

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Valerie Štropová

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 29. března 2013

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 4. dubna 2013

.....

Poděkování:

Chtěla bych tímto poděkovat Prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc. za rady a připomínky týkající se mé diplomové práce.

Obsah:

1. Úvod	1
2. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	2
3. Mezinárodní právo	4
3. 1. Organizace spojených národů	4
3. 2. Mezinárodní organizace práce	4
3. 3. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	5
3. 4. Rada Evropy	5
3. 5. EHS/EU	5
4. Platná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	8
4. 1. Základní právní principy	8
4. 2. Prevence rizik	10
4. 3. Povinnosti zaměstnavatele	12
4. 4. Osobní ochranné pracovní prostředky	16
4. 5. Mycí, čistící a dezinfekční prostředky; ochranné nápoje	19
4. 6. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání	19
4. 7. Práva a povinnosti zaměstnance	21
4. 8. Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí	22
4. 9. Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení	25
4. 10. Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy	26
4. 11. Rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma	26
4. 12. Zákaz výkonu některých prací	29
4. 13. Odborná způsobilost	29
4. 14. Zvláštní odborná způsobilost	30
4. 15. Bezpečnostní značky, značení a signály	30
4. 16. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci OSVČ	31
5. Kontrola odborovými organizacemi	33
6. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	35
7. Státní odborný dozor v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	37
8. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dopravě (silniční, drážní)	40
8. 1. Technický stav vozidel	42
8. 2. Kvalifikace řidičů	43
8. 3. Zdravotní stav řidičů	43
8. 4. Pracovní režim	44
8. 5. Opravy vozidel	45
8. 6. Rizikové faktory	45
8. 6. 1. Nejrizikovější faktor – křížení dráhy s pozemními komunikacemi	46
9. Závěr	47
Použitá literatura	49
Příloha č. 1 :	50
Příloha č. 2 :	52
Abstrakt v českém jazyce	54
Abstrakt v anglickém jazyce	55
Název práce a klíčová slova v českém a anglickém jazyce	56

1. Úvod

Pracovní právo je soubor právní norem o pracovních vztazích a o vztazích s výkonem práce souvisejících. Upravuje vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, především pracovní poměr. Dále pak oblasti s pracovním poměrem související (pracovní doba, odměňování za práci, dovolená, odpovědnost zaměstnance za škodu, bezpečnost a ochrana zdraví při práci atd.). A právě oblast bezpečnosti a ochrany zdraví je náplní této diplomové práce. V první části zabrousím do historie BOZP, jako další kapitolu jsem zvolila mezinárodní právo dotýkající se oblasti BOZP, následuje rozbor současně platné právní úpravy, na závěr jsem zmínila otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v dopravě. Zde jsem se zvolila dopravu silniční a drážní.

Oblast BOZP je velice široký mezivědní obor, jehož cílem je vytvářet systémy pravidel, jež chrání zaměstnance, případně žáky nebo studenty na odborné praxi, a též i osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatele, kteří jsou fyzickými osobami a sami též pracují (praktický lékař, notář) před negativními důsledky života v pracovním procesu. Současné pojetí BOZP usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování, nerovného zacházení na pracovišti atd. (tzv. ochrana práce). Neobsahuje jen pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale i před poškozeními, která nejsou ihned zjevná a mohou se projevit dokonce až po několika letech. Jako příklad je možné uvést práci s počítačem.¹

Při psaní této práce, získávání zdrojů a informací jsem dospěla k názoru, že oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se neustále vyvíjí a je neustále rozšiřována. Odpovídá tomu i stále rostoucí počet směrnic Rady. Právními předpisy, ať již jde o zákon, nařízení vlády či vyhlášku, zabývajícími se touto oblastí jsou vedle zákoníku práce předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení, dopravní předpisy apod.

¹ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 15, ISBN 978-80-7357-556-4.

2. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Poprvé otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci můžeme nalézt již v roce 1800 před naším letopočtem, kdy babylonský panovník Chammurapi vydal 271 zákonů, z nichž se několik vztahovalo k bezpečnosti a některé z nich upravovaly tresty a náhrady za poranění způsobené jiné osobě. Na Chammurapiho o 300 let později navázal egyptský panovník Ramses III., který pro dělníky v dolech a kamenolomech i na stavbách veřejně prospěšných najal lékaře k jejich ochraně. Avšak ani snaha v těchto dobách nezajistila větší rozmach a rozvoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Na našem území se bezpečnost při práci rozvíjela velmi pozvolna. První zmínky nacházíme na přelomu 13. a 14. století za vlády Václava II. Horní zákoník pro Kutnou Horu obsahoval mimo jiné i pracovní právo a právní pravidla, jejichž cílem bylo zajištění bezpečnosti práce v dolech. Řešeny zde byly otázky větrání, osvětlení, byly zde i předpisy stavebně-technického rázu. Také byl stanoven způsob kontroly dodržování těchto předpisů včetně sankcí za jejich nedodržování. Horní zákoník se tak brzy stal respektovaným po celé Evropě, přeložen byl do mnoha cizích jazyků.

O opravdovém vzniku BOZP v podobě, jak ji známe i v dnešní době, můžeme hovořit teprve od 19. století a tzv. průmyslové revoluce. Její rozvoj přinesl sebou i vysokou pracovní úrazovost. Tehdy se poprvé do zákoníků té doby dostaly předpisy upravující bezpečnost práce.

Například § 1157 Všeobecného občanského zákoníku z roku 1811 ukládal zaměstnavateli pečovat o to, aby byl chráněn život a zdraví zaměstnance. Trestní zákon č. 117 říšského zákoníku vedle obdobné povinnosti stanovil i tresty za nedodržování předpisů pro provoz parních strojů a parních kotlů. Mezi dalšími předpisy zabývající se touto oblastí patří zákon č. 22/1858 říšského zákoníku Živnostenský řád, jehož § 74 stanovil: „... každému majiteli živnosti uloženo učiniti svým nákladem všechna zdravotní opatření a zaříditi a udržovati všechna jinaká zařízení, zvláště při pracovních místech, strojích a pracovním nářadí, kterých při provozování jeho živnosti je třeba na ochranu života a zdraví pracovníka.“ Majitelům živnosti bylo pak uloženo: „Pečovat, aby byly stroje, zařízení závodní a jejich části tak ohrazeny, aby dělníci, konajíce obezřetně svou práci, nemohli snadně býti ohroženi.“ Zákon č. 117/1883 říšského zákoníku, o živnostenských inspektorech uvedl poprvé do funkce inspektory, kteří

získali postavení státních úředníků. Jejich úkolem byla kontrola dodržování předpisů jak ze strany zaměstnavatele (dodržování pracovní doby, existence přestávek v práci), tak i zaměstnanců.

Roku 1905 bylo vydáno nařízení č. 176/1905 ř.z. ministra obchodu o všeobecných předpisech na ochranu života a zdraví pomocných dělníků v živnostenských závodech. Po vzniku samostatného Československa byly rakouské živnostenské zákony převzaty. Roku 1921 byl vypracován návrh zákona o inspekci práce. Rozšiřoval působnost inspekce na téměř všechny námezdně pracující bez ohledu na druh a velikost podniku. Zůstal však pouze návrhem, podobný dokument byl tak přijat až na konferenci Mezinárodní organizace práce v roce 1947 jako Úmluva č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodu.

Vládní nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků, se stal základním předpisem řešícím bezpečnost práce, který byl účinný až do 1. července 1982 a nikdy nebyl změněn.

12. července 1951 byl vydán zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti práce. Tímto zákonem byla zrušena dosud platná ustanovení upravující otázky bezpečnosti práce. Jeho cílem bylo zajistit zaměstnancům a učňům bezpečnosti při práci. Dozor nad dodržováním práce byla svěřena jednotné odborové organizaci, která ho měla provádět svými orgány inspekce práce. Dozor nad zemědělstvím byl upraven zákonem č. 51/1954 Sb., o bezpečnosti práce v JZD a u jednotlivě hospodařících rolníků. A konečně zákon č. 72/1959 Sb., o dozoru nad bezpečností práce ve výrobních družstvech. Tyto tři zákony byly zrušeny zákonem č. 65/1961 Sb., o BOZP, který se stal komplexní právní úpravou oblasti bezpečnosti práce. Obsahoval i hmotné pobídky ke zvyšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a účast pracujících na zajišťování BOZP. Státní dozor nad bezpečností práce byl zaveden 1. ledna 1969 na základně zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.

3. Mezinárodní právo

Na problematiku bezpečnosti práce a ochranu zdraví při práci se začala ve zvýšené míře soustřeďovat pozornost příslušných mezinárodních orgánů po skončení 2. světové války. Zprvu se tak dělo v souvislosti s obnovou válkou zničeného hospodářství a později při rozvoji průmyslové výroby. V posledním desetiletí 20. století a v první dekádě 21. století se na tuto oblast zaměřila pozornost také příslušných orgánů v rámci evropských struktur.²

3. 1. Organizace spojených národů

Její Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata a vyhlášena dne 10. prosince 1948, obsahuje vedle práv politických i práva sociální, do kterých se zahrnuje mimo jiné i právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. I když jde o dokument bez právní síly, má obrovskou váhu jak u vlád států světa, tak i u obyvatelstva.

3. 2. Mezinárodní organizace práce

Jedná se o odbornou organizaci OSN. Jejím hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Česká republika ratifikovala dvě důležité úmluvy MOP. Jedná se konkrétně o Úmluvu č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, která upravuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve všech oborech hospodářské činnosti. A o Úmluvu č. 161 o zdravotních závodních službách, podle níž jsou zaměstnavatelé povinni zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči.

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 368, ISBN 978-80-7400-405-6.

3. 3. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Jde o specializovanou agenturu Evropské unie, která byla založena roku 1996. Jejím cílem je učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Shromažďuje informace o všech otázkách týkajících se BOZP. Spolupracuje s vládami všech států EU. Zástupci vlád, zaměstnavatele a odborů jsou součástí řídicí rady. V rámci celoevropské informační sítě o oblasti BOZP koordinuje spolupráci i s organizacemi z jiných kontinentů (USA, Japonsko, Kanada apod.).

3. 4. Rada Evropy

Její základní myšlenkou je ochrana svobody individua, politické svobody a právního státu. Přijala kolem 160 dokumentů, z nichž Evropská sociální charta se zabývá i okolnostmi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, konkrétně v článku třetím nazvaném Právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky. Tento článek ukládá smluvním stranám vydávat právní předpisy k zajištění BOZP, pro vynucení těchto právních předpisů stanoví dozor a upravuje konzultace se zaměstnavateli i zaměstnanci v rámci opatření, která povedou ke zlepšení bezpečnosti na pracovišti.

3. 5. EHS/EU

Evropská Unie či dříve Evropské hospodářské společenství oblast bezpečnosti a zdraví při práci až do poloviny 80. let 20. století výslovně neupravovala. Avšak již v roce 1972 byla sociální politika postavena na stejnou úroveň jako politika hospodářská a měnová. Smlouva evropských společenství jako právní základ EHS nestanovovala výslovnou zákonodárnou pravomoc v této oblasti. BOZP byla nadále brána jako pouhý doplněk harmonizace trhu a hospodářských politik. V tomto rámci tak byla přijata směrnice 77/576/EHS o harmonizaci vnitrostátních předpisů o bezpečnostních značkách na pracovišti či směrnice Rady č. 80/1107/EHS, k ochraně zaměstnanců před ohrožením chemickými, fyzikálními a biologickými látkami při práci. Základy současné legislativy byly zavedeny do Smlouvy ES v roce 1986

prostřednictvím Jednotného Evropského aktu. Článek 137 SES hovoří o povinnosti členských států podporovat zlepšování pracovního prostředí a ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků. Dalším důležitým dokumentem se stala Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků Společenství, jež byla přijata 9. prosince 1989. Zdůrazňuje nutnost vyváženého rozvoje hospodářské a sociální integrace. Mezi cíli, které vytyčuje a označuje za významné problémy, se nachází i zlepšení životních a pracovních podmínek. Další jsou například právo na odměnu za práci, podpora zaměstnanosti, sociální ochranu atd. Amsterdamská smlouva z roku 1997 posílila zákonodárnou pravomoc v oblasti sociálních politik. Tato smlouva výslovně stanoví, že „členské státy usilují o zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek zaměstnanců“.

Je tak vidět, že i Evropská unie již delší dobu neřadí oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mezi okrajové záležitosti, nýbrž že se tato oblast stává pomalu ale jistě velmi důležitou. Vždyť ochrana života a zdraví je tím základním cílem všech základních úmluv nejen EU. A tak ani ona nemohla nadále ignorovat vysoké počty zraněných či mrtvých zaměstnanců při výkonu práce.

Harmonizace národní legislativy s právem ES/EU se provádí prostřednictvím směrnic Rady EU (BOZP a rovnost pohlaví patřily mezi první politické oblasti, u kterých se EU odhodlala k harmonizaci). Směrnice obsahuje určitou úpravu, kterou pak členské státy ve stanovené lhůtě provádějí. Pro členské státy je závazná co do cíle, jehož má být dosaženo. Směrnice musí být implementovány do vnitrostátního právního řádu. Členské státy poté používají vnitrostátní právní normy (např. zákon), samotnou směrnici nikoliv. Směrnice může být rámcová nebo dílčí.

*BOZP se mění pravidelně se změnami výroby a výrobních metod. Dokonce i v době, kdy EU vypracovala základní pravidla BOZP, se objevily nové problémy v BOZP, zejména v psychosociální a ergonomické oblasti. Rozvíjení takových pravidel je neustálý proces, který vyžaduje nové iniciativy a pokračování.*³

Česká republika se členským státem Evropské unie stala 1. května 2004 a jako ostatní státy musela své vnitrostátní pracovní právo přizpůsobit právu EU. *Stalo se tak zákonem č. 155/2000 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2001. Ustanovení kodexu upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci tím doznala podstatných změn,*

³ JACOBSEN, Lone, VIKTOR KEMPA a LAURENT VOGEL. *Evropská cesta BOZP: Základy, instituce, výzvy*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2006, s. 24, ISBN 80-86809-08-0.

kteřé byly v roce 2006 inkorporovány do současného pracovního zákonodárství. Nový zákoník práce tak převzal dosavadní právní úpravu základních práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴

Implementována byla rámcová směrnice z roku 1989, která stanovila principy, jež jsou základem veškeré legislativy v oblasti BOZP. Rámcová směrnice č. 89/391/ECC, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, uvádí hlavní zásady péče o BOZP, na kterou navázala směrnice Rady č. 91/383/ECC, o doplnění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků zaměstnaných na základě pracovního poměru na dobu určitou. Došlo zde k přesunu pozornosti od finanční kompenzace za poškození zdraví prací k prevenci. Samotná prevence se posunula od jednotlivce ke kolektivním podmínkám, které ovlivňují zdraví. Zaměstnanci přestávají být objektem BOZP a stávají se jejím hlavním subjektem (zaměstnanci sami nejvíce ví o svých vlastních pracovních podmínkách). Stanovena obecná povinnost zajistit bezpečnost představující absolutní závazek kombinovaný se zcela detailními povinnostmi, jako prostředky, které musí být použity (preventivní plány, hodnocení rizika, zástupci zaměstnanců). Na tuto směrnici navazuje dalších 19 směrnic, které ji doplňují. Tyto směrnice jsou uvedeny v příloze č. 1 této diplomové práce.

Je zde také hrstka "nezávislých" směrnic, které nejsou přímo napojeny na Rámcovou směrnici. Tyto směrnice se týkají pracovní doby (směrnice č. 93/104/ES, směrnice č. 2000/34/ES, směrnice č. 2000/79/ES, směrnice č. 2002/15/ES, směrnice č. 2003/88/ES), pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou (směrnice č. 1999/70/ES) nebo dočasných pracovníků (směrnice č. 91/383/EHS) a mladých pracovníků (směrnice č. 94/33/ES).

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 373, ISBN 978-80-7400-405-6.

4. Platná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Ústava České republiky jako základní zákon neupravuje žádným způsobem oblast ochrany a bezpečnosti zdraví při práci. Avšak Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR, již ano. Problematika sice není zmíněna výslovně, ale hlava čtvrtá – Hospodářská, sociální a kulturní práva ve čl. 28 zaručuje právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky. Čl. 29 upravuje právo na zvýšenou ochranu zdraví a na zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Čl. 31 stanoví, že každý má právo na ochranu zdraví. A konečně čl. 32 upravuje ochranu a odpovídající pracovní podmínky ženám těhotným.

Základním právním předpisem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Účinnosti nabyl dne 1. ledna 2007, nahradil tak zákon č. 65/1965 Sb. Dále je tato problematika upravena i v dalších zákonech. Mezi nejdůležitější z nich bezesporu patří zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

4. 1. Základní právní principy

Stěžejní úprava BOZP je uvedena v zákoníku práce v části páté (konkrétně v § 101 až § 108). Základní právní princip a hlavní zásada celé části o BOZP je princip prevence rizik, tj. snaha zaměstnavatele vytvářet předpoklady k tomu, aby zaměstnanci při výkonu své práce nebyli ohroženi na svém životu nebo zdraví. Jak stanoví § 101 odst. 1 ZP, zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví. Samotný pojem riziko není blíže v zákoníku práce specifikován, do ZP byl vložen euronovelou č. 395/2001 Sb. Riziko znamená určité nebezpečí a vysokou pravděpodobnost nezdaru. V oblasti BOZP tak můžeme hovořit o výskytu nebezpečné události spojené s negativními následky pro život nebo zdraví zaměstnanců. Pracovní rizika dělíme na fyzikální, chemická, mechanická a biologická. Zdrojem rizik jsou většinou vlastnosti

předmětů, používaných při práci (výbušnost, toxičnost, rychlost, elektrické napětí atd.). Když se s tím spojí nevhodný pracovní postup, nevhodné pracovní prostředky, neinformovanost či špatné nakládání s vlastním zdravotním stavem (opilost, závislost na lécích) dochází tak nejčastěji v tom lepším případě k poškození zdraví, v tom horším k úmrtí.

Zaměstnavatel má obecnou povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví všech osob, které se s jeho souhlasem a vědomím zdržují na jeho pracovišti.

Ustanovení § 101 odst. 2 ZP zmiňuje odpovědnost všech vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele za bezpečnost a ochranu při práci jako nedílnou a rovnocennou součást jejich pracovních povinností. Vedoucí pracovník je ten, který dohlíží na práci jiných jemu podřízených pracovníků. Nejenže má tedy právo udílet jim pokyny k výkonu práce a kontrolovat její provedení, nýbrž má také povinnosti a to právě v oblasti bezpečného výkonu práce včetně zajištění kvalitních pracovních podmínek.

Odstavec 3 § 101 ZP upravuje otázku pohybu zaměstnanců a plnění pracovních úkolů na jednom pracovišti dvou a více zaměstnavatelů. Je zde zakotvena povinnost písemného informování o rizicích i přijatých opatřeních proti jeho působení. Dochází tak ke spolupráci při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Jeden ze zaměstnavatelů pak na základně písemné dohody mezi všemi zúčastněnými zaměstnavateli provádí opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, včetně postupů k jejich zajištění. Další povinnosti zaměstnavatelů v případě plnění pracovních úkolů zaměstnanců na jednom pracovišti stanoví § 101 odst. 4 ZP. Každý ze zaměstnavatelů musí zajistit, aby jeho činnosti a práce byly prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů. Jde zde o koordinaci činností. Zaměstnavatelé se tak navzájem informují o rizicích spojených s výkonem své práce a zároveň tak získávají informace, které hrozí při výkonu práce od jiných zaměstnavatelů. Tím se značně snižuje riziko pracovních úrazů. Tyto informace získané od ostatních zaměstnavatelů je každý zaměstnavatel povinen oznámit bez zbytečného odkladu odborové organizaci nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či přímo svým zaměstnancům (neexistuje-li u něj odborová organizace ani zástupce pro oblast BOZP).

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel. Nesmí je přímo ani nepřímo přenášet na zaměstnance. Tyto náklady jsou daňově uznatelné, zahrnují se tak do nákladů podniku.

4. 2. Prevence rizik

Současný systémový přístup k BOZP, který se u nás projevuje od roku 2001, tedy od doby, kdy byla do předchozího zákoníku práce zapracována druhá euronovela, a kterou přejal i současný ZP, již neřeší jen negativní aspekty výrobních procesů. Jeho stejně důležitou součástí je i prevence. Zaměstnavatel musí udělat vše pro to, aby k negativním událostem na pracovišti téměř nedocházelo, a na druhé straně musí udělat vše pro to, aby pokud k ní dojde, věděl co dělat má. *BOZP již není záležitostí pouze bývalého „bezpečnostního technika“, resp. odborně způsobilé osoby k prevenci rizik, jak tomu bylo v době starého technického přístupu, ale vedení firmy, a též všech ve firmě pracujících zaměstnanců.*⁵

Stěžejním ustanovením § 102 ZP je pojem prevence rizik. Základem bezpečné práce je totiž stále prevence. Zaměstnavatel musí rizika spojená s prací vyhledávat, odstraňovat nebo alespoň zmírňovat, neboť všechna se odstranit nedají. Zaměstnavatel je zkrátka povinen vytvořit takové pracovní prostředí, které nebude zdraví ani životu nebezpečné, zároveň s tím však musí být pro výkon práce upraveny i pracovní podmínky. Pracoviště tak jako celek nesmí ohrožovat zdraví zaměstnanců. S tím souvisí i povinnost přijmout opatření, která budou předcházet možným rizikům.

Co se rozumí samotným pojmem prevence rizik, nám upravuje § 102 odst. 2 ZP. Jde o všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Právní a ostatní předpisy nám představuje § 349 odst. 1 ZP. Jde o 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,

⁵ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 19, ISBN 978-80-7357-556-4.

zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Opatření zaměstnavatele jsou pouze v jeho a zákonné režii. Jde o různé vnitřní řády, směrnice či nařízení, která jsou platná pouze pro zaměstnance, případně osoby, které se se souhlasem zaměstnavatele na pracovišti pohybují. Tato opatření mohou obsahovat celý soubor preventivních opatření k zamezení rizik i jejich vyhodnocování, včetně povinnosti kontroly.

V souvislosti s prevencí rizik by se zaměstnavatel měl zaměřit na pravidelnou kontrolu celkové úrovně BOZP v podniku. Zaměstnavatel je totiž povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě svých zjištění rizika vyhledat a vyhodnotit, následně dle výsledků přijmout opatření k jejich odstranění. Zákoník práce však nijak neupravuje otázku jak má zjištěná rizika vyhodnocovat. Nechává tak její zodpovězení na samotném zaměstnavateli. Musí však být provedeno u všech pracovních činností a na všech pracovištích (má-li jich zaměstnavatel více). V případě venkovního pracoviště je třeba častějšího hodnocení, neboť povětrnostní podmínky a střídání ročních období způsobují určité změny na pracovištích. Hodnocení rizik je třeba také provádět vždy, když dojde ke změně výrobních postupů, zavedení nových pracovních prostředků či změnou materiálu při výrobě. § 102 odst. 3 ZP dále obsahuje návod, jak by měl zaměstnavatel postupovat. Především přijímat taková opatření, na jejichž základě bude možné přeradit rizikové práce do nižší kategorie. A dále je povinen pravidelně kontrolovat stav výrobních a pracovních prostředků i vybavení pracovišť.

Jestliže nelze rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců minimalizovat. § 102 odst. 4 ZP dále stanoví povinnost zaměstnavatele vést o přijatých opatřeních dokumentaci. Přičemž přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení.

V ustanovení § 102 odst. 5 ZP jsou stanoveny všeobecné preventivní zásady. Mimo již dříve zmiňované zásady vyhledávání a vyhodnocování rizika, jsou zde uvedeny např. přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců; nahrazování nebezpečných technologií méně nebezpečnými v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky; přednost prostředků kolektivní ochrany před

prostředky individuální ochrany; provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení. Celkově jde o ustanovení deklaratorní povahy. Je to určitý pomocný návod zaměstnavatelům zvolit ten správný způsob prevence.

Zaměstnavatel je povinen přijmout dle § 102 odst. 6 ZP opatření v případech mimořádných událostí, kterými se rozumí havárie, požáry, povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců. Může dojít k pokynu okamžitého zastavení práce a opuštění pracoviště společně s odchodem do bezpečí. Při poskytování první pomoci zaměstnavatel spolupracuje s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Dále je zaměstnavatel povinen určit potřebný počet zaměstnanců (dle druhu činnosti a velikosti pracoviště), kteří budou organizovat poskytnutí první pomoci, zajišťovat přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru ČR a Policie ČR. Následně poté titíž zaměstnanci budou organizovat evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen je vyškolit a vybavit na tuto funkci s ohledem na rizika vyskytující se na pracovišti.

Veškerá opatření, která zaměstnavatel vyhotovil a přijal, je povinen přizpůsobovat je měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek. Komplexním řešením by měl být podnikový dokument, který by byl volně přístupný všem zaměstnancům, a který by byl pravidelně novelizován právě s ohledem na měnící se skutečnosti.

4. 3. Povinnosti zaměstnavatele

Ustanovení § 103 zákoníku práce uvádí taxativní výčet povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se o tyto povinnosti:

Nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. V praxi se tento požadavek zajišťuje předložením potvrzení od lékaře, které si obstará uchazeč o zaměstnání, a prokáže tím tak způsobilost pro výkon předpokládané práce. Zaměstnavatel je tedy povinen postupovat při zařazování do práce podle posudku

lékaře. Dále pak je zaměstnavatel povinen přihlížet k periodickým preventivním lékařským prohlídkám, které probíhají v průběhu trvání pracovního poměru.

Informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Právní předpis upravující kategorizaci prací je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a to konkrétně ve svém § 37 a § 38.

Zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze. Zdravotní průkaz vydává podle § 19 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, registrující poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb. Vydání zdravotního průkazu nenahrazuje vstupní lékařskou preventivní prohlídku. Po jeho získání není stanovena žádná povinnost periodicky, či pravidelně se podrobovat dalším lékařským prohlídkám. Platnost zdravotního průkazu je tedy á priori neomezená, tedy doživotní. Zvláštní očkování je určeno osobám, které jsou vystaveny zvýšenému riziku určité nákazy, především při výkonu svého povolání. Patří sem očkování proti meningokokové meningitidě, proti virové hepatitidě B, proti vzteklině, proti chřipce a nálezům vyvolaným *Str. pneumoniae*. Vakcinace se provádí před vstupem jedince na pracoviště s výše uvedeným rizikem.

Sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělků, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

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, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Vedle samotného ZP jde o z. č. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví, který v § 39 upravuje otázku rizikových prací.

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.

Jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte.

Umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato povinnost je úzce spojena se zásadou prevence rizik. Má i svou zpětnou vazbu, neboť tato evidence obsahuje i informace o poskytnutých ochranných pomůckách či mycích, čisticích a dezinfekčních prostředcích. Zaměstnavatel tak zjistí, že je zaměstnanci poskytl a kdy se tak stalo. Zaměstnanec naopak může zjistit, že mu již měly být vydány a zatím se tomu tak nestalo.

Zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. Jde především o spolupráci s pracovnělékařskou službou, která poskytuje zaměstnavateli pracovnělékařskou péči. Zaměstnavatel musí vyškolit určitý počet zaměstnanců (dle velikosti pracoviště, počtu zaměstnanců a rizikovosti práce) k organizování první pomoci, kteří též zajistí přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby. Dále je třeba mít vyhrazen prostor pro poskytování první pomoci a na pracovišti mít dostatek lékárniček rozmístěných na lehce dosažitelných a přístupných místech.

Nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

Zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích. Právní předpis, který upravuje tuto problematiku, nalezneme pod č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami. Pokud na jednom pracovišti pracují zaměstnanci kuřáci i nekuřáci, je třeba dodržovat ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) ZP, které stanoví povinnost nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

Informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

§ 103 odst. 2 a odst. 3 ZP upravuje povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce. Tato povinnost nastává zaměstnavateli při nástupu zaměstnance do práce a následně vždy tehdy, když dojde ke změně pracovního zařazení či druhu práce; při zavádění nové technologie či změně výrobních nebo pracovních postupů a v případech mající podstatný vliv na BOZP. Četnost, obsah a způsob ověřování znalostí zaměstnanců školení určuje zaměstnavatel svými vnitřními předpisy. O proběhnutých školeních zaměstnavatel vede dokumentaci.

Otázku povinnosti zaměstnavatele vůči těhotným, kojícím či matkám do devátého měsíce po porodu a otázku zaměstnanců se zdravotním postižením upravují odstavce 4 a 5 § 103 ZP. Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek. Tyto prostory musí umožňovat odpočinek vleže. *Jediná směrnice, která v oblasti ochrany zdraví při práci specificky pojednává o pracujících ženách, je směrnice z 19. října 1992 o ochraně mateřství a pracovník krátce po porodu nebo v době kojení. (V tomto smyslu je pokračováním logiky směrnice o rovnosti příležitostí (76/207/EEC o rovnosti příležitostí mužů a žen stanoví, že "tato směrnice nebude na újmu ustanovení týkajících se ochrany*

žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.") a případů, které posuzoval Nejvyšší soudní dvůr (Hofmann z 12. 7. 1984), podle kterých je rozdílný přístup vůči mužům a ženám legitimní, jen když se vztahuje k biologickým podmínkám a mateřství.⁶

Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, 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.

4. 4. Osobní ochranné pracovní prostředky

Zákonem upravená povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky je zakotvena v ustanovení § 104 ZP. Do vnitrostátní úpravy tak byla zakomponována směrnice Rady 89/656/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci.

Riziko při práci totiž nelze snížit na nulovou hodnotu. Přesto však OOPP se poskytují jako poslední možnost řešení oblasti BOZP. Dříve má zaměstnavatel povinnost snažit se omezit či odstranit riziko pomocí lepší organizace práce nebo zavedením novějších technologických postupů do výroby. Pokud vyhodnotí, že ani s tím není schopen zajistit všechna odstranění rizik, musí zaměstnancům (případně i dalším osobám) přidělit osobní ochranné pracovní prostředky. Toto přidělování se řídí vnitřním předpisem zaměstnavatele.

OOPP jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. OOPP musí mít určité stanovené vlastnosti. Jde o:

- po dobu jejich používání musí zůstat účinné proti vyskytujícím se rizikům,
- jejich používání nesmí zakládat vznik dalšího rizika,

⁶ VOGEL, Laurent. *Ochrana zdraví žen na pracovištích v Evropě: trvající nerovnost*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2006, ISBN 80-86809-07-2.

- musí odpovídat konkrétním podmínkám na pracovištích,
- musí být přizpůsobeny jednotlivých zaměstnancům, kteří je budou používat (např. nelze mít o dvě čísla větší obutí),
- musí respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

Zaměstnanci musí být s používáním OOPP seznámeni zaměstnavatelem. Ten má také povinnost udržovat OOPP v použitelném stavu, vyžadovat jejich používání a to též kontrolovat. Pokud OOPP ztratí svou ochrannou funkci, je třeba jej neprodleně vyměnit. Nelze po zaměstnanci požadovat, aby používal dosavadní, který již neposkytuje dostatečnou ochranu. Možný je také případ, kdy je třeba, aby zaměstnanci používali více OOPP najednou. Zaměstnavatel tak musí zajistit, aby byly použitelné společně, aby jeden druhému nepřekážely a nedocházelo tak ke snižování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

OOPP rozlišujeme podle částí lidského těla, které chrání. Dělíme je tak na ty, které chrání hlavu, sluch, oči a obličej, dýchací orgány, ruce a paže, nohy, trup a břicho, celé tělo. V praxi se tak setkáváme zejména s těmito OOPP:

ochrana hlavy – jde především o ochranné přilby, které se používají při práci na staveništi, v lomech, v lesích, při stavbě a opravě lodí, při posunování železničních vagónů. Dále může jít o čepice nebo barety

ochrana sluchu – je možná nejrůznějšími chrániči sluchu (zátkové, mušlové nebo protihluková přilba). Používány jsou především při obrábění kovu, práci s pneumatickými kladivy a sbíječkami nebo zaměstnanci pozemního personálu na letištích

ochrana očí a obličeje – jde o ochranné a laserové brýle, svářečské masky, obličejové štíty. Využitelné při pracích svářecích, brousících, rozbrušovacích, při dobývání hornin, při práci s lasery

ochrana dýchacích orgánů – jde o ochranu před škodlivými vlivy prachu, různých plynů a dalším nebezpečným či těkavým látkám. Jedná se tedy o různé filtry, které zabrání

proniknutí těchto látek do dýchacích cest zaměstnance. Jako příklad práce lze uvést práce s organickými rozpouštědly, práce v kamenolomech, demoliční práce aj.

ochrana rukou a paží – jedná se o rukavice a ochranné rukávy. Použitelné například při práci v lese, či při tavení železa, skla atd.

ochrana nohou – jedná se různé typy obuvi (s podešvemi, s podpatky, na klínu, s tepelně izolační podešví, s protiskluzovou podešví, tu kterou lze snadno vyzout). Je možné také používat kolenní chrániče. Jako příklad lze uvést práce lešenářské, práce na střeších, v lese

ochrana trupu a břicha – jde o různé ochranné vesty, kabáty, zástěry, břišní pásy. Slouží k ochraně před strojním zařízením, chemickými, biologickými látkami, před rentgenovým zářením apod. Využívají se tak hojně v medicíně či chemickém průmyslu

ochrana celého těla – jedná se o pracovní oděvy mající vlastnost odolnosti proti žáru, ohni, chladu, vodě. Práce s rozzhaveným železem, hasičský záchranný sbor

V případě, že pracovní oděv nebo obuv plní ochrannou funkci nebo při výkonu práce oděv nebo obuv podléhá mimořádnému opotřebení nebo znečištění, má zaměstnavatel povinnost poskytovat obě zaměstnanci jako osobní ochranné pracovní prostředky. Zákoník práce ani jiný právní předpis nekonkretizuje pojem „mimořádné opotřebení“ ani „znečištění“. V praxi se tak termínem mimořádné opotřebení rozumí stav, kdy oděv či obuv neplní účel ochrany, který měl v době svého pořízení. Termínem znečištění rozumíme takové znečištění, které je nevratné a oděv či obuv jsou tak nadále jako OOPP nepoužitelné.

Nahrazování osobních ochranných pracovních prostředků finančním plněním je vyloučeno. Ustanovení § 104 odst. 5 ZP jednoznačně stanoví, že poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. Osobní ochranné pracovní pomůcky jsou majetkem zaměstnavatele. Totéž platí i pro pracovní oděv a obuv, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům. Zaměstnanec je tak povinen řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem. A to před poškozením, ztrátou, zničením,

jak upravuje § 301 písm. d) ZP. Dále zaměstnanec odpovídá za ztrátu ochranných pracovních prostředků dle § 255 odst. 1 ZP. Za porušení těchto povinností je tak zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu, jak stanoví § 259 ZP.

4. 5. Mycí, čisticí a dezinfekční prostředky; ochranné nápoje

Stejný paragraf (§ 104) zákoníku práce, který se zabývá OOPP, upravuje i otázku mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Jejich poskytování je založeno na obdobném principu jako poskytování OOPP. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu. Mezi tyto prostředky se řadí toaletní a dezinfekční mýdla, ručníky, toaletní papír, ochranné masti s dezinfekčním účinkem. Druhy práce, při kterých vzniká tato povinnost, stanoví příloha č. 4 nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Práce rozlišuje na velmi nečisté, nečisté, méně čisté a čisté. A následně podle typu práce stanoví i doporučené množství mycích a čisticích prostředků.

Ochranné nápoje je zaměstnavatel povinen poskytovat na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami. Konkrétní znění obsahuje § 5 nařízení vlády č. 178/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

4. 6. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Ustanovení § 380 odst. 1 ZP stanoví, kdy se jedná o pracovní úraz. O pracovní úraz se tak jedná tehdy, pokud došlo k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dojít k nim musí nezávisle na vůli zaměstnance, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. O pracovní úraz nejde, pokud se přihodil zaměstnanci na cestě do nebo ze zaměstnání.

V § 105 ZP nalezneme podrobně upravenou otázku povinností zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Odstavec 1 stanoví základní povinnost zaměstnavatele. Musí objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje. Za účasti odborové organizace a

zástupce pro oblast BOZP. Taktéž má povinnost neměnit stav na místě úrazu až do objasnění příčin a okolností jeho vzniku. Taktéž je povinen zajistit poskytnutí postiženému zaměstnanci první pomoc. V případě, že se jedná o pracovní úraz zaměstnance jiného zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnávajícího zaměstnavatele. Umožnit mu musí též účast na objasnění příčin a okolností jeho vzniku a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění. Objasňování příčin a okolností vzniku záleží na samotném zaměstnavateli. Může vyhledat a vyslechnout svědky či provést rekonstrukci nastalé události.

Další povinností zaměstnavatele je vedení knihy úrazů. V ní eviduje všechny úrazy bez ohledu na to, zda nastala či nenastala pracovní neschopnost zaměstnance. Dále je povinen vyhotovit záznam o úrazu, pokud jím byla způsobena pracovní neschopnost delší než 3 kalendářní dny nebo smrt zaměstnance. Tento záznam je povinen zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům v případě smrtelného pracovního úrazu. Veškeré pracovní úrazy musí nahlásit stanoveným orgánům a institucím uvedených v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Způsob hlášení pracovního úrazu toto nařízení vlády neřeší.

Nemoc z povolání není v zákoníku práce přesně definována. Podle § 380 odst. 4 ZP jsou nemoci z povolání uvedeny ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je nařízení vlády 290/1995 Sb. Zrušeno bude ke dni 1. ledna 2015 zákonem č. 266/2006 Sb. U nemocí z povolání je zaměstnavatel taktéž povinen vést evidenci, tentokrát zaměstnanců, u nichž byla uznána, která vznikla na jeho pracovišti. A dále musí odstranit či minimalizovat rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.

„Rozhodnutí o tom, zda určitá choroba, kterou postižená osoba trpí, je nemocí z povolání, je nepochybně rozhodnutím, které závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu, které navíc provádí specializované zdravotnické pracoviště.“ Tolik stanovil Ústavní soud ve svém judikátu III. ÚS 233/01, při vyřešení otázky, že se soudy při posouzení, zda jde o nemoc z povolání, řídí výhradně závěry lékařského posudku.

Centrální evidenci nemocí z povolání provádí Státní zdravotní ústav v Praze – centrum hygieny práce a nemocí z povolání.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání je tzv. objektivní odpovědnost. Podmínkou jejího vzniku je škoda a skutečnost, že vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zavinění zaměstnavatele není vyžadováno, zaměstnavatel se však může odpovědnosti za škodu zprostit zcela či z části.

4. 7. Práva a povinnosti zaměstnance

Tato problematika je upravena v § 107 zákoníku práce. Práva zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci korespondují s povinnostmi zaměstnavatele upravených v § 103 ZP. Zaměstnanci mají tak v oblasti BOZP zejména právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; na informace o rizicích své práce; na informace o opatřeních na ochranu před působením rizika. Informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

Vedle práva na informace je zde důležitá i možnost odmítnutí výkonu práce, o níž má zaměstnanec důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Stejně tak může odmítnout výkon práce, pokud se domnívá, že by mohlo být ohroženo zdraví či život jiných osob. Takovéto jednání nemůže být zaměstnavatelem bráno jako nesplnění povinností zaměstnance.

Poslední právo zaměstnance upravené v § 106 ZP se nachází v odstavci 3. Propojuje se zde s právem již i první povinností. Jde o právo i povinnost zaměstnance podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP (ať už přímo či nepřímo prostřednictvím odborové organizace či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Samostatné povinnosti zaměstnance upravuje § 106 odst. 4 ZP. Obecnou povinností zaměstnance je povinnost dbát o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, který se bezprostředně dotýká jeho jednání. Zaměstnanec je dále povinen

- účastnit se školení zaměřených na otázku BOZP, které pro ně připravuje zaměstnavatel
- podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetření nebo očkování

- dodržovat právní a ostatní předpisy i pokyny zaměstnavatele, s nimiž však musel být seznámen
- řídit se informacemi od zaměstnavatele i zásadami bezpečného chování na pracovišti
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení. Nic svévolně neměnit či vyřazovat z provozu,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích v pracovní době i mimo ni. Na pracoviště nevstupovat pod jejich vlivem. Výjimka je možná u zaměstnanců, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů,
- nekouřit na pracovištích i v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci,
- podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance kontrole, zda se nenachází pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek,
- oznámit svému nadřízenému, že na pracovišti se nacházejí závady či nedostatky, které by mohly ohrozit či už bezprostředně ohrožují bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Povinnost podílet se na odstraňování těchto nedostatků podle svých možností,
- a taktéž má zaměstnanec povinnost bezodkladně oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to zdravotní stav dovolí. Totéž se týká pracovního úrazu jiného zaměstnance nebo úrazu jiné osoby, jehož byl svědkem a následně spolupracovat při objasňování jeho příčin.

4. 8. Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí

Právní úpravu těchto požadavků nalezneme v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále v nařízeních vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci ve znění nařízení vlády č. 68/2010 Sb. a v nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. V rámci evropského práva se touto otázkou zabývá směrnice Rady č. 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti. Jde o první samostatnou směrnici. A dále směrnice Rady

90/270/ES - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami, což je pátá samostatná směrnice. Zákoník práce se této problematiky dotýká pouze okrajově, a to v § 103 odst. 4 a odst. 5. Čtvrtý odstavec upravuje povinnost zaměstnavatele přizpůsobit na pracovišti prostory pro odpočinek těhotných zaměstnankyň; zaměstnankyň, které kojí a zaměstnaným matkám do konce devátého měsíce po porodu. Pátý se vztahuje vedle jiného i na úpravu pracoviště zaměstnavatelem pro zaměstnance se zdravotním postižením.

Pojem pracoviště ani pojem pracovní prostředí není definován v žádném zákonném předpise. Hovoříme tak o místě, kde se vykonává práce v prostředí, které zaměstnanec obklopuje v pracovním procesu. Zaměstnavatel je povinen, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Zejména tím, aby

- prostory určené pro práci, chodby, schodiště, další komunikace, prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování měly stanovené rozměry a byly vybaveny pro činnost zde vykonávanou. Zároveň musí být pravidelně udržovány, uklízeny a čištěny.
- podlahy v mokrých provozech nebo vystavené povětrnostním vlivům musí být provedeny tak, aby se na nich nemohla hromadit voda
- pracoviště bylo osvětleno, nejlépe denním světlem; mělo stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou
- únikové cesty, východy a dopravní komunikace k nim byly neustále volné
- pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením závodní preventivní péče prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby.

Zaměstnanec na svém pracovišti stráví přiměřeně dlouhou dobu z celého dne, vzájemně na sebe působí a ovlivňují se. Zaměstnavatel pro zajištění bezpečného stavu pracoviště vychází z vlastního hodnocení rizik. Na pracovišti, kde je vykonávána trvalá práce, musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek

upravených v příloze č. 1, části A, tabulce č. 3 NV č. 361/2007 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

V případě, že na pracovišti hrozí rizikové faktory jako je například zátěž teplem či zátěž chladem, zaměstnavatel musí dodržovat podmínky stanovené NV č. 361/2007 Sb. ve znění pozdějších předpisů. U zátěže teplem jde především o upravení pracovní doby tak, aby nebyla dlouhodobě překračována hodnota krátkodobě únosné tepelné zátěže. (Tato hodnota a doba výkonu práce je upravena v části A, B a C přílohy č. 1 k tomuto nařízení.) Její dodržování se zajišťuje střídáním pracovních cyklů a bezpečnostních přestávek. U zátěže chladem se ona zátěž hodnotí z hlediska její únosnosti pro zaměstnance ve směně. Jestliže udržovaná operativní nebo výsledná teplota nebo korigovaná teplota vzduchu na pracovišti poklesne pod 4°C, musí být zaměstnanec vybaven pracovními rukavicemi chránícími před chladem. Pro práci v zátěži chladem se poskytuje pracovní oděv, který musí mít takové tepelně izolační vlastnosti, které postačují k zajištění tepelně neutrálních podmínek lidského organismu vyjádřených teplotou tělesného jádra (36 až 37 °C) a pracovní obuv chránící před chladem. K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem se poskytuje zaměstnanci ochranný nápoj. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70% ztráty tekutin a minerálních látek ztracených z organismu za osmihodinovou směnu potem a dýcháním. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu.

Větrání pracovišť je upraveno v § 41 NV č. 361/2007 Sb. K ochraně zaměstnance musí být zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným (pomocí oken či světlíků), nuceným větráním (pomocí technického zařízení) nebo kombinací obou. Na pracovišti, kde může uniknout těkavá chemická látka, musí být zřízeno havarijní větrání. Zaměstnavatel sám navrhuje způsoby větrání tak, aby bylo zajištěno dodržování mikroklimatických podmínek.

Osvětlení pracoviště je upraveno v § 45 NV č. 367/2007 Sb. K osvětlení nejen pracoviště, ale i přístupových cest se používá světlo denní (nejlepší možná volba) či umělé nebo sdružené osvětlení. Osvětlení musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost. Osvětlení nesmí být příčinou oslňování, pokud by toto hrozilo, zaměstnavatel musí pracoviště vybavit zařízením umožňující regulaci přímého

slunečního záření. V případě používání umělého osvětlení je dále zaměstnavatel povinen zajistit jejich pravidelné čištění a údržbu tak, aby jeho vlastnosti byly zachovány. Umělé osvětlení venkovních pracovišť musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví v souladu s normovými hodnotami a požadavky české technické normy na osvětlení venkovních pracovních prostor. Blíže ČSN EN 124 64 – 2 Světlo a osvětlení – Osvětlení pracovních prostorů – Část 2: Venkovní prostory.

Zásobování pitnou vodou a vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců je další povinnost zaměstnavatele. Její právní úpravu nalezneme v § 53 NV č. 361/2007 Sb. Pracovní prostor musí být zásoben pitnou vodou v dostatečném množství v závislosti na počtu zaměstnanců. Dále musí zajistit tekoucí teplou vodu na pracovišti k osobní hygieně zaměstnanců.

Sanitární zařízení je upraveno v § 54 NV č. 361/2007 Sb. Jde o stanovení požadavků ohledně šatny, umývárny, sprchy a záchodů. Zákon upravuje otázku jejich prostorů, co do výšky, plochy, provedení, vybavení a teploty všech sanitárních zařízení. Provedení a vybavení musí odpovídat technické normě ČSN 73 4108 Šatny, umývárny a záchody. Teplota a výměnu vzduchu je upravena v příloze č. 10 v tabulce 1 tohoto nařízení. Šatny musí být odděleny podle pohlaví, buď pomocí místnosti, nebo času.

Úklid pracovišť, sanitárních zařízení a pomocných zařízení (což může být například zařízení k umývání obuvi nebo na sušení pracovního oděvu) se provádí denně, pokud jde o prostory, v nichž se pracuje s chemickými látkami, s technologickým zdrojem prachu či s látkami uvedeným v § 16 tohoto nařízení. Jinak se úklid provádí podle vnitřního předpisu zaměstnavatele. Taktéž podle vnitřního harmonogramu zaměstnavatele dochází k obnově maleb a nátěrů.

4. 9. Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení

Základní požadavky na bezpečnost strojů, technických zařízení, dopravních prostředků a náradí, používaných při práci stanoví § 4 zákona č. 309/2006 Sb. Tyto prostředky musí být vybaveny ochrannými zařízeními; upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům; pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány. Blížší požadavky na bezpečný provoz stanoví nařízení vlády č. 378/2001 Sb.

4. 10. Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy

Aby práce byla bezpečná a neohrožovala život a zdraví zaměstnanců, je třeba též provádět správnou organizaci práce, doplněnou správnými pracovními postupy. Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům jsou upraveny v § 5 z. č. 309/2006 Sb. Musí zajistit takovou organizaci práce a stanovit takové pracovní postupy, které zajistí, že zaměstnanci nebudou vykonávat činnosti jednotvárné nebo jednostranně zatěžující. V případě, že se takové práci nelze vyhnout. Jako příklad mohou sloužit pracovníci v hlučných provozech nebo pracovníci se zobrazovacími jednotkami, je třeba vykonávání práce přerušovat bezpečnostními přestávkami. Jiné činnosti musí být přímo časově omezeny. Zde jde například o řidiče z povolání. Dále musí zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanci při práci nebyli ohroženi padajícími nebo vymrštěnými předměty, byli chráněni proti pádu nebo zřícení, nebyli ohroženi dopravou na pracovišti, při práci se zvýšeným rizikem nepracovali osamocně a nevykonávali ruční manipulaci s břemeny, které mohou poškodit zdraví, zejména páteř.

4. 11. Rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma

Na pracovištích se setkáváme s nejrůznějšími rizikovými faktory. Jejich demonstrativní výčet nalezneme v ustanovení § 7 zákona č. 309/2006 Sb. Jde o faktory fyzikální, chemické a biologické. O některých z nich bude pojednáno v závěru této části. V případě jejich výskytu je zaměstnavatel povinen zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty. Jestliže je nelze zcela z pracoviště vyloučit, musí je omezit na nejnižší dosažitelnou míru pomocí technických, technologických a jiných opatření, jako jsou úpravy doby výkonu práce, pracovních podmínek a používáním vhodných osobních ochranných pracovních prostředků nebo zřízení kontrolovaných pásem.

Zvláštní důraz v odstavci druhém je kladen na výskyt biologických činitelů. Při vědomé práci s nimi nebo při překročení jejich nejvyšší přípustné hodnoty, je zaměstnavatel povinen zjistit příčiny tohoto stavu, odstranit jejich výskyt nebo snížit jejich hodnoty pod povolenou hranici. Jestliže toho nelze dosáhnout, musí o tom informovat zaměstnance a postupovat podle § 104 ZP. Není-li možno ani tak zajistit

ochranu zdraví zaměstnance, je povinen vyřadit zdroj rizikového faktoru z provozu nebo práci zastavit.

Kontrolovaná pásma nejsou definována ani v ZP ani v zákoně o zajištění dalších podmínek BOZP. Můžeme však hovořit o uceleném nebo jednoznačně určené části pracoviště, která je zpravidla stavebně oddělená, a tak zajištěná, aby do ní neměly vstup nepovolané osoby. Dle z. č. 309/2006 Sb. se jedná o práce s azbestem, chemickými karcinogeny a biologickými činiteli. Zaměstnavatel sám podle svého posouzení může do kontrolovaných pásem zařadit i jiné práce, pokud je toho třeba k ochraně zdraví zaměstnanců. Povinností zaměstnavatele je především zajistit, aby do nich vstupovali pouze zaměstnanci vykonávající zde práci, údržbu, zkoušky, revize, kontrolu nebo dozor. O těchto zaměstnancích i kontrolovaných pásmech vede zaměstnavatel evidenci. Je v něm zakázáno jíst, pít i kouřit. Vstupovat do nich lze jen s určenými OOPP. Pracovat v nich nesmí mladiství a zaměstnankyně těhotné, kojící a po porodu do devátého měsíce.

Hluk na pracovišti – spadá mezi rizikové faktory fyzikální. O rizikový faktor jde tehdy, pokud může být škodlivý pro zdraví. Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací upravuje jeho hygienické limity a způsob jeho měření a hodnocení. Hygienický limit pro osmihodinovou pracovní dobu ustáleného a proměnného hluku při práci vyjádřený ekvivalentní hladinou akustického tlaku se rovná 85 dB. Tento limit se snižuje v případě, že je na pracovišti vykonávána práce náročná na pozornost nebo soustředění či práce tvůrčí. Limit se zde musí dodržovat na 50 dB. Pokud jde o pracoviště ve stavbách pro výrobu a skladování kde hluk nevzniká pracovní činností vykonávanou na těchto pracovištích, ale je způsobován větracím nebo vytápěcím zařízením se hygienický limit rovná 70 dB. Jestliže dojde k překročení těchto přípustných limitů, je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům osobní ochranné prostředky a kontrolovat jejich používání. V případě, že je při práci nepřetržitě používán OOPP, má zaměstnanec právo na bezpečnostní přestávky. Riziko expozice hluku musí být vylučováno nebo omezováno na minimum v souladu s dostupností protihlukových technických opatření. Uspořádání pracovišť, umístění výrobních prostředků a zařízení, volba pracovního náradí, pracovní postupy a metody práce, musí směřovat ke snižování rizika hluku u zdroje. Zaměstnanci, kteří budou vykonávat či vykonávají práci spojenou s expozicí ustáleného nebo proměnného hluku,

musí být proškoleni. Protihlukové stěny a systémy musí být umístěny tak, aby pohlcovaly hluk či ho snižovaly na minimum. Veškeré výrobní a pracovní prostředky musí být pravidelně kontrolovány a udržovány, neboť jejich opotřebení může způsobovat zvyšování zvuku na pracovištích. Pokud však nelze z vážných důvodů hygienické limity dodržet, může osoba zdroj hluku provozovat jen na základě povolení vydaného na návrh této osoby příslušnou krajskou hygienickou stanicí. Tento orgán ochrany veřejného zdraví časově omezené povolení vydá, jestliže osoba prokáže, že hluk bude omezen na rozumně dosažitelnou míru.

Ochranné hlukové pásmo je povinen vytvořit provozovatel veřejného mezinárodního letiště, které zajišťuje ročně více než 50 000 startů nebo přistání a provozovatel vojenského letiště. Takový provozovatel může překračovat hygienické limity zvuku. Ochranné hlukové pásmo zřizuje obecný stavební úřad opatřením obecné povahy. V tomto pásmu musí provozovatel letiště u vyjmenovaných druhů staveb zajistit provedení protihlukových opatření v takovém rozsahu, aby byly alespoň uvnitř staveb stanovené limity dodrženy. Provozovatelé ostatních typů letišť jsou vázáni hygienickými limity (v chráněném venkovním prostoru 60 dB pro denní dobu a 50 dB pro noční dobu, v chráněném vnitřním prostoru 40 dB) a není možné dalším řízením rozhodovat o povolení případné nadlimitní imise hluku.

Vibrace na pracovišti – patří mezi fyzikální rizikové faktory. Vibrací se rozumí podle zákona č. 258/2000 Sb. vibrace přenášené pevnými tělesy na lidské tělo, které mohou být škodlivé pro zdraví. Hygienický limit stanoví NV č. 272/2011 Sb. Zaměstnavatel je povinen provádět hodnocení rizika na základě znalosti údajů o předpokládané míře zátěže vibracím a podmínek užívání zařízení uváděných výrobcem. Také je povinen vibrace měřit a to nejen pravidelně, nýbrž i při změně podmínek práce. Při vyhodnocování rizika vibrací zaměstnavatel musí přihlížet zejména k typu a délce trvání vibrací, k povoleným limitům pro druh vibrací vyskytující se na pracovišti, přímým i nepřímým účinkům vibrací, možnosti zavést technická zařízení snižující vibrace a vytvořit podmínky zajišťující bezpečnou práci s využitím informací poskytnutých výrobcí pracovních zařízení.

4. 12. Zákaz výkonu některých prací

V ustanovení § 8 zákona č. 309/2006 Sb. jsou uvedeny zakázané práce s určitými chemickými látkami karcinogenního charakteru. Jejich výčet je uveden v odstavci prvním s tím, že tyto zakázané práce jsou povoleny, jde-li o práce výzkumné laboratorní; analytické; při likvidaci nepotřebných zásob, odpadů a zařízení, které tyto látky obsahuje a práce při zneškodňování uvedených látek.

Odstavec druhý a třetí se týká práce s azbestem. Práce s azbestem jsou zakázány, opět s výjimkou laboratorních a analytických prací. Stejně tak je povolena likvidace zásob, odpadů a zařízení, jež azbest obsahují. Povoleny jsou též práce při odstraňování staveb nebo jejich částí obsahujících azbest. Co se týká podmínek ochrany zdraví při práci s azbestem, je třeba dodržovat ustanovení § 19 – 21 NV č. 361/2007 Sb. V něm se dozvíme, co se azbestem rozumí, jak hodnotit zdravotní rizika při práci s ním a jaké jsou minimální opatření k ochraně zdraví.

4. 13. Odborná způsobilost

Odborná způsobilost k zajištění a provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance je upravena v § 9 a 10 zákona č. 361/2006 Sb. Dotýká se těchto oblastí: vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele, základní znalosti a dovednosti zaměstnanců, počet zaměstnanců, odborná připravenost zaměstnanců a vykonávaná práce zaměstnanci. Zaměstnavatel může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik sám, pokud je k tomu způsobilý. Pokud tomu tak není, existují dvě možnosti. Buď je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, nebo pomocí jiné odborně způsobilé osoby. Odstavec třetí nám stanovuje počty zaměstnanců u zaměstnavatele a uvádí, kdo může zajišťovat úkony v prevenci rizik. Dále je zaměstnavatel povinen odborně způsobilé osobě poskytnout prostředky, čas, dokumenty a informace o všech skutečnostech a okolnostech, které mají či by mohly mít vliv na bezpečnost zaměstnanců nebo vést k poškození jejich zdraví.

Odborně způsobilou osobou může být osoba s dokončeným alespoň středním vzděláním s maturitou. Dalším předpokladem je odborná praxe v délce tři roky. Jeden rok stačí osobám s vysokoškolským vzděláním v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví

při práci a samozřejmě doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti. Zkouška se pravidelně skládá každých pět let. Dokladem o úspěšném vykonání zkoušky z odborné způsobilosti je osvědčení. Uznání odborné kvalifikace, kterou fyzická osoba získala v jiném členském státě EU, jiném smluvním státě Dohody o EHP nebo ve Švýcarské konfederaci, má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí. Postupuje podle zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace.

4. 14. Zvláštní odborná způsobilost

Na odbornou způsobilost navazuje v § 11 zákona č. 309/2006 Sb. úprava zvláštní odborné způsobilosti. O zvláštní odbornou způsobilost se jedná tehdy, pokud jde o technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Obsluhovat je, čistit, montovat, kontrolovat nebo opravovat je tak mohou pouze zvlášť odborně způsobilí zaměstnanci. Jako příklad těchto technických zařízení se můžeme zmínit o parních kotlích, tlakových nádobách, jeřábech nebo stavebních výtazích. Zaměstnanec vykonávající výše uvedenou činnost musí být zdravotně způsobilý, dosáhnout alespoň věku 18 let, mít odborné vzdělání a odbornou praxi. Úspěšně vykonat zkoušku, která se skládá opakovaně každých 5 let a podrobit se zaškolení nebo zácviku.

V roce 2008 vláda neschválila věcný záměr navrhovaného zákona o vyhrazených technických zařízeních. Nový návrh zatím nebyl předložen, nadále tak zůstávají v platnosti vyhlášky ze sedmdesátých let minulého století.

4. 15. Bezpečnostní značky, značení a signály

Současná platná právní úprava této části je obsažena v § 6 zákona č. 309/2006 Sb. Je tak stanovena další povinnost zaměstnavatele při ochraně života a zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen umístit na pracovištích, na kterých jsou vykonávány práce, při nichž může dojít k poškození zdraví bezpečnostní značky a značení a zavést signály. S těmito značkami, značením i signály je zaměstnavatel dále povinen seznámit zaměstnance buď při jejich nástupu, pokud se již na jeho pracovišti

používají nebo s nimi musí seznámit všechny zaměstnance, pokud jsou na pracovišti novinkou.

Bezpečnostní značky musí zaměstnavatel umístit na nejvhodnější místa, především s ohledem na možnost nebezpečí ohrožení života a zdraví. Musí být vhodné pro prostředí, ve kterém jsou používány. Jejich počet a rozmístění musí odpovídat z posouzení konkrétních rizik na pracovišti. Zhotoveny musí být z odolného materiálu, jejich rozměry musí odpovídat velikosti překážky nebo nebezpečného místa. Zaměstnavatel má rovněž povinnost udržovat je v čistotě. Podrobnosti o vzhledu, barvách a umístění upravuje nařízení vlády č. 11/2002 Sb.

Značky rozlišujeme podle významu na značky:

- zákazu, které zakazují určité chování. Mají tvar kruhu s černým piktogramem na bílém pozadí s červeným okrajem.
- výstrahy, které varují před rizikem nebo nebezpečím. Mají trojúhelníkový tvar s černým piktogramem na žlutém pozadí s černým okrajem.
- příkazu, které předepisují specifické chování. Mají též tvar kruhu s bílým piktogramem na modrém pozadí.
- informační, které poskytují informace či instrukce. Tyto mají tvar buď obdélníku či čtverce s bílým piktogramem na zeleném nebo červeném pozadí.

Bezpečnostní signály jsou též upraveny v nařízení vlády č. 11/2002 Sb. Signály rozlišujeme zvukové, světelné, hlasové a dávané rukou. Důležité je u hlasového signálu, aby oba dva (ten, který signál dává a ten, kterému je dáván) signálům rozuměli. Hlasové by se tak měly dávat v jazyce, kterému oba rozumí. A musí být dostatečně hlasité. Signály dávané rukou musí být přesné, jasné a koordinačně nenáročné. Signály musí být dostatečně nacvičené, aby nepůsobily spíš ohrožení života či zdraví zaměstnanců, než aby jim pomáhaly. Se signály zaměstnance má povinnost seznámit zaměstnavatel. Přehled zavedených signálů stanoví příloha výše uvedeného nařízení.

4. 16. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci OSVČ

Osoby samostatně výdělečně činné mají též určité povinnosti v oblasti BOZP. Jsou však o něco jednodušší než u zaměstnavatelů. OSVČ musí

- vyhodnotit možná rizika při práci a najít opatření, která by je minimalizovala

- zajistit bezpečné pracovní prostředí pro sebe i všechny osoby, které se na něm zdržují
- mít požadovanou odbornost, případně i zdravotní způsobilost (toto se dokládá již při žádosti a následném vydání živnostenského oprávnění)
- seznámit se s návody výrobců a provozní dokumentací k používaným technickým zařízením
- technické zařízení kontrolovat
- školit, pokud je to nutné (např. opakovaná školení řidičů)
- mít vybavenou lékárničku podle vyhodnocených rizik a nebezpečí možného zranění
- nepožívat alkoholické nápoje ani jiné omamné prostředky
- přidělit OOPP podle povahy práce a vyhodnocených rizik
- dodržovat bezpečnostní přestávky.

Pracovní úrazy se osobám samostatně výdělečně činným neuznávají. Náklady spojené se zajištěním BOZP jsou nákladovou položkou.

Obecné ustanovení upravující tuto oblast nalezneme v zákoně č. 309/2006 Sb. v paragrafech 12 a 13. Nejde pouze o OSVČ, ale též o zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje; spolupracujícího manžela nebo dítě a na fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem nebo se na zhotovení stavby podílí.

5. Kontrola odborovými organizacemi

Odborové organizace, jak nám stanoví zákoník práce v § 321, dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Ve smyslu ustanovení § 322 zákoníku práce mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP. Kontrolují tak především to, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zda soustavně vytváří podmínky pro výkon zdraví neohrožující práce včetně bezpečnosti práce. Mají právo pravidelně prověřovat pracoviště i další zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance. Dále mohou kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s OOPP, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy. Účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání. A samozřejmě odborové organizace mají právo účasti na nových jednáních o vývoji bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. zrušil právo odborových organizací vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A to s účinností 14. dubna 2008. Byly tak i zrušeny veškeré povinnosti uložené zaměstnavatelům v této otázce.

Odborové organizace jsou oprávněny požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci a dále i zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Jestliže tento závazný pokyn odborové organizace vydají, jsou povinny neprodleně informovat příslušný orgán kontroly podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Požádá-li o to zaměstnavatel, orgán inspekce práce je povinen přezkoumat závazný pokyn odborové organizace. Až do skončení jeho šetření a následného rozhodnutí pak platí opatření odborové organizace. Odborová organizace může též požádat s náležitým odůvodněním i o změření konkrétních fyzikálních a chemických veličin, případně biologických činitelů.

Zaměstnavatel je povinen minimálně jednou ročně podle stanoveného harmonogramu provést na všech pracovištích a zřízeních zaměstnavatele prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborové organizace musí být se všemi termíny

prověrek seznámeny v dostatečném časovém předstihu. V rámci prověrek je též prováděna kontrola hygienických zařízení a hygienických podmínek na pracovištích.

Odborové organizace mají právo zajištění školení od zaměstnavatele, které jim umožní řádný výkon jejich funkce. Zaměstnavatel má též povinnost zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stejně jak o doklady o vyhledávání a vyhodnocování rizik, opatřeních k odstranění rizik, evidence a hlášení pracovních úrazů apod. Dále mají odborové organizace právo přednést své připomínky před orgány vykonávající kontrolu u zaměstnavatele podle zvláštních právních předpisů, především jde o zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Dále se odborové organizace významně podílejí na vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Nemají pouze právo kontrolovat, nýbrž mají zvláštní oprávnění samy je vyšetřovat.

Náklady vzniklé při jejich činnosti v oblasti kontroly BOZP hradí stát na základě dohody se samotnou odborovou organizací (viz. § 322 odst. 2 ZP).

6. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Péče o BOZP je a musí být společným zájmem zaměstnavatele a zaměstnanců. Zaměstnanci mají právo na informace a projednání (viz. § 276 odst. 1 ZP). Zaměstnanci mají právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením, informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Zaměstnanci mají dále právo ale i povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP. Zaměstnanci svou účast provádějí přímo či nepřímo. Nepřímo jsou zastupováni buď odborovou organizací (viz. kapitola Kontrola odborovými organizacemi), nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Celkový počet zástupců pro oblast BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců u zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací. Funkční období trvá 3 roky.

Povinnosti zaměstnavatele v otázce účasti zaměstnanců upravuje § 108 ZP. Zaměstnanci mají právo účastnit se jednání o BOZP. Pokud se ho nemohou přímo účastnit, mají právo na informace o proběhnutém jednání. Mají právo vyjádřit se, navrhnout opatření týkající se BOZP. Zaměstnavatel je povinen s nimi projednat:

- podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- vyhodnocovat rizika a přijímat opatření ke snížení rizikovosti na pracovišti
- organizaci školení o právních a ostatních předpisech o BOZP
- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále je zaměstnavatel povinen informovat o:

- určených zaměstnancích v oblasti organizování poskytnutí první pomoci, přivolávání lékařské pomoci, hasičů a policie i o zaměstnancích určených k organizování evakuace zaměstnanců
- výběru a poskytování pracovnělékařských služeb
- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik
- každé další záležitosti, která může ovlivnit BOZP.

Zaměstnanci pak dále mají stejná práva jako odborové organizace co do otázky kontroly, organizování prověrek BOZP, školení, zpřístupnění právních a dalších předpisů i dokladů o rizicích, evidencích a hlášeních o pracovních úrazech a nemocích z povolání, stejně jako možnost přednést své připomínky. Jak stanoví dále § 108 zákoníku práce.

7. Státní odborný dozor v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Poprvé byl dozor v oblasti BOZP zaveden zákonem č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti práce. Ten byl svěřen odborové organizaci, která jej měla provádět vlastními orgány inspekce práce. Následoval právní předpis o bezpečnosti práce v JZD u jednotlivě hospodařících rolníků (z. č. 51/1954 Sb.) a právní předpis o dozoru nad bezpečností práce ve výrobních družstvech (z. č. 72/1959 Sb.). Tyto následně byly zrušeny a nahrazeny jedním společným zákonem č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Účinný byl od 1. září 1961. Nahradil ho zákoník práce, v současnosti již neúčinný právní předpis, který v páté hlavě obsahoval ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ukázalo se však, že pouhé přijetí zákoníku práce a uvedení paragrafů o BOZP samo o sobě nestačí. Pracovní úrazy každoročně vykazovaly vysoká čísla. Docházelo téměř k tisíci smrtelným úrazům a zvyšování úrovně BOZP postupovalo velmi pomalu. Změna přišla roku 1968, kdy byl přijat zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Zároveň s tím naše republika splnila podmínky pro ratifikaci konvence Mezinárodní organizace práce č. 81 o inspekci práce.

V roce 1969 tak v Praze vznikl Český úřad bezpečnosti práce, který vykonával státní dozor nad bezpečností práce ve všech výrobních a nevýrobních organizacích, prováděl rozbory pracovní úrazovosti, vyšetřoval příčiny smrtelných a hromadných úrazů, podílel se na kolaudačním řízení průmyslových staveb. Tento úřad včetně jemu podřízených inspektorátů práce byl zrušen přijetím zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Vytvořen byl Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady. Úřad je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jde o jeden z kontrolních orgánů České republiky. Ten má tak možnost předkládat legislativní opatření, která vychází z poznatků vlastní kontrolní činnosti. Státní úřad inspekce práce i jeho inspektoráty poskytují zaměstnavatelům i zaměstnancům bezúplatně základní informace i poradenství v otázkách ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek i bezpečnosti na pracovištích. V jeho čele stojí generální inspektor, v čele inspektorátů je to vedoucí inspektor.

Státní úřad inspekce práce sídlí v Opavě. Jeho adresa i adresy oblastních inspektorátů tvoří přílohu č. 2 této diplomové práce.

Ustanovení § 3 zákona č. 251/2005 Sb. stanoví, jaké právní předpisy kontrole podléhají. Jsou to např. právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce; právní předpisy, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích či právní předpisy k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví. Z kontrol, které inspektor provádí, pak vyplývá jeho činnost. Základem je samozřejmě samotná kontrola, na ni se však napojují další činnosti. Jde především o ukládání opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole; kontroluje závady, o nichž byl informován odborovou organizací a příčiny a okolnosti pracovních úrazů. Dále pak je oprávněn k poskytování informací, vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti pracemi rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích nebo správních deliktech. A je oprávněn zakázat či omezit výkon práce přesčas.

Samotný inspektor při své práci má právo bezplatně vstupovat do kontrolovaných objektů, požadovat na kontrolovaných osobách informace, ověřovat jejich totožnost, ukládat opatření k odstranění nedostatků, ukládat pořádkovou pokutu za nesplnění povinností kontrolované osoby. Má i možnost odebírat vzorky či vydat rozhodnutí o zákazu používání pracoviště či zařízení, které bezprostředně ohrožují bezpečnosti zaměstnanců nebo dalších fyzických osob. Vedle práv má inspektor i své povinnosti – prokázat se svým průkazem, informovat odborový orgán nebo zástupce pro BOZP o zahájení kontroly, zachovávat mlčenlivost, pořádku o kontrole protokol atd.

Vedle těchto práv a povinností nalezneme v zákoně o inspekci i otázku správního trestání. Jde o přestupky a správní delikty. Konkrétně jde o přestupky a správní delikty na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance; na úseku rovného zacházení, pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; odměňování zaměstnanců; náhrad; pracovní doby; dovolené; zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců; bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví; vyhrazených

technických zařízení; agenturního zaměstnávání; výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činností a bezpečnosti práce.

Jak přestupky, tak i správní delikty v oblasti bezpečnosti práce jsou totožné. Jde například o neplnění informační povinnosti stanovené v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce; nedodržení povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce; bezplatné neposkytnutí OOPP; neumístění bezpečnostní značky nebo nezavedení signálů, nevedení evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu; nepřijetí opatření proti opakování pracovních úrazů; nepřiznání odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce. Sankcí, která může být udělena, je peněžitá pokuta a to do výše až 2 milióny korun.

Přesto však hlavním cílem Státního úřadu inspekce práce i oblastních inspektorátů práce není represe, nýbrž prevence. Důležitější i finančně méně zatěžující je ohrožování bezpečnosti práce předcházet, než následně řešit porušení právních předpisů a následkům z nich vyplývajících (pracovní úrazy, nemoci z povolání, havárie zařízení).

V oblasti BOZP vedle Úřadu působí i jiné orgány zabývající se bezpečností a ochranou zdraví při práci. Jde o Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Dřážní inspekci, Český báňský úřad a orgány ochrany veřejného zdraví pro ochranu zdraví při práci.

8. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dopravě (silniční, drážní)

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je nedílnou součástí plnění pracovních úkolů ve všech odvětvích dopravy. Provoz vozidel, ať už silničních či drážních, přináší značná rizika. Jedná se v první řadě především o nehody, jak na silnicích (tam v posledních dvou letech smrtelné nehody klesají), tak ty na železnici. Dopravní předpisy vydávané ministerstvem dopravy upravují provoz vozidel, jejich technický stav, otázky bezpečnosti komunikací. Neobsahují však požadavky ryze bezpečnostní. Ty však nelze opomíjet z důvodů ochrany života a zdraví osob.

Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky upravuje ve svých čtyřech přílohách otázku dalších požadavků při provozování dopravy. Příloha č. 1 se týká silniční dopravy, č. 2 vnitrozemské plavby, č. 3 dopravy letecké a č. 4 dopravy drážní.

Silniční doprava – zaměstnavatel je povinen zajistit způsob organizace práce a pracovních postupů při jejím provozování, její obsluze, opravách, kontrole a údržbě tak, aby byly určeny prostory pro bezpečné nakládání a vykládání nákladu a určen zaměstnanec, který toto řídí a koordinuje. Byly vydány organizační pokyny pro nakládku a vykládku zvláště těžkých nebo rozměrných nákladů. Tuto činnost musí vykonávat dostatečný počet zaměstnanců, aby nedošlo k ohrožení života či zdraví zaměstnanců a před zahájením práce musí být určen způsob jejich dorozumívání. Náklad může být tak široký či vysoký, že se bude třeba domlouvat mimoverbálními signály. Pracoviště mimo pozemní komunikace musí být v případě potřeby vyznačeno výstražnými tabulkami nebo dopravními značkami.

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit, aby zaměstnanec neodstavoval dopravní prostředek na nevhodném místě z hlediska bezpečnosti práce; používal při výstupu či sestupu na ložnou plochu dopravního prostředku vhodné zařízení (například plachtový žebřík); zabezpečil bezpečné otáčení nebo couvání za pomoci dalšího zaměstnance; pravidelně prováděl kontrolu spojení a kontrolu zajištění závěsného dopravního

prostředku a používal při vstupu na pozemní komunikace v případě poruchy dopravního prostředku výstražnou vestu.

U zaměstnance, který řídí dopravní prostředek, je zaměstnavatel povinen zajistit nepřekročení maximální doby řízení, která činí 4,5 hodiny. Do doby řízení se počítá i přerušení řízení na dobu kratší než je 15 minut. Po uplynutí maximální doby řízení musí následovat bezpečnostní přestávka, jejíž délka činí minimálně 30 minut. Přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání minimálně 15 minut zařazených do doby řízení. Během bezpečnostní přestávky zaměstnanec nesmí vykonávat žádnou činnost týkající se jeho pracovních povinností s výjimkou hlídání vozidla a jeho případného nákladu. Bezpečnostní přestávka je slučitelná s přestávkou na jídlo a oddech, nesmí však být poskytovány na začátku a konci pracovní doby. Zaměstnanec je dále povinen vést denní evidenci o době řízení i o čerpání bezpečnostních přestávek.

Drážní doprava – zde je zaměstnavatel též povinen zajistit organizaci práce a pracovní postupy nejen při provozování dráhy, nýbrž i při údržbě a kontrole drážních vozidel. Dále při práci v kolejišti, na trati a v obvodu dráhy; při překládce, vykládce, připojování nebo odpojování vozidel, posunu aj. Zaměstnavatel je zejména povinen na pracovišti označit bezpečnostními značkami stožáry, sloupy a další zařízení zasahující do volného schůdného a manipulačního prostoru. V případě potřeby musí být zajištěny výstražnými systémy.

Vůči zaměstnanci má zaměstnavatel povinnost zajistit, aby tento vstupoval, pohyboval se a pracoval v kolejišti jen za účelem práce. Aby pro příchod a odchod na pracoviště používal pouze určené přístupové a únikové cesty. Nestoupal a nesedal na zařízení, které k tomu není určeno (např. kolejnice, táhlové ústrojí). Nepodlézal drážní vozidla a nevstupoval mezi ně, pokud jsou v pohybu. Nepřecházel koleje před a za stojícími drážními vozidly ve vzdálenosti menší než 5 metrů. Neprocházel mezerami mezi drážními vozidly, pokud se nepřesvědčil, že tato vozidla nebudou uvedena do pohybu. Nevystupoval, nesestupoval ani nestál na částech vozidel, kde se nemůže přidržovat madla. Nevystupoval na střechy vozidel, které mají trolejové vedení. Lze pouze v případě, že je vypnuto. Na drážní vozidla nenaskakoval ani neseskakoval v případě nepříznivých povětrnostních podmínek. Pro jejich posun může naskakovat a seskakovat pouze tehdy, pokud rychlost vozidla odpovídá rychlosti jeho chůze. Nestál

při jízdě na stupátkách drážních vozidel na straně ramp a pevných staveb zasahujících do zúženého průjezdného průřezu. Nevstupoval do prostoru mezi nákladní rampu a drážní vozidlo. Při posunu, práci na kolejišti, čištění a údržbě vozidel, při práci ve výšce a na pracovišti, kde hrozí nebezpečí pádu předmětů nebo pracovních úrazů způsobených elektrickým proudem používal výstražné vesty, postroje nebo oděvy vyrobené z fluorescenčního materiálu, vhodné prostředky na ochranu hlavy a obuv s protiskluznou podešví a svítilny s bílým světlem, pokud vstupuje do tunelu.

8. 1. Technický stav vozidel

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve znění pozdějších předpisů stanoví v § 4 odst. 1, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby dopravní prostředky byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány. Dopravní prostředky tak musí být pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány.

a) silniční vozidlo – na pozemních komunikacích lze provozovat vozidlo, které je k tomu technicky způsobilé. Technický stav vozidel v provozu kontroluje Policie ČR. Provozovatel je povinen pravidelně přistavovat vozidlo k technické prohlídce. Před jízdou by měl řidič věnovat pozornost především hladině provozních kapalin, technickému stavu pneumatik, správnému upevnění kol na vozidle, funkčnosti brzd a světel. Pokud se závada objeví za provozu, je třeba ji neprodleně opravit. V případě, že to není možné, pokračovat v jízdě za zvýšené pozornosti a pouze do místa, kde je možné závadu opravit.

b) drážní vozidlo – na dráze lze provozovat takové vozidlo, které svojí konstrukcí a technickým stavem odpovídá požadavkům drážní dopravy. Technická způsobilost se prokazuje typovým osvědčením, které vydává drážní úřad. Stejně tak drážní úřad schvaluje používání úplně nového typu železničního vozidla, které by mělo být provozováno na českých železnicích. Železniční vozidla jsou taktéž povinná pravidelně se podrobovat prohlídkám v periodicky stanovených lhůtách. V případě, že dojde ke zjištění závad na brzdovém systému, nemá funkční návěstní či bezpečnostní zařízení,

nemá provedenou pravidelnou technickou kontrolu, má překročené přípustné meze opotřebení, platí zákaz používání takového vozidla. Pokud závada nastala za jízdy, může vozidlo pokračovat jedine tehdy, když tím nedojde k ohrožení bezpečnosti života a zdraví, dráhy či drážní dopravy.

8. 2. Kvalifikace řidičů

Je předpokladem bezpečného provozování vozidel. Aby si osoba mohla dovolit řídit vozidlo, musí splňovat zákonem předepsané povinnosti. Především být držitelem platného průkazu o způsobilosti k řízení.

a) motorové vozidlo – řidič musí být držitelem příslušné skupiny řidičského oprávnění. V případě, že jde o zaměstnance, kterému zaměstnavatel nařizuje či dovoluje řízení vozidla, musí u něj proběhnout školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Nevychází se pouze z ustanovení zákoníku práce, nýbrž také ze zákona o silniční dopravě (z. č. 111/1994 Sb.) a ze zákona č. 247/2000 Sb. o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel. Dále musí být seznámen s vnitřními předpisy zaměstnavatele.

b) drážní vozidlo – řidič musí být držitelem průkazu o způsobilosti k řízení, který vydává drážní správní úřad osobě, která splnila všechny předepsané povinnosti (věk, dosažené vzdělání, být k řízení spolehlivý, být zdravotně způsobilý, podrobit se předepsané zkoušce a výcviku) a složila zkoušku z odborné způsobilosti.

8. 3. Zdravotní stav řidičů

Z hlediska bezpečnosti řidičů i ostatních účastníků provozu je třeba dbát na dobrý zdravotní stav řidiče. Základem je dobrý zrak, sluch i bezchybná činnost mozku. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Dodržování povinnosti kontrolovat zdravotní způsobilosti je nezbytné k odstranění rizika plynoucího z jejich nevyhovujícího zdravotního stavu.

a) motorové vozidlo – nároky na řidiče se v současnosti neustále zvyšují. Silniční doprava houstne. Řidič musí dopravní situaci kolem sebe pozorně sledovat i periferním viděním. Musí rychle vyhodnocovat situaci ve své blízkosti a předvídat chování ostatních. Je to důležité pro bezpečnost vlastní i ostatních. Z hlediska požadavků zdravotní způsobilosti k výkonu práce řidiče jsou důležité pravidelné prohlídky, respektování jejich výsledků (způsobilý, způsobilý s podmínkou (nutno uvést), není zdravotně způsobilý nebo je dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý), řídit vozidlo s ohledem na svůj nynější zdravotní stav (včetně dodržování pravidel při užívání léků), nepožívat alkohol ani jiné návykové látky.

b) drážní vozidlo - u uchazečů o průkaz způsobilosti k řízení drážního vozidla je vstupní prohlídka požadována před započítáním výcviku k získání odborné způsobilosti k řízení vozidla. Pokud není v posudku stanoveno jinak, je doba jeho platnosti u osob ve věku do 50 let dva roky a ve věku nad 50 let jeden rok. Náplň preventivních prohlídek je upraven v § 5 vyhlášky č. 101/1995 Sb. Posuzujícímu lékaři musí být sdělen druh požadované prohlídky, pracovní podmínky i druh práce, pro kterou je posuzována. I zde platí povinnost nepožívat před jízdou alkohol a další omamné návykové látky a přizpůsobit výkon práce svému zdravotnímu stavu.

8. 4. Pracovní režim

Řízení vozidla, ať už motorového či železničního, je činnost značně jednotvárná a jednostranná, která se může stát nebezpečnou. Řidič se může stát unaveným či přímo ospalým, může upadnout do letargie (především při jízdě po dálnici) či může být vystresován z dlouhé jízdy již před samotným začátkem jízdy. Toto všechno může ohrožovat bezpečnost jeho i ostatních účastníků provozu.

a) motorové vozidlo – je třeba dodržovat stanovený pracovní režim, dodržovat maximální délku jízdy v kuse, po době stanovené zákonem vykonat bezpečnostní přestávku, nejlépe nějakým aktivním způsobem. Specifikováno na konci této kapitoly.

b) drážní vozidlo – délka směny může činit nejvýše 13 hodin. Odpočinek mezi směnami v délce alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích lze zkrátit, ale za dodržení dalších podmínek. Odpočinek v týdnu bude zaměstnanci poskytnut podle § 92 zákoníku práce, jelikož nařízení vlády neobsahuje odchylnou úpravu tohoto odpočinku.

8. 5. Opravy vozidel

U obou typů platí stejné bezpečnostní zásady. A to, že opravy i údržby vozidel se musí provádět podle návodů vypracovaných výrobcem vozidla. Vozidlo musí být zabezpečeno proti samovolnému pohybu, zvednuté vozidlo mít řádně zajištěno, motorové vozidlo opravovat při vypnutém motoru, železniční vozidlo opravovat pouze tehdy, když je odpojeno od přívodu elektrického proudu. Neopravovat vozidlo, které má na sobě náklad. Hrozí tak nebezpečí jeho posunu či pádu na sebe samého či jinou osobu.

8. 6. Rizikové faktory

a) motorové vozidlo – dle statistik Policie ČR největší bezpečnostní rizika na pozemních komunikacích plynou z nedostatečného věnování se řízení vozidla, nedodržování předepsané bezpečné vzdálenosti mezi vozidly při provozu a nepřizpůsobení rychlosti stavu vozovky. Dále jde o technické závady z důvodu stáří vozidla a nevykonání technické kontroly, užívání alkoholu a jiných omamných látek s následným nasednutím a vyjetím s vozidlem do běžného provozu.

b) drážní vozidlo – zde se mezi největší bezpečnostní rizika řadí porušování povinností a chybné jednání zaměstnanců železniční dopravy. U strojvedoucích jde zejména o nepozornost, tudíž o nerespektování návěstidel a vyjetí na trať tehdy, kdy na ní jede další vlak a je jedno, zda ve stejném směru či protisměru. U ostatních zaměstnanců je nejvyšším rizikem otázka posunování vozidel na trati, pohybování se na trati, podlézání pod vozidly, přecházení trati před vozidlem či vzápětí poté, co vozidlo opustilo své stanoviště.

Způsoby prevence spočívají v jednoznačném dodržování stanovených bezpečnostních požadavků, a to jak konkrétních předpisů, tak opatření zaměstnavatele.

8. 6. 1. Nejrizikovější faktor – křížení dráhy s pozemními komunikacemi

Drážní doprava má přednost před dopravou silniční. Přejezdy, kde se kříží doprava drážní a silniční, rozeznáváme dva druhy – bez světelného přejezdového zabezpečovacího zařízení a s ním. Bez světelného zabezpečovacího zařízení se označují přejezdy s traťovou rychlostí nižší nebo rovnou 60 km.h-1, přejezd určený výlučně pro chůzi osob na tratích s traťovou rychlostí nižší nebo rovnou 100 km.h-1, nejde-li o přejezd, jehož dopravní moment přesáhne hodnotu 10 000.⁷

Takovéto přejezdy mohou být zabezpečeny pouze výstražným křížem. Z těchto právě uvedených přejezdů však musí být zabezpečeny světelným zabezpečovacím zařízením ty přejezdy, u kterých to vyžaduje špatný výhled a rozhled, případně si to vyžádala dopravní situace (časté nehody). Zbývající přejezdy musí být zabezpečeny.

Světelné zařízení je varováním pro uživatele pozemních komunikací. Musí na sebe upozorňovat s předstihem, že se k přejezdu blíží železniční vozidlo. Vydává tak nejen světelný signál, nýbrž i zvukový a na blížící se přejezd upozorňuje dopravní značení.

⁷ MALÝ, Stanislav. *Prevence pracovních rizik. Díl II.* Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009, s. 75, ISBN 80-86809-07-2

9. Závěr

Že je oblast bezpečnosti a ochrany zdraví stále v pohybu, a to směrem k lepšímu zabezpečení zaměstnanců při práci, svědčí návrh v pořadí již dvacáté samostatné směrnice dotýkající se oblasti BOZP. Tento návrh směrnice se tentokrát dotýká oblasti rizik spojených s fyzikálními činiteli, konkrétně elektromagnetickými poli.

V České republice je oblast BOZP součástí dvou ministerstev – Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato dvě ministerstva připravují návrhy zákonů, nařízení vlády či vyhlášek. Současně s nimi u nás funguje Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která na svém zasedání 14. prosince 2012 schválila národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období let 2013 – 2014. Tento program navazuje na předchozí (pro léta 2011 – 2012), který měl jako prioritní opatření dosud neřešenou problematiku úrazového pojištění a s ní spojenou řadu nástrojů k celkovému zkvalitnění úrovně BOZP (včetně motivace k BOZP, podpora prevence a rehabilitace poškození zdraví z práce, vzdělávání, výzkumu a osvěty).

Národní akční program stanoví sedm základních priorit. Zavedení funkčního systému úrazového pojištění; zajištění financování oblasti BOZP; prevence pracovních rizik; bezpečnost a ochrana zdraví dětí, žáků a studentů; rehabilitace osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání; vzdělávání specialistů v oblasti BOZP; výzkum a vývoj.

Hlavním úkolem pro toto období je příprava a přijetí účinné právní úpravy úrazového pojištění, směřující k jeho zavedení do praxe od 1. ledna 2015. Dále budou probíhat práce na přípravě nové právní úpravy k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení, realizace přijatých opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví ve školách a školských zařízeních, podpora výzkumu a zvyšování úrovně odborného vzdělávání v oblasti BOZP. Tento program bude zřejmě doplněn hned poté, co Evropská unie přijme novou strategii Společenství v BOZP pro období 2013 – 2020 s ohledem na realizaci BOZP na nadnárodní úrovni.

Na závěr si dovoluji uvést citaci ředitelky agentury EU-OSHA:

„Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je věcí každého z nás a úspěchu dosáhneme díky vzájemné spolupráci,“ říká Dr. Christa Sedlatscheková. „Dobrym příkladem z poslední doby, jak věci mohou správně fungovat, pokud zaměstnanci a zaměstnavatelé

spolupracují, je výstavba londýnského olympijského areálu pro letní olympijské hry. Jednalo se o největší výstavbu infrastruktury v Evropě, na níž se podílelo přibližně 36 000 zaměstnanců. I přes napjatý časový harmonogram nedošlo na staveništích k žádnému smrtelnému úrazu (což se při výstavbě olympijského stadionu stalo vůbec poprvé), a to díky kvalitnímu vedení, jednoznačnému stanovení úkolů a pravidel spolupráce při zajišťování bezpečnosti a zdraví na pracovištích a zapojení zaměstnanců a dalších partnerů,“ dodala.

Použitá literatura

Prof. JUDr. M. Bělina, CSc. a kol.: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2012

Tomáš Neugebauer: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer ČR, Praha 2010

JUDr. Anna Janáková: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2011

Ing. Jaroslav Čermák: Bezpečnost práce, EUROUNION, Praha 2008

Lone Jacobsen, Viktor Kempa, Laurent Vogel: Evropská cesta BOZP - Základy, instituce, výzvy, Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci (ETUI-REHS), ISBN: 2-87452-011-X; české vydání: Českomoravská konfederace odborových svazů, Praha 2006

Laurent Vogel: Ochrana zdraví žen na pracovištích v Evropě – trvalá nerovnost, Z anglického originálu The tender workplace health gap in Europe (vydaného TUTB Brussels 2003), ISBN 2-930003-49-9; české vydání: Českomoravská konfederace odborových svazů, Praha 2006

Miroslava Šmídová, Pavel Vaniš: Bezpečnost práce v dopravě a v autoopravárenství, CODEX Bohemia, Praha 1995

Ing. Jan Bud'a: Bezpečnost práce v silniční dopravě, BertelsmannSpringer CZ, Praha 2003

RNDr. Stanislav Malý, Ph.D. a kol.: Prevence pracovních rizik, Díl II., Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2009

Internetový portál <http://www.bozpinfo.cz/>

Internetový portál <http://csd.cdv.cz/>

Internetový portál <http://www.vubp.cz/>

Příloha č. 1

- 1) Směrnice Rady 89/654/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti – první samostatná směrnice
- 2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci – druhá samostatná směrnice
- 3) Směrnice Rady 89/656/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci - třetí samostatná směrnice
- 4) Směrnice Rady 90/269/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance – čtvrtá samostatná směrnice
- 5) Směrnice Rady 90/270/ES - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami – pátá samostatná směrnice
- 6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES ze dne 29. dubna 2004 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci – šestá samostatná směrnice
- 7) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES - o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologických činitelů při práci – sedmá samostatná směrnice
- 8) Směrnice Rady 92/57/EHS- o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích, které se musejí dodržovat na dočasných nebo mobilních staveništích – osmá samostatná směrnice
- 9) Směrnice Rady 92/58/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnostní a/nebo zdravotní značky na pracovišti- devátá samostatná směrnice
- 10) Směrnice 92/85/EHS - o zavedení opatření pro podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků těhotných, nedávno rodičích nebo kojících – desátá samostatná směrnice
- 11) Směrnice 92/91/EHS - o minimálních požadavcích na zlepšení pracovní bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při těžbě nerostných surovin během vrtání – jedenáctá samostatná směrnice

- 12) Směrnice 92/104/EHS - o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při těžbě nerostných surovin – dvanáctá samostatná směrnice
- 13) Směrnice 93/103/EHS - o minimálních bezpečnostních a zdravotních opatřeních posádek rybářských lodí- třináctá samostatná směrnice
- 14) Směrnice Rady 98/24/ES - o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci – čtrnáctá samostatná směrnice
- 15) Směrnice 1999/92/ES - o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na ochranu pracovníků pracujících v prostředí s nebezpečím výbuchu – patnáctá samostatná směrnice
- 16) Směrnice 2002/44/ES - o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích proti rizikům vyplývajícím z vystavení pracovníků fyzikálním vlivům (vibrace) – šestnáctá samostatná směrnice
- 17) Směrnice 2003/10/ES - o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích proti rizikům vyplývajícím z vystavení pracovníků fyzikálním vlivům (hluk) – sedmnáctá samostatná směrnice
- 18) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/11/EU ze dne 19. dubna 2012, kterou se mění směrnice 2004/40/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (elektromagnetickými poli) – osmnáctá samostatná směrnice
- 19) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/25/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (optickým zářením z umělých zdrojů) – devatenáctá samostatná směrnice

Příloha č. 2

Státní úřad inspekce práce

Horní náměstí 103/2

746 01 Opava

Jednotlivé oblastní inspektoráty práce:

- Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze

Kladenská 103/105, 160 00 Praha 6

- Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze

Ve Smečkách 29, 110 00 Praha 1

- Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých
Budějovicích

Vodní 21, 370 06 České Budějovice

- Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni

Schwarzova 27, 301 00 Plzeň

- Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad
Labem

SNP 2720/21, 400 11 Ústí nad Labem

- Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v
Hradci Králové

Říční 1195, 501 01 Hradec Králové

- Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně

Milady Horákové 3, 658 60 Brno

- Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj
Živičná 2, 702 69 Ostrava

Abstrakt v českém jazyce

Tématem této diplomové práce je bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). Oblast BOZP se vymezuje souborem opatření, který při správném použití vytvoří podmínky k výkonu práce bez rizika ohrožení života či zdraví pracovníků. Do těchto podmínek se zahrnuje i samotné pracoviště a pracovní prostředí (včetně úpravy osvětlení, větrání, zásobování pitnou vodou aj.). V úvodní části se tato diplomová práce věnuje historickému vývoji BOZP a mezinárodním organizacím. Stěžejní oblast této diplomové práce je tvořena platnou právní úpravou, popisuje povinnosti zaměstnavatelů a práva a povinnosti zaměstnanců a specifikuje různé druhy požadavků (na pracoviště, pracovní prostředí, na výrobní a pracovní prostředky, na organizaci práce aj.). Dále se zabývá kontrolou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z pohledu odborové organizace, účastí zaměstnanců na řešení otázek BOZP i státním dozorem v této oblasti. V závěrečné části se tato diplomová práce věnuje bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se zaměřením na oblast dopravy.

Abstrakt v anglickém jazyce

The topic of this thesis is the Health and Safety at Work (HSW). HSW is formed by a set of measures that when used properly, will create the conditions to carry out work without endangering the life or health of workers. These conditions contain also the workplace and the work environment (including adjustments to lighting, ventilation, drinking water supply, etc.). In the initial section, this thesis deals with the historical development of HSW and international organizations. The main part of this thesis consists of the applicable legislation, describes the liabilities of employers and the rights and obligations of employees and specifies several types of requirements (for the workplace, work environment, production and labor sources, the organization of work, etc.). It also deals with the control of health and safety at work from the point of view of the trade-unions, employee participation in HSW issues and the state supervision in this area. The final part of this thesis focuses on HSW in the sector of transportation.

Název práce v českém jazyce: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Název práce v anglickém jazyce: Health and Safety at Work

Klíčová slova v českém jazyce: bezpečnost, zdraví, zaměstnanec,
zaměstnavatel

Klíčová slova v anglickém jazyce: safety, health, employee, employer