

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Aneta Zichová

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se
zaměřením
na atypické formy zaměstnávání**

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 4. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 307 297 znaků včetně mezer.

Mgr. Aneta Zichová

rigorozantka

V Praze dne 4. 9. 2019

Děkuji svému vedoucímu rigorózní práce, panu JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D., za ochotu vést mou práci, trpělivý přístup a cenné podněty, které mi při psaní práce poskytoval.

Obsah

Úvod.....	1
1 Základní pojmy	4
1.1 Závislá práce	4
1.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	6
1.3 Atypická zaměstnání	9
1.4 Pracovní úraz.....	10
1.5 Nemoc z povolání	14
2 Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	18
2.1 České země.....	18
2.1.1 Rakousko – Uherský základ	19
2.1.2 První republika.....	20
2.1.3 BOZP v období 1945–1989	21
2.1.4 Moderní vývoj BOZP	22
2.2 Německo	23
2.2.1 Průmyslová revoluce.....	23
2.2.2 První republika.....	26
2.2.3 Druhá republika (od 1949 do současnosti)	27
3 Mezinárodní prameny	29
3.1 Mezinárodní úmluvy	29
3.2 Unijní prameny.....	35
4 Základní pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	39
4.1 Povinnosti zaměstnavatelů	40
4.1.1 Obecné povinnosti a prevence	40
4.1.2 Pracovně-lékařská péče.....	42
4.1.3 Povinnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	45
4.1.4 Důsledky pracovních úrazů a nemocí z povolání	47
4.2 Povinnosti zaměstnanců	51
4.2.1 Vedoucí zaměstnanci	52
4.2.2 Účast na řešení otázek BOZP	52

4.3	Kategorizace prací a rizika	54
4.3.1	Kategorizace prací	54
4.3.2	Pracovní rizika	56
4.4	Prostředí pracoviště	59
4.4.1	Uspořádání pracoviště	60
4.4.2	Ergonomie	62
4.4.3	Výrobní a pracovní prostředky a zařízení	63
4.4.4	Osobní ochranné pracovní prostředky	64
4.4.5	Mycí, čistící a dezinfekční prostředky	66
4.4.6	Ochranné nápoje	67
4.4.7	Bezpečnostní značky a signály	68
4.5	Organizace práce a pracovní postupy	70
4.6	Odborná způsobilost	71
4.6.1	Odborně způsobilá osoba	71
4.6.2	Zvláštní odborná způsobilost	73
4.7	Školení zaměstnanců	74
5	Řešení BOZP u atypických forem zaměstnání	77
5.1	Česká republika	77
5.1.1	Agenturní zaměstnávání	77
5.1.2	Dočasné přidělení	82
5.1.3	Práce na dálku a z domova	84
5.1.4	Vrcholový řídicí zaměstnanec	91
5.1.5	Sdílené pracovní místo	93
5.2	Spolková republika Německo	96
5.2.1	Vývoj a situace v SRN	96
5.2.2	Mini- a midijoby	99
5.2.3	Pracovníci v domácnostech	101
5.2.4	Nová samostatná výdělečná činnost	102
5.2.5	Práce na zavolání	104
5.2.6	Sdílení zaměstnanců	107
5.2.7	Homeworking a teleworking	114
6	Porovnání a hodnocení přístupů v ČR a SRN	122

6.1 Směřování atypických forem a BOZP	126
Závěr	130
Seznam zkratk	134
Seznam použitých zdrojů a literatury	136
1. Monografie	136
2. Odborné články	141
3. Elektronické zdroje	143
Seznam příloh	156
Přílohy	157
Abstrakt	184
Klíčová slova:	184
Abstract	185
Keywords:	185

Úvod

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je stále velmi aktuální i s ohledem na vývoj samotného institutu zaměstnávání. Neboť základní podmínky a pravidla vztahující se na vytváření bezpečného a zdraví nezávadného prostředí platí nejen pro typická zaměstnání, ale i pro ta atypická, se kterými se v současnosti setkáváme čím dál tím častěji. Otázky nastavení, udržování a kontroly BOZP zaměstnávají odborníky a legislativce ve všech zemích. Rozvojové ekonomiky se v rámci BOZP spíše zabývají základními pravidly a jejich nastavováním, zatímco státy vyspělé řeší otázky spojené s moderními technologiemi, větší robotizací a odklonu výkonu závislé práce od jejího standardního neboli typického formátu. V dnešní době čelí mnoho vyspělých států výzvám spojeným s dynamickým rozvojem výrobních procesů a také pracovního trhu, s čímž úzce souvisí právě BOZP. Na druhou stranu základní principy BOZP zůstávají nadále totožné, tedy zajistit pro zaměstnance co nejbezpečnější a zdravotně nejpříznivější pracovní podmínky. Hranice mezi dostatečným zajišťováním a přílišnou regulací veškerých jemných nuancí a drobností je však velmi tenká, a tak stojí zákonodárci a experti často před nelehkým úkolem, jak efektivně, a ještě stále dostatečně flexibilně podmínky BOZP nastavit, aby nedocházelo ke zbytečnému zatěžování vedoucímu až k nerespektování daných pravidel. Právě z důvodu, že se sama ve svém okolí čím dál tím častěji setkávám s problematikou *atypických pracovních vztahů a s tím souvisejícím zabezpečováním BOZP*, vybrala jsem si toto téma pro moji rigorózní práci.

Předkládaná práce se věnuje otázkám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zaměřením především na atypická zaměstnávání v České a Německé spolkové republice. Obě země prošly lehce odlišným vývojem, který se na závěr spojil díky jejich členství v mezinárodních organizacích, a především v Evropské unii. Samozřejmě s ohledem na specifika každého státu, mají Česká i Německá spolková republika rozdílné formy atypických zaměstnání, respektive atypických výkonů závislé práce, které v druhém státě nenajdeme, naopak některé formy jsou shodné pro téměř všechny státy.

Předkládaná práce si klade za cíl podrobně prozkoumat a analyzovat nastavení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, seznámit s jejími hlavními prvky a opatřeními.

Získaná data jsou následně použita při hodnocení a popisu BOZP ve vybraných atypických formách zaměstnávání. Zároveň je cílem práce také představit vybrané formy atypických zaměstnávání v Německé spolkové republice a pomocí získaných informací zhodnotit, zda je český přístup k BOZP v komparaci s tím německým správně nastaven, případně jaké zdroje inspirace by mohla Česká republika od svých západních sousedů čerpat.

V průběhu sběru informací a zkoumání dané problematiky jsem zjistila, že ačkoliv mají být pravidla BOZP dodržována všemi zapojenými subjekty, často jsou nastavena tak, že ani pro experty a odbornou veřejnost není snadné se v nich orientovat, především z důvodu jejich značného množství a přílišné detailnosti. Zaobírala jsem se zejména charakteristikou jednotlivých součástí BOZP a následnou aplikací ve vybraných atypických formách zaměstnávání tak, jsou vnímány v současnosti. V některých případech se setkáváme se speciální úpravou pro určité skupiny zaměstnanců či povolání, což je v práci rovněž reflektováno.

Práce je strukturována do celkem šesti hlavních celků, jež jsou dále členěny na podkapitoly a jejich dílčí části. První celek práce se zabývá výkladem základních pojmů, jež jsou v práci nadále používány. Následující kapitola se zaměřuje na historický vývoj jak České republiky, tak Německé spolkové republiky. Oba státy mají bohaté kořeny sahající daleko do minulosti. Pro účely práce jsem se věnovala především historickému vývoji BOZP od dob Rakouska – Uherska, tedy od druhé poloviny 18. století. Třetí část prezentuje hlavní mezinárodní prameny, z nichž je prostor věnován mezinárodním úmluvám a unijním předpisům. Následující celek práce tvoří její nejrozsáhlejší část a zaměřuje se na základní pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato kapitola seznamuje s povinnostmi zaměstnavatelů i zaměstnanců na poli BOZP, dále představuje kategorizaci prací včetně pracovních rizik. Součástí kapitoly je rovněž problematika uspořádání pracoviště obsahující nejen samotné informace ohledně uspořádání místa výkonu práce, ale také se zaměřuje na ergonomii, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje a bezpečnostní značky a signály. V následující části kapitoly je prostor věnován organizaci práce a pracovním postupům, odborné způsobilosti, v závěru pak také školení zaměstnanců. Pátá kapitola se zaměřuje na zajišťování BOZP ve vybraných atypických formách zaměstnávání v České republice.

Pro účely práce byla pozornost zaměřena především na následující atypické formy výkonu závislé práce: agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, práce na dálku a z domova, vrcholoví řídicí zaměstnanci a sdílená pracovní místa. V druhé části kapitoly je pozornost zaměřena na atypická zaměstnávání v Německé spolkové republice, z nichž byly vybrány: mini- a midijoby, pracovníci v domácnostech, nová samostatná výdělečná činnost, práce na zavolání, sdílení zaměstnanců a homeworking a teleworking. Závěrečná část práce nabízí komparaci atypických forem zaměstnávání a přístupu k nim z pohledu BOZP v obou státech. Součástí tohoto závěrečného celku je i krátké představení možného směřování BOZP *de lege ferenda* a případná aplikace v atypických formách výkonu závislé práce.

S ohledem na charakteristiku zkoumané problematiky a cíle předkládané práce byla využita k jejímu zpracování především odborná literatura a české zákony včetně jejich komentářů. Dále byly při zpracování tématu použity německé zákony s jejich výkladem. Další informace byly získány z internetových zdrojů týkajících se hlavně aktuálního vývoje jak v České republice, tak v Německé spolkové republice. Internetové zdroje byly využívány především z důvodu neustálého vývoje úpravy BOZP, a i atypických forem zaměstnávání a osob v nich zaměstnaných. V samotné práci je využita metoda deskriptivní neboli popisná a analytická, jež jsou v závěru doplněny o metodu komparativní. Pro účely této práce je u termínů přeložených z německého, případně anglického, jazyka uvedeno kurzívou jejich originální znění v závorce za překladem daného pojmu.

Z důvodu rozsáhlosti se práce nezaobírá všemi možnými atypickými formami výkonu práce a také specifickým pro jednotlivá odvětví jakými jsou například stavebnictví, rybolov či mezinárodní silniční přeprava.

1 Základní pojmy

Úvodní kapitola je zaměřena na základní pojmy, se kterými práce dále pracuje a jejichž význam je důležitý pro chápání samotné problematiky BOZP a atypických forem zaměstnávání. V současném moderním světě totiž dochází nejen k vývoji ochrany zaměstnanců, ale také k posunu vnímání samotné závislé práce i vztahům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. A právě tím, jak se mění technologie a postupy, roste význam některých pracovních úvazků a vztahů z povolání na úkor těch, jež jsou běžně vnímané jako tradiční. Následující kapitola se proto zabývá výkladem základních pojmů, jakými jsou závislá práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

1.1 Závislá práce

Zákonodárce věnuje otázce závislé práce a podmínkám jejího výkonu pozornost hlavně z důvodů ochrany zaměstnance, který je v pracovněprávním vztahu považován za slabší stranu. Zaměstnanec má práci vykonávat v prostředí, jenž je řízeno a organizováno tak, aby mu zajišťovalo dodržování základních lidských práv. Hlavně mají být garantována jeho ústavně chráněná práva na život, zdraví, lidskou důstojnost a soukromí. Pracovní právo se snaží dosahovat svého cíle, kterým je nejen ochrana zaměstnance, ale i nastavení základních a organizačních pravidel pro zúčastněné subjekty, a to různými prostředky.

Podívejme se blíže na samotný objekt a podmínky závislé práce. Výkon závislé práce je objektem pracovního poměru a definici pojmu závislé práce nalezneme v zákoníku práce. Ten říká, že *„závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“*¹ Jak je patrné, již samotná definice a vymezení závislé práce bez pochyby tvoří jednu z forem ochrany, aby jejím zastíráním nedocházelo k zneužívání zaměstnanců. Zákon vedle uvedené definice rovněž stanovuje podmínky pro výkon závislé práce. Tedy, že se musí jednat o výkon práce:

¹ §2 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- a) za mzdu, plat nebo jinou odměnu,
- b) v pracovní době a
- c) na pracovišti zaměstnavatele či na jiném ujednaném místě.²

K zákonnému vymezení závislé práce je nutné připojit judikaturní rozhodnutí, která výše uvedenou definici a podmínky nadále rozvíjí. Jak bylo potvrzeno soudy, je nutné vykládat pojem závislé práce takovým způsobem, aby došlo k zahrnutí všech forem zastřenému zaměstnávání. NSS ve svém rozsudku dále dovodil, že pro naplnění závislé práce musí tato být vykonávána soustavně, a ne pouze jednorázově formou výpomoci.³ Soud dále určil, že významným znakem pro určování závislé práce je hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. K doplnění posuzování je rovněž nutné brát v potaz vnímání třetích osob, tedy zda tyto považují daného člověka za zaměstnance či nikoliv.⁴ A právě hospodářská závislost spolu s osobním výkonem tvoří základní rys závislé práce, jak uvedl ve výše citovaném rozsudku NSS. V něm rovněž dospěl k závěru, že samotná pracovní odměna není nutně znakem závislé práce. V současné chvíli je pojetí závislé práce vnímáno tak, že ji nelze vykonávat v jiném než v základním pracovněprávním vztahu, kterým jsou pracovní poměr na základě pracovní smlouvy a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti). Jak uvidíme později s ohledem na neustálý vývoj pracovněprávních vztahů, se nabízí otázka, zda nevzniká jistá samostatná skupina polozávislé práce, kdy zaměstnanec téměř funguje někde na pomezí výkonu závislé práce a samostatné výdělečné činnosti.

Závislá práce má svá specifika, proto je vždy nutné zhodnotit, zda se v daném případě o výkon závislé práce jedná či nikoliv. Pro posuzování, zda se jedná o závislou práci nebo ne, je využíváno různých testů. Jedním z možných je tzv. *control test*. V jehož rámci je zkoumáno, zda podléhá činnost dané fyzické osoby přímé kontrole zaměstnavatele. Tedy zda má zaměstnavatel možnost řídit a následně kontrolovat výsledky práce tohoto člověka. Jak ale dochází ke změnám výkonu práce a rozvoji netradičních neboli atypických forem zaměstnání, je kontrolní test již svým způsobem

² §2 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-135, č. 3027/2014 Sb. NSS

⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-135, č. 3027/2014 Sb. NSS

překonám a lze jej uplatnit jen v některých případech. V současném pracovním právu postupně dochází k přiklonění se k testu výše již zmiňované hospodářské (ekonomické) závislosti a testu rizik.⁵ Druhý uvedený test spočívá ve vyhodnocení, zda zaměstnavatel nese rizika související s výkonem práce. Pakliže spočívají rizika na zaměstnavateli, přichází na řadu presumpce, že se jedná o výkon závislé práce.

Jak bylo již naznačeno, lze vzhledem k vývoji posledních let také vnímat vývoj závislé práce novými směry a setkáváme se s výkonem práce v ne zcela typických formách zaměstnání. K těm lze řadit nejen agenturní zaměstnávání, ale také sezónní zaměstnávání (*seasonal employment*), zaměstnání na přechodný úvazek neboli kontingentní zaměstnání (*casual employment*), dobrovolnické práce (*volunteering*) a další. Tyto formy zaměstnání se více či méně odlišují od standardního výkonu závislé práce a vybraným z nich je věnována pátá část této práce.

1.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

BOZP řadíme v rámci činnosti zaměstnavatele společně s organizací práce, pracovním prostředím a záležitostmi sociálních služeb k péči o zaměstnance. S vývojem a změnami organizace práce, dochází také k posunu podmínek kladených na BOZP. Cíle politiky BOZP zůstávají ale stále stejné, zajištění bezpečného a zdraví nezávadného pracovního prostředí. Normy BOZP jsou obsaženy v „*předpisech na ochranu života a zdraví, předpisech hygienických a protiepidemických, technických předpisech, technických dokumentech a technických normách, stavebních předpisech, dopravních předpisech, předpisech o požární ochraně a předpisech o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami zdraví škodlivými, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.*“⁶ Z důvodu širokého záběru a provázanosti proto není možné ani žádoucí BOZP oddělit od dalších oborů. Je to oblast s interdisciplinárními přesahy upravující rozsáhlou problematiku (viz příloha č. I), a tak je nutné k ní také ve všech případech přistupovat.

⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: GREGOROVÁ, Zdeňka eds. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. 1. vydání (No 440). Brno: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA, 2012, 254 str.

⁶ §349 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Žádné pracoviště však nemůže být stoprocentně bezpečné a ani neexistuje naprosto bezpečná práce. Proto jde v rámci BOZP hlavně o snížení negativních dopadů a možného ohrožení pracovníků. Klíčové body při zajišťování BOZP jsou tvořeny a) prevencí, b) trvalým zlepšováním, c) zdravím a bezpečností, d) odpovědností zaměstnavatele a e) účastí zaměstnanců.⁷ Jinými slovy, politika BOZP má dvě základní poslání: a) prevenci a b) produkci, respektive pozitivní vliv na zvyšování produktivity.⁸

Jak je vidět z výše uvedeného, BOZP je soubor práv a povinností, které mají zajistit zaměstnancům bezpečné pracovní podmínky, pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky tak, aby nedocházelo k narušování zdraví fyzickému i psychickému a k ohrožení životů zaměstnanců. „V právním smyslu představuje BOZP souhrn práv a povinností jak účastníků pracovního procesu, tak orgánů pověřených dozorem, jakož i právních institutů, směřujících k zajištění BOZP.“⁹ Ochrana není mířena jen vůči zaměstnanci, týká se i žáků či studentů konajících odbornou praxi, také OSVČ a všech dalších osob (např.: inspektoři, auditoři, smluvní partneři atd.) pohybujících se na daném pracovišti. Neznamená to tedy, že pokud osoba není v zaměstnaneckém poměru, tak pro ni nemusí zaměstnavatel zajišťovat BOZP. Z pohledu BOZP, na rozdíl od jiných oblastí, je totiž i OSVČ na daném pracovišti považována za zaměstnance. Zaměstnavatel ale není odpovědný za zajištění BOZP pro osoby, které se na jeho pracovišti pohybují bez jeho vědomí (např. přelezou plot či jinak vniknou do prostor pracoviště). Zde si za případné poškození odpovídají samy.

Pojem BOZP je možné vnímat a vykládat ve dvojitým smyslu, podle toho, jaké aspekty do něj zahrneme. BOZP je chápána v:

- a) **užším smyslu** jako soubor opatření technické, technologické a organizační povahy, díky nimž zaměstnavatel přímo zajišťuje pro osoby nacházející se s jeho vědomím na pracovištích jejich bezpečnost a ochranu zdraví,
- b) **širším smyslu** řadíme k technickým, technologickým a organizačním opatřením také úpravu rozvržení a organizaci práce a omezení plynoucí pro vybrané fyzické osoby z důvodu jejich fyzické zralosti (např. speciální podmínky pro

⁷ MELIN, B. Filozofie ochrany zdraví a bezpečnosti při práci v Evropské unii. In: BARON, Ladislav a kol. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích*. Praha: TIGIS, 2004, str. 9

⁸ STÝBLO, Jiří. *Personální řízení*. Praha: Management Press, 2003, str. 119

⁹ GALVAS, Martin. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 609

výkon práce mladistvými zaměstnanci) nebo jiné sociální události (např. těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně, které kojí).¹⁰

V užším smyslu se jedná o normy, které přímo a bezprostředně ovlivňují ochranu a život zaměstnanců na pracovišti. V širším smyslu se jedná o ochranu charakterizující obecnou ochranou funkci pracovního práva. Vzhledem k rozsáhlosti BOZP v širším smyslu je v práci věnována pozornost pouze relevantním otázkám úpravy BOZP v užším smyslu.

Samotné pojmosloví napovídá, že je BOZP tvořena dvěma hlavními částmi:

- a) bezpečnostní práce (prevence mimořádných událostí, technická bezpečnost apod.) a
- b) ochranou zdraví při práci (uspořádání pracoviště, pracovní hygiena, pracovní prostředí apod.).

Ke dvěma hlavním pilířům tvořícím BOZP v dnešní době řadíme i další prvky, mezi které patří především ochrana sociální.¹¹ V té se jedná o příjemný vzhled pracoviště, vztahy mezi zaměstnanci navzájem a další prvky mající vliv na spokojenost zaměstnanců hlavně po psychické stránce. Co se týče uvedených sociálních podmínek práce, setkáváme se rozlišením sociálního klimatu a sociální atmosféry.¹² Klima je chápáno v dlouhodobějším horizontu, tedy jaká panuje na pracovišti atmosféra v oblasti mezilidských vztahů po delší dobu. Naproti tomu sociální atmosféra se vyznačuje svojí aktuálností, jak právě v danou chvíli vztahy kolísají a jsou ovlivněny různými okolnostmi.

Povinnosti jednotlivých subjektů vztahů na poli BOZP jsou blíže rozebrány ve třetí kapitole, jež se věnuje jak právům a povinnostem zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců a jejich kolektivních zástupců.

¹⁰ MORÁVEK, Jakub. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 284

¹¹ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 16

¹² KÖNIGOVÁ, Martina, HORALÍKOVÁ, Marie. *Personální řízení*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2013, str. 27

1.3 Atypická zaměstnání

Pojem atypického pracovního vztahu není v psaném právu nikde definován a pracuje s ním převážně odborná veřejnost. Atypickými formami zaměstnání jsou v ČR i v SRN chápány takové pracovní úvazky, které se ve svých podstatných rysech liší od základního pracovního poměru založeného pracovní smlouvou v rozsahu plného pracovního úvazku. Tyto formy zaměstnání bývají označovány také jako nestandardní, alternativní nebo kontingentní zaměstnání. Často bývají právě pro svoji odlišnost a mnohdy i výhodnost využívány jakožto flexibilní varianty zaměstnání. Avšak samotný pojem atypických zaměstnávání není vnímán zcela jednotně.

Atypické pracovněprávní vztahy lze vnímat ve dvou rovinách pohledu:

- a) v **širším slova smyslu** – všechna zaměstnání, která nejsou na dobu neurčitou a na plný úvazek,
- b) a pak ty splňující **další znaky** – odlišná pracovní doba, třístranné pracovní vztahy, vztahy upravené nejen zákoníkem práce ale i jiným právním předpisem apod.¹³

Atypické formy zaměstnání bývají někdy spojovány s tzv. prekérními zaměstnáními.¹⁴ Obecně se jedná o taková zaměstnání, jež jsou méně regulována a jejichž účastníci mají možnost větší volnosti, co se týče organizace práce a rozvržení, příp. dodržování pracovní doby.¹⁵ Vyvážením této flexibility je však menší ochranná funkce u těchto forem zaměstnání. Právě to staví nestandardní pracovní poměry do ještě ne zcela rozvinutého a upraveného prostoru, který se dynamicky vyvíjí.

ČR v tuto chvíli není zcela ještě etablovanou zemí s rozvinutými flexibilními úvazky a atypickými zaměstnáními. Celkový evropský průměr flexibilních forem je 19 % všech zaměstnaných, naproti tomu v ČR se jedná o pouhých 5 %.¹⁶ S tím, že u nás převažují atypické úvazky konané mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohody

¹³ PRÁVNÍ PROSTOR. *Atypické formy zaměstnání – ohlednutí* [online]. Poslední změna: 16. 6. 2015. Klára Švandelíková. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/atypicke-formy-zamestnani>

¹⁴ BALANCE. Enzyklopedie. *Atypische Beschäftigung* [online]. Poslední změna: 9. 6. 2011. Balance. [Cit. 27. 3. 2018]. Dostupný z: <http://balanceonline.org/enzyklopaedie/atypische-Besch%C3%A4ftigung>

¹⁵ PICHRT, Jan. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 158

¹⁶ FLEXIBILNI.CZ. *5 % klub vizionářů* [online]. Poslední změna: 2014. Petr Skondrojanis. [Cit. 20. 7. 2018]. Dostupný z: http://www.fitforflexi.cz/downloads/Petr_Skondrojanis.pdf

obou dvou subjektů pracovního vztahu. Obecně platí, že strany pracovní smlouvy mají uzavírat pracovní smlouvy na dobu neurčitou na plný pracovní úvazek. Teprve není-li toto možné, mají volit některou z nabízejících se forem atypických neboli flexibilních variant pracovního poměru.

Mezi atypické pracovněprávní vztahy bývá z teoretického hlediska řazena závislá práce na **zkrácený úvazek** (kratší týdenní pracovní doba), pracovní poměr na **dobu určitou**, **homeworking** (domáctí pracovníci) / **teleworking**, **dohody** o pracích konaných mimo pracovní poměr (Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti), které jsou jistým specifíkem v ČR a na Slovensku, a **agenturní zaměstnávání**.¹⁷ Postupně s rozvojem moderních technologií přibývají zatím ne tolik časté typy výkonu práce, kam patří **crowdworking/crowdsourcing**, **coworking** a také znovu zavedené **dočasné přidělení** či tzv. **sdílení zaměstnance** podle zákoníku práce.

Nová úprava odlišující vrcholové řídicí zaměstnance od typického pracovního poměru byla připravena v navrhované novele zákoníku práce v roce 2017. Novela však nebyla nakonec ani projednána ani přijata a do zákoníku práce se již nedostala. Namísto ní je připravována jiná novelizace zákoníku práce přicházející se sdíleným pracovním místem (*job-sharing*), které je pro náš právní řád novinkou, avšak v zahraničí (včetně Slovenska) se jedná o běžně využívaný institut.

V evropském prostoru se setkáváme ještě se speciální úpravou pro práce malého rozsahu (*minijob*) a středního rozsahu (*midijob*), práce na zavolanou (*call-on-work*), novou samostatnou výdělečnou činností a dalšími formami v jednotlivých státech podle jejich individuálních zvláštností a podmínek na pracovním trhu. Např. v SRN došlo k rozmachu minijobů a jobsharingů ve chvílích ekonomické stagnace či využívání práce z domova ve Skandinávii.

1.4 Pracovní úraz

Zákoník práce uvádí, že „*pracovním úrazem (...) je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným*

¹⁷ SEDLÁŘOVÁ, Hana. *Prekérní pracovněprávní vztahy*. Brno, 2005/2006. Diplomová práce (Mgr.). Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, 24. 4. 2006.

*působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*¹⁸ Pracovní úraz je tedy poškozením zdraví, k němuž došlo působením zevních vlivů a nezávisle na vůli zaměstnance. Samotné působení je u pracovních úrazů obvykle náhlé a krátkodobé (na rozdíl od nemoci z povolání). Poškození zdraví může mít nejen fyzickou povahu včetně omrzlin, úpalu nebo úžehu, ale také psychický charakter.¹⁹ I infarkt myokardu může být vyhodnocen jako pracovní úraz, souvisela-li vysoká fyzická či psychická námaha, která jej způsobila, s výkonem práce. Stejně bude za pracovní úraz považováno poškození zdraví v důsledku náhlého napětí sil, velké námahy či nezvyklého úsilí, které přesahuje hranice obvyklé pro výkon práce nebo za nepříznivých podmínek, ale také v případech, kdy se pohybuje výkon činnosti sice v hranicích obvyklých, avšak organismus zaměstnance není pro tuto práci přizpůsoben nebo na ní nestačí.²⁰ Z tohoto důvodu je nutné ke každému poškození zdraví přistupovat individuálně, protože každý člověk má jiné fyzické i psychické hranice výkonu. Avšak samotné zvýšené předpoklady zaměstnance k určitému pracovnímu úrazu ještě automaticky neznamenají, že by toto poškození zdraví nemohlo být za pracovní úraz považováno.²¹

V případě pracovních úrazů je pro jejich uznání nutné, aby je zaměstnanec utrpěl při přímé souvislosti s konáním práce. Pokud vyjde najevo, že například přecházení z jedné budovy do druhé bylo z důvodu předání výsledků práce, bude pád cestou považován za pracovní úraz. Bude-li však přesun z jedné kanceláře do další pouze za účelem posezení u kávy s kolegy, není možné považovat ten stejný pád za pracovní úraz.

Posouzení, je-li samotné poškození zdraví pracovním úrazem závisí na zaměstnavateli, jenž rozhoduje podle hodnocení poskytovatele pracovně lékařských služeb. Za pracovní úraz zaměstnance nese zaměstnavatel objektivní odpovědnost a podaří-li se zaměstnanci unést důkazní břemeno podporující jeho tvrzení, že se úraz udál za podmínek nutných k uznání, není již potřeba dokazovat zaměstnavatelovo zavinění.

¹⁸ §271k odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹ MACHAČ, Martin, KRISTÝN, Martin, OBŠASNÍK, Lukáš, SPIROVÁ, Irena, ZOUFALÁ, Kristýna. *Vyznejte se v pracovním právu*. Brno: BizBooks, 2014, str. 135

²⁰ Rozsudek NS ČR sp. zn. sp.zn. 21 Cdo 1508/2007 ze dne 6. 2. 2008

²¹ Rozsudek NS ČR sp. zn. sp.zn. 21 Cdo 1508/2007 ze dne 6. 2. 2008

Samotný úraz je potřeba posuzovat ve vztahu k práci z hlediska místního, časového a věcného. Dalším prvkem při hodnocení pracovních úrazů je vhodnost výkonu dané činnosti. Vhodnost může mít dle rozhodnutí soudu několik podob, např. práce přesčas, zdravotní stav, odpočinek mezi jednotlivými směny či problematická veřejná doprava a jde-li z objektivního posouzení o činnost, jenž je posuzována ku prospěchu zaměstnavatele. Proto je například odvoz kolegy služebním vozem po práci do místa jeho bydliště považováno za vhodné a poškození zdraví utrpěné při autonehodě je pracovním úrazem.²² Zaměstnanec nemusí poslechnout zaměstnavatele požaduje-li po něm, aby konal činnosti, které nespádají do jeho pracovních povinností. Jakmile ale zaměstnanec danou práci začne vykonávat, tak musí být jeho postavení v případě utrpění pracovního úrazu totožné jako by jej utrpěl při konání prací v rozsahu výkonu jeho pracovních povinností.²³ Stejně tak se bude jednat o činnosti, které bude konat na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP. Obdobně lze posuzovat jako pracovní úraz i takový, který se udál v průběhu autonehody při cestě na pracoviště v ranních hodinách, když zaměstnanec ze zcela objektivních důvodů nechtěl riskovat dlouhou zpáteční cestu po náročném dni.²⁴

Na druhou stranu se v praxi lze setkat i se situacemi, kdy sice došlo k incidentu, avšak již bez nepříznivého dopadu na zdraví pracovníka. Tyto případy jsou označovány jako tzv. **skoronehody**. Pakliže však není na tyto skoronehody brán zřetel a nejsou přijata náležitá opatření, je statisticky dokázáno, že po druhé nebo třetí takovéto skoronehodě se již objeví nehoda se zdravotními následky.²⁵ Proto by je měli zaměstnavatelé monitorovat a přijímat potřebná opatření bránící jejich vzniku.

Zvláštní kategorii pracovních úrazů tvoří úrazy **závažné**. Tím je každý pracovní úraz, který byl smrtelný, životu nebezpečný, s následnou ztrátou orgánu, s životně nebezpečným poškozením zdraví nebo související s průmyslovou otravou či hromadný úraz, tj. úraz alespoň 3 osob, s tím že minimálně jedna byla zraněna smrtelně nebo úraz utrpělo alespoň deset osob bez fatálního zranění.²⁶ Počet smrtelných úrazů díky správně nastaveným podmínkám BOZP konstantně klesá. V roce 2017 se dokonce dostal poprvé

²² Rozsudek NS ČR sp.zn. 21 Cdo 3742/2008 ze dne 15. 10. 2009

²³ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2114/2013 ze dne 30. 9. 2014

²⁴ Rozhodnutí NS ČR 21 Cdo 5306/2014 ze dne 6. srpna 2015

²⁵ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 37

²⁶ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 380

pod hranici 100 smrtelných úrazů za rok (viz příloha II.). Podle nashromážděných údajů se nejvíce smrtelných úrazů stalo při dopravních nehodách. Dalšími zdroji fatálních úrazů byly budovy, konstrukce a povrchy, při kterých se jednalo hlavně o pády z výšky a do hloubky.²⁷ Na rozdíl od poklesu smrtelných pracovních úrazů, znamenal ale rok 2017 nárůst pracovních úrazů celkově (viz příloha III.) a u mladistvých zaměstnanců (viz příloha IV.). Naopak mírný pokles byl zaznamenán u žen, u kterých ale zase narostl počet smrtelných pracovních úrazů (viz příloha č. V). Celkově přibylo pracovních úrazů v odvětvích *Výroba a rozvody elektrické a jiné energie a Zásobování vodou*. S tím, že průměrná doba trvání pracovní neschopnosti v důsledku jednoho pracovního úrazu činila v roce 2017 55,2 kalendářních dnů. Pokud vezmeme v potaz regionální měřítko, nejvíce pracovních úrazů zaznamenaly kraje Vysočina, Jihočeský a Plzeňský. Nejmenší počty pracovních úrazů byly hlášeny v hlavním městě Praze, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji (viz příloha VI.), naopak je tomu ale u smrtelných pracovních úrazů, těch bylo nejvíce hlavním městě a středočeském kraji (viz příloha č. VII). U všech pracovních úrazů včetně těch smrtelných bylo jejich příčinu označeno „špatné nebo nedostatečné odhadnutí rizika“, a to v 79 % případech.²⁸ Teprve na druhém místě příčin pracovních úrazů byly uvedeny fyzické či psychické nedostatky na straně zaměstnance pro výkon dané práce. Jako nejrizikovější s ohledem na utrpění pracovního úrazu jsou průmyslové a výrobní prostory, výrobní haly, továrny a dílny a prostory určené ke skladování, vykládání a nakládání (viz příloha č. VIII).

Mezi pracovní úrazy řadíme i úrazy utrpěné na služební cestě, ale ne již úrazy po cestě z nebo do zaměstnání. Vyloučeny jsou rovněž úrazy, které se zaměstnanci stanou při stravování. Za výkon práce je považována i taková činnost, jež zaměstnanec koná sám na vlastní popud, pokud k jejímu výkonu nepotřebuje zvláštní povolení nebo mu naopak nebyla zaměstnavatelem výslovně zakázána. Do přímé souvislosti s výkonem pracovních úkolů jsou výkladem řazeny také přestávky na jídlo a oddech a návštěva

²⁷ BOZPinfo.cz. *V roce 2017 zaznamenaly Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad dohromady 95 smrtelných pracovních úrazů, což je nejméně za posledních 15 let* [online]. Poslední změna: 29. 5. 2018. Vladimír Řepka. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/v-lonskem-roce-se-stalo-nejmene-smrtelnych-pracovnich-urazu-za-poslednich-15-let>

²⁸ BOZPinfo.cz. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017* [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>

poskytovatele pracovně lékařských služeb, k němuž je zaměstnanec vyslán, ale pouze za splnění podmínky, že se uvedené činnosti odehrávají v prostorách zaměstnavatele.

1.5 Nemoc z povolání

ZPr se věnuje problematice nemocí z povolání především z pohledu jejich odškodňování v §269 a následujících ustanoveních. Samotnou definici nemoci z povolání najdeme v §271k odst. 4 ZPr, podle něž jsou to „*nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu*“. Blíže pojem specifikuje nařízení vlády, které říká, že „*nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“²⁹ Přílohou nařízení je taxativní výčet nemocí, na které ZPr odkazuje:

- a) nemoci způsobené chemickými látkami,
- b) nemoci způsobené fyzikálními faktory,
- c) nemoci týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice,
- d) kožní nemoci,
- e) přenosné a parazitární nemoci a
- f) nemoci způsobené ostatními faktory a činiteli.³⁰

U každé skupiny nemocí v nařízení je popis situace, za které vznikají. Z důvodu prevence a celkového hodnocení se nemoci z povolání mapují. Výsledky výskytu nám vypovídají mnoho o stavu BOZP a jeho nastavení.

Jakmile dojde ke zjištění nové nemoci z povolání, je nahlášena do Národního registru nemocí z povolání. Do NRNP se uvádějí všechny nemoci vzniklé u zaměstnavatelů, bez ohledu na to, zda se objevily u českých občanů či cizinců.³¹ V pozici zaměstnavatele je nutné si uvědomit, že zaměstnanec sice může být v kontaktu s ohrožující látkou jinde, ale je-li s ní ve styku i v práci a propukne-li u něj nemoc

²⁹ §1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

³⁰ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 133

³¹ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 201

z povolání není toto pro zaměstnavatele liberalizujícím důvodem.³² Zde vyvstává otázka, zda jsou takto nastavená pravidla vhodná pro současný pracovní svět. Lze si poměrně dobře představit, že v případě prací v zemědělství či u důlní činnosti, je možné oddělit vznik nemocí z povolání od činností, které zaměstnanec koná mimo výkon práce. Avšak co nemoci vznikající z práce na počítači, např. nemoc karpálních tunelů, která nemusí být nutně spojena s výkonem závislé činnosti a mohla např. vzniknout hraním na počítači nebo z důvodu nošení těžkých břemen ve volném čase. Zaměstnavatel má v těchto chvílích nezáviděníhodnou pozici, kdy je na něm, zda se mu podaří prokázat, že nemoc nevznikla v práci. Jen těžko si ale umíme představit, že bude poskytovatel pracovně-lékařských služeb zjišťovat, jak často hraje daný zaměstnanec na počítači hry či nosí malé děti na ruce. Nejspíše bude převážně docházet k uznání této nemoci (a podobných) za nemoc z povolání a tím také k náhradě vzniklé škody i nemajetkové újmy podle §269 odst. 2 ZPr. Bude-li zaměstnanec tvrdit, že mu skutečně vznikla nemoc z povolání, avšak zaměstnavatel s tímto nebude souhlasit, bude muset zaměstnavatel prokázat, že k tomu skutečně nedošlo, tedy že u něj zaměstnanec nepracuje za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká. Zde je patrné, že se jedná o obrácenou situaci než v případě pracovní úrazu, kdy závisí na zaměstnanci, aby svá tvrzení důkazně podložil.

Oprávnění k vydávání lékařského rozhodnutí o nemoci z povolání jsou pouze poskytovatelé pracovně lékařských služeb, kteří jsou držitelé povolení Ministerstva zdravotnictví. Ti také vedou evidenci všech osob, jejichž onemocnění bylo uznáno za nemoc z povolání. U nemocí z povolání jde *de facto* o dvě stádia rozhodování, respektive postupu. Prvně přichází na řadu její posouzení. Jde o samotné zkoumání onemocnění, u kterého je podezření, že vzniklo v souvislosti s výkonem práce. Následně přichází na řadu uznání nemoci za nemoc z povolání.³³

Zjistí-li ošetřující lékař u pacienta podezření na nemoc z povolání, je povinen jej odeslat ke smluvnímu poskytovateli pracovně lékařských služeb, případně ke

³² Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3789/2012, ze dne 26. 9. 2013

³³ ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní úrazy a nemoci z povolání – právní vymezení. In: KUKLOVÁ, Dana, ŠUBRT, Bořivoj. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance*. OLOMOUC: ANAG, 2002, str. 168-169

spádovému středisku nemocí z povolání.³⁴ Stejná povinnost dopadá i na zaměstnavatele, pakliže má obavy, že jeho zaměstnanec již není nadále schopen konat svou práci právě z důvodu nemoci z povolání. Dospěje-li lékař k závěru, že nemoc z povolání vznikla, považuje se za den jejího vzniku den vyšetření, při kterém byla její existence prokázána. Došlo-li k uznání nemoci z povolání, patří mezi škodu, která jejím následkem vznikla také ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v důsledku plné nebo částečné invalidity.³⁵ K otázce náhrady škody související s nemocí nutně patří také příčinná souvislost, tj. zda bez nemoci z povolání by daná škoda nevznikla nebo zda má daná škoda podklad v jiných příčinách (v tomto případě v jiných „obecných“ onemocněních) nesouvisejících s nemocí z povolání.

Vzhledem k rizikům spojených pro zaměstnance s jeho výdělečnou činností v souvislosti s nemocí z povolání je sledováno také samotné **ohrožení nemocí z povolání**. „*Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.*“³⁶ Účelem tohoto institutu je, aby zaměstnanec přestal konat pro něj rizikovou práci ještě před samotným rozpučením nemoci z povolání. Uznávání ohrožení nemocí z povolání vydávají, obdobně jako u samotné nemoci z povolání, k tomu oprávnění poskytovatelé pracovně lékařských služeb formou posudku.

S pojmem nemocí z povolání souvisí také **nemoci spojené s prací** (*Work Related Diseases*). Může se jednat o nemoci vznikající přemírou stresu, zátěže svalového aparátu, kožní nemoci, rakovinu či nemoci způsobené biologickými činiteli. U těchto onemocnění je sice známo, že jsou spjata s výkonem určitého charakteru práce, tedy že se u pracovníků konajících určité práce vyskytují tyto zdravotní problémy častěji než u zbytku populace, ale jedná se o případy, kdy nelze sledovat přímou souvislost mezi konáním dané práce a vznikem nemoci, a proto není možné je považovat za nemoci z povolání. Jak bylo zmíněno již v souvislosti např. se syndromem karpálního tunelu, všechny negativní dopady na zdraví člověka nemůžeme automaticky spojovat

³⁴ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 204

³⁵ Rozsudek NS ČR sp.zn. 21 Cdo 3142/2012 ze dne 16.12.2013

³⁶ §347 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

s výkonem závislé práce. Nejjednodušší je, představit si nemoci spojené s prací jako nemoci stresové, kdy je kupříkladu psychika zaměstnance ovlivňována stresem nejen v práci, ale i mimo ni a následně vyústí např. v rozvoj deprese. Tato situace v současné chvíli není nijak řešena, avšak vzhledem k její aktuálnosti se jedná o problematiku s rostoucí tendencí a bylo by vhodné i nemoci související s prací brát v potaz především při řešení náhrady škody a způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. V tuto chvíli je náhrada újmy, ať již majetkové či nemajetkové, řešena podle pravidel obecné odpovědnosti za škodu dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Zde by se jednalo o povinnost zaměstnavatele nahradit škody, tj. majetkovou újmu, prokáže-li se, že škodu skutečně zaměstnanci způsobil. Břemeno tvrzení i dokazování bude spočívat na zaměstnanci, který bude povinen tvrzené skutečnosti podložit důkazy. Nepodaří-li se mu to, náhrada škody mu nebude přiznána.

Jedna z posledních nemocí přidaných WHO na seznam nemocí z povolání byla právě prvně zmíněna jako nemoc související s prací. Jedná se totiž o syndrom vyhoření (*burnout syndrom*), který „vzniká na základě chronického pracovního stresu, který nebyl úspěšně zpracován.“³⁷ WHO ve své definici říká, že syndrom vyhoření je charakterizován především třemi hlavními aspekty: a) pocit vyčerpání nebo úbytku energie, b) zvýšený psychický odstup od daných pracovních úkolů, případně s tím spojený negativismus a zesměšňování a c) snížení či omezení pracovní výkonnosti. Pomocí klasifikace a definice WHO je možné přistoupit k hodnocení situace v ČR a uvažovat nad zařazením této nemoci do seznamu nemocí z povolání, neboť její význam v budoucnosti zajisté nadále poroste. Jak je patrné z charakteristiky syndromu vyhoření, nejlepší je u nemocí souvisejících s prací opět prevence, díky níž získají více nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé, jimž především ušetří náklady spojené s nepřítomností zaměstnance v práci a jeho sníženým pracovním výkonem.

³⁷ FORBES.CZ. *Lepší vyhořet než doutnat? Syndrom vyhoření je nová oficiální diagnóza* [online]. Poslední změna: 3. 6. 2019. Karly Borysenko. [Cit. 18. 6. 2019]. Dostupný z: <https://www.forbes.cz/lepsi-vyhoret-nez-doutnat-syndrom-vyhoreni-je-nova-oficialni-diagnoza/>

2 Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Historický přehled vývoje BOZP v našich zemích a v SRN poslouží k následné komparaci přístupů obou států k vytváření bezpečných podmínek pro ne zcela typické pracovněprávní poměry. Stručné shrnutí historie BOZP v ČR napomůže porovnání v dalších částech práce, které jsou věnovány současnému stavu. Neméně zajímavé je pak i zmapování toho, jak se obě země dokázaly vypořádat s rozvojem nevšedních forem výkonu závislé práce a zajišťováním BOZP.

2.1 České země

Historie pramenů a předpisů upravujících bezpečnost práce s ohledem na zdraví zaměstnanců je opravdu dlouhá a sahá až do dob babylonského krále Chamurapiho (1792–1750 př.n.l.). Ten ve svém zákoníku zmiňoval již některé instituty pro zajištění bezpečnosti a zdraví při práci.³⁸ Postupně se prosazovala hlavně cechovní pravidla pro jednotlivá povolání. Na českém území se jedná například o horní zákoník *Ius Regale Montarum* (Právo horního regálu z roku 1300), který inspiroval díky své pokročilosti v ochraně sociálních a pracovně-právních práv i ostatní země. Důvody, pro které byl tento předpis přijat, jsou shodné i pro současné zákonodárství v oblasti BOZP. Cílem *Ius Regale Montanorum* bylo vytvoření bezpečného a zdraví co nejméně škodlivého pracovního prostředí.³⁹ Společně s otázkami BOZP, které daly základ pracovnímu právu, se stále častěji objevovala otázka uspořádání pracoviště a podmínek souvisejících s ergonomií a působením biorytmů. V 17. století přicházeli experti a vědci s názorem, že v zimě je lidské tělo schopno pracovat pouze 7 hodin, zatímco v létě o tři hodiny více.⁴⁰ Kromě možnosti délky pracovní doby se odborníci zabývali maximální i váhou břemen a lidskými možnostmi, kam je lze až donést.

K normování podmínek výkonu práce významně přispěla průmyslová revoluce na začátku 19. století, jež přinesla do pracovního života nejen nové příležitosti, ale také doposud neznámé hrozby a rizika. Dělníci zaměstnaní v továrnách si již sami nevyrobili

³⁸ BEZPEČNOST PRÁCE.INFO. *Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. Bezpečnostpráce.info. [Cit. 28. 3. 2018]. Dostupný z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>

³⁹ MORÁVEK, Jakub. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 281

⁴⁰ CHUNDELA, Lubor. *Ergonomie*. Praha: ČVUT, 2007, str. 8

své pracovní prostředky, jak tomu do té doby běžně bylo a neměli je tudíž individuálně přizpůsobeny svým potřebám. 19. století bylo průlomovým stoletím pro organizaci práce, jejímž hlavním zástupcem, propagátorem a inovátorem byl F.W. Taylor.⁴¹ První úpravu ochranné pracovněprávní legislativy nalezneme ve vyspělých průmyslových zemích té doby, jednalo se především o Velkou Británii, Německo, Francii a v závěsu za nimi následovalo Rakousko-Uhersko.

2.1.1 Rakousko – Uherský základ

Na území Rakouska – Uherska měla průmyslová revoluce a změny v organizaci práce za následek také větší množství pracovních úrazů, mnohdy hromadného charakteru.⁴² Tato situace vyústila v různé společenské tlaky pro zavedení pravidel hygieny a bezpečnosti práce. Nastavená opatření měla sloužit převážně k minimalizaci hrozeb a pomocí prevence také zajistit i nižší náklady pro zaměstnavatele.

Co se týče přístupu k ochraně vybraných skupin zaměstnanců, Rakousko-Uhersko lze označit za velmi pokrokové v porovnání s ostatními v té době vyspělými zeměmi. V roce 1766 vyšel zákon na ochranu dětí v továrnách následovaný začátkem 19. století Všeobecným občanským zákoníkem obsahujícím prvky pro zajištění bezpečné práce.⁴³ Tento kodex platil i pro České země. O pár desítek let později, roku 1859, byl přijat pro oblast Rakouska-Uherska Živnostenský řád, který mimo jiných povinností definoval i ochranná opatření a ukládal „*majiteli živnosti pečovati o stroje, zařízení závodní a jejich části tak, aby byly ohrazeny nebo takovými úpravami ochrannými opatřeny, aby dělníci, konající obezřele svou práci, nemohli snadně býti ohroženi.*“⁴⁴ Další ustanovení věnovala pozornost pracovnímu prostředí, které mělo být světlé, čisté a bez prachu. Dá se říci, že se opět jednalo o moderní úpravu, jež předstihla o celé jedno desetiletí i Německo. Předpisy stanovovaly zákaz práce žen prvních šest týdnů po porodu i práci dětí do dvanácti let a určovaly také přestávky v práci. Roku 1905 přichází nařízení o všeobecných normách na ochranu života a zdraví pomocných

⁴¹ CHUNDELA, Lubor. *Ergonomie*. Praha: ČVUT, 2007, str. 8

⁴² MORÁVEK, Jakub. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 282

⁴³ BEZPEČNOST PRÁCE.INFO. *Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. *Bezpečnostpráce.info*. [Cit. 28. 3. 2018]. Dostupný z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>

⁴⁴ §74 zákona č. 229/1859 Sb., živnostenský řád

dělníků⁴⁵, to následovala roku 1910 úprava o obchodních pomocnících.⁴⁶ Reagovat na tehdejší vývoj musel i Živnostenský řád, který prošel v roce 1913 novelizací s důrazem hlavně na preventivní opatření.

Počátky inspekce práce můžeme spatřit již v zákoně o zřizování živnostenských dozorců z roku 1883. Ti měli za úkol dohlížet na dodržování předpisů na ochranu života a zdraví pracovníků v průmyslových, řemeslných a obchodních provozech.⁴⁷ V roce 1884 byl v Rakousku-Uhersku vydán zákon upravující délku pracovní doby na maximálně 11 hodin (pro podniky s více než 20 zaměstnanci) a 10 hodin pro oblast hornictví.⁴⁸ V oblasti malovýroby nebyla pracovní doba nijak regulována. Zákonodárci se věnovali také otázkám nemocenského a sociálního pojištění, které bylo a je úzce spojeno s BOZP.

2.1.2 První republika

Československo přejalo všechny zákony týkající se BOZP z dob Rakouska-Uherska. Již v roce 1918 došlo k uzákonění osmihodinové pracovní doby, jak jí známe dodnes. Postupně docházelo také k rozvoji norem, které upravovaly vzhled pracoviště a s tím související podmínky zaměstnanců, například stanovení alespoň 10 m³ vzdušného prostoru a 2 m² na jednoho pracovníka, zábradlí, topení, osvětlení, výšku stropu a další.⁴⁹ V poválečném období rostla i odborová angažovanost dělníků, kterým se díky jejich vyjednávací pozici podařilo prosadit pro ně mnoho výhodných institutů (např.: podpory v nezaměstnanosti, placené dovolené na zotavenou atd.). Aktivita odborů dopadala pozitivně i na oblast BOZP, v níž se snažily prosazovat stále lepší a bezpečnější podmínky pro pracovníky nejen v rizikových odvětvích.

V období **protektorátu** docházelo k omezování mobility pracovní síly především v důsledku systému řízení práce a pracovních knížek. Na druhou stranu lze

⁴⁵ Nařízení č. 176/1905 ř.z. ministra obchodu o všeobecných předpisech na ochranu života a zdraví pomocných dělníků v živnostenských závodech

⁴⁶ Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících

⁴⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 21

⁴⁸ BEZPEČNOST PRÁCE.INFO. *Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. Bezpecnostprace.info. [Cit. 29. 3. 2018]. Dostupný z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>

⁴⁹ MORÁVEK, Jakub. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 282

ale pozitivně vnímat změnu v úpravě BOZP při práci s parními kotli a jinými technickými zařízeními⁵⁰ pro zajištění bezpečnosti veřejnosti.

Spolu s rozvojem úpravy podmínek práce dělníků docházelo také k vývoji dozoru nad jejich dodržováním. Inspekce práce byla podřízena Ministerstvu sociální péče. Dále dozor realizovaly závodní výbory. V roce 1921 došlo k založení Ústředního psychotechnického ústavu, následně přejmenovaného na Ústav lidské práce, který po konci okupace nesl název Československý ústav práce. Jedno jeho oddělení dalo pak v roce 1951 základ nově vzniklému Ústavu bezpečnosti práce.⁵¹

2.1.3 BOZP v období 1945–1989

Po druhé světové válce dochází k rozvoji úpravy věnující se podmínkám pro zajištění bezpečné práce. Postupně se rozmohlo chápání BOZP jako multidisciplinárního oboru spojujícího znalosti technické, přírodovědecké, lékařské, humanitární a další.⁵² Docházelo k formování zásad BOZP podle převládající ideologie, tedy že vyhrává ochrana pracujícího proletariátu nad kapitalistickým způsobem výroby. Důraz byl kladen především na technickou ochranu pracovníků. Do kontroly BOZP bylo zahrnuto také ROH, jehož komise kontrolovaly činnosti v závodech. Československo inspirováno Sovětským svazem vydalo v roce 1951 zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ale poprvé bylo právo na zajištění bezpečného pracovního prostředí do našeho právního řádu zavedeno již tzv. Ústavou 9. května v roce 1948.⁵³ Zákon z roku 1951 ústavně zaručené podmínky dále rozvíjel a stanovil, že vedení podniku je odpovědné za zajištění bezpečné a zdravé nezávadné práce. O deset let později byl zákon z roku 1951 nahrazen novým č. 65/1961 Sb., který mimo jiné zahrnoval také požadavky kladené na bezpečnost práce rolníků, pracovníků v jednotných zemědělských družstvech a všech hospodářů. Zákon zdůraznil roli ROH při vykonávání dozoru nad BOZP v podnicích a závodech. Rovněž na ústavní úrovni

⁵⁰ Vládní nařízení protektorátní vlády č. 235/1942 Sb., o technickém dozoru

⁵¹ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 24

⁵² GALVAS, Martin. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 608

⁵³ § 29 odst. 4 ústavního zákona č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

bylo nadále zakotveno právo na bezpečné pracovní podmínky, které je uvedeno i v Ústavě z roku 1960.⁵⁴

V období komunismu došlo k uzákonění provádění inspekce a kontrol pro BOZP. V roce 1956 byla nově upravena odpovědnost podniků při nemocích z povolání a pracovních úrazech.⁵⁵ Potřeba sjednocení roztržité pracovníprávní úpravy dospěla k vytvoření zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. V jeho postupných novelizacích se v následujících desetiletých odrážel jak politický vývoj, tak i potřeby společnosti (např. úprava pracovních podmínek, zaměstnávání matek atd.).

2.1.4 Moderní vývoj BOZP

V roce 1981 proběhla generální konference MOP, v jejímž rámci byla přijata Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí. Československo bylo a nástupnická ČR stále je touto úmluvou vázána. ČR reagovala na přijetí Úmluvy MOP sestavením Národního akčního programu, ve kterém definovala přesně stanovené povinnosti a také zřídila Radu pro BOZP.⁵⁶ Po pádu totalitního režimu dostal zákoník práce konečně možnost, aby v něm tato často moderní úprava zatím jen uvedená na papíře mohla být i realizována v praxi.

Další změna přišla s plánovaným vstupem ČR do EU, protože bylo nutné náš právní řád a v něm stanovená práva a povinnosti přiblížit unijním požadavkům. ČR začala na implementaci jednotlivých otázek pracovat již v roce 2000, kdy došlo k tzv. *harmonizační novele*, která zahrnovala také úpravu BOZP.⁵⁷ V roce 2005 byl založen Státní úřad inspekce práce s osmi oblastními inspektoráty a sídlem v Opavě. K jeho hlavním úkolům patří kontrola dodržování pracovníprávních předpisů, tedy i těch týkajících se BOZP.

⁵⁴ Čl. 23 odst. 2 ústavního zákona č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky

⁵⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 23

⁵⁶ BEZPEČNOST PRÁCE.INFO. *Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. Bezpecnostprace.info. [Cit. 29. 3. 2018]. Dostupný z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>

⁵⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 28

Následující vývoj v pracovních vztazích ukázal, že dílčí změny původního zákoníku práce nejsou dostatečné a nemohou již držet krok s vývojem ekonomické situace, proto bylo přistoupeno k přípravě a vypracování nového zákoníku práce. Ten byl vydán jako zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Nový kodex pracovního práva se věnuje otázkám BOZP v části páté. Kromě zákoníku práce nalezneme úpravu BOZP v mnoha dalších předpisech, ať již o síle zákona či podzákonných, hlavně v technických normách. Nejvýznamnější zákonnou úpravou je již výše uvedený zákoník práce, dále pak zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy a zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Přístup k řízení BOZP se změnil, nyní již není politika bezpečnosti chápána jako záležitost čistě technického charakteru, nýbrž je k jejímu řízení volen systémový přístup.

2.2 Německo

Stejně jako tomu bylo na území ČR, docházelo k postupnému rozvoji BOZP na území nynější SRN. Pro pochopení a ujasnění náhledu současné BOZP na pracovní podmínky v SRN je tato část kapitoly zaměřena na krátký historický exkurz vývoje BOZP na německém území.

2.2.1 Průmyslová revoluce

V průběhu průmyslové revoluce panovaly v SRN stejně jako v jiných rychle se rozvíjejících zemích nedůstojné pracovní podmínky doprovázené častými pracovními úrazy.⁵⁸ Byla to totiž právě průmyslová revoluce, která zapříčinila vznik nové skupiny tzv. námezdních pracovníků obsluhujících hlavně parní stroje a tkalcovské stavy. Protože bylo potřeba hodně pracovní síly a pro samotný výkon práce nebylo třeba žádných zvláštních dovedností a znalostí, docházelo k rozmachu dětské práce a

⁵⁸ REPORT-DIGITAL. *Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. Report Digital, News und berichte aus aller Welt. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://report-digital.de/politik/geschichte-des-arbeitsschutzes-in-deutschland/#>

zapojení žen.⁵⁹ A právě v této době přichází v reakci na nebezpečné pracovní podmínky námezdních pracovníků poslanci pruského parlamentu s návrhy na zákaz dětské práce a omezení pracovní doby. Zapojení dětí a mladistvých do pracovních procesů bylo, také s ohledem na povinnou školní docházku, zakázáno v roce 1794. Avšak rodiče často nerespektovali povinnost posílat své děti do školy, protože byli finanční situací nuceni zajistit pro svoji rodinu dostatek prostředků bez ohledu na povinnost vzdělávání. Jako reakce na náročné pracovní podmínky a rozvoj dětské práce došlo v roce 1839 k přijetí zákona omezujícího práci dětí a mladistvých. Děti do deseti let nemohly vůbec pracovat v továrnách, hutích a dolech. Pro mladistvé do 16 let platilo, že nemohou pracovat v továrnách, pokud nechodili alespoň tři roky do školy nebo neprokázaly, že umí plynně číst a ovládají základy psaní. Zároveň byla uzákoněna maximální desetihodinová pracovní doba pro mladistvé ve věku 10 až 16 let.

Kontrola dětské práce byla zpočátku prováděna na principu dobrovolných kontrolorů, kteří obcházeli fabriky a sledovali dodržování zákonů. Dozor realizovala také lokální obecní policie a školní úřady. Avšak praxe ukázala, že tato kontrola není dostatečná, proto vyšel v roce 1853 zákon o továrních inspektorech. První tři inspektoři však byli jmenováni až o celý rok později. Teprve v roce 1878, navzdory Bismarckově nechuti, byla zavedena povinná tovární inspekce. Nehoda parního kotle, při níž došlo ke smrti chlapce, který ji obsluhoval vedla až k vytvoření nové „Společnosti pro kontrolu a bezpečnost parních kotlů“ (*Gesellschaft zur Überwachung und Versicherung von Dampfkesseln*) působící v Bádensku. Z počátku se sice jednalo o možnost dobrovolně se kontrole podrobit, ale vzhledem k přibývajícím nehodám při obsluze těchto strojů, byla jejich kontrola zavedena jako povinná.⁶⁰ S rozvojem techniky vzniká později také obdobná společnost pro kontrolu elektrických zařízení.

V době před první republikou platila v SRN v případě pracovních úrazů obrácená důkazní povinnost, zaměstnanci museli prokázat, že se jednalo o porušení povinností u zaměstnavatele. Samozřejmě se toto díky slabšímu postavení zaměstnanců

⁵⁹ TÜV Rheinland. *Arbeitsschutz gestern und heute - Die Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. TÜV Rheinland. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: https://www.tuv.com/de/deutschland/aktuelles/arbeitsschutzgesetz/geschichte_des_arbeitsschutzes_in_deutschland/diegeschichteedesarbeitsschutzesindeutschland.html

⁶⁰ ARBEITSSCHUTZ OHSAS 18001. *Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsschutzes* [online]. [Cit. 10. 9. 2018]. Dostupný z: https://www.ohsas18001-arbeitsschutzmanagement.de/arbeitsschutzmanagement/arbeitsschutz_geschichtliche_entwicklung/

a jejich omezeným možnostem téměř nikdy nepodařilo. V roce 1883 přichází vlna sociálně zaměřených zákonů Bismarckovy éry. Jednalo se zákony o nemocenském pojištění (*Krankengeld*), o zdravotní péči (*ärztlicher Behandlung*), o nemocnicích (*Krankenhaus*), o pomoci v mateřství (*Mutterschaftshilfe*) a o podpoře při smrti (*Sterbegeld*). Následně byl v roce 1884 přijat zákon o úrazovém pojištění (*Unfallversicherungsgesetz*), který v sobě mimo jiné obsahoval také ustanovení týkající se povinného pojištění zaměstnavatelů pro případ odpovědnosti za škodu.⁶¹ Zákon se rovněž věnoval otázkám prevence a zabraňování vzniku úrazů. Nositeli zdravotního pojištění byla nově vzniklá pracovní družstva (*Berufsgenossenschaft*). Díky kolektivnímu pojištění odpovědnosti dosáhl zaměstnavatel zbavení se individuální zákonné odpovědnosti, což v ne zcela dobrých pracovních podmínkách bylo zajisté výhodnější.

Ačkoliv byl Bismarck proti, podařilo se císaři Wilhelmu II. prosadit další ochranné zákonodárství. Za jeho vlády se za účasti čtrnácti států konala v březnu 1890 v Berlíně mezinárodní konference věnovaná problematice tehdejší BOZP. Na základě výsledků mezinárodního setkání definoval pruský parlament základní cíle pracovně-ochranného zákonodárství. Již o rok později, v roce 1891 přicházejí tři významné zákazy ovlivňující ochranu pracovníků. Jednalo se především o celkový zákaz práce dětí, jež ještě nedovršily třináct let, ale i zákaz noční práce pro ženy a děti mladší šestnácti let. Pro mladistvé platila podmínka denní práce v maximální délce deset hodin, pro ženy pak jedenáct hodin. V neděli byla práce obecně zakázána s výjimkou pro obchodníky a živnostníky, kteří měli zákonem povolenou práci maximálně pět hodin denně. Celkově se změnilo nahlížení na pracovní úrazy a nemoci z povolání, které již nebyly chápány jako daň moderního pokroku a individuálního zavinění. Společnost si začínala být vědoma, že správnými přístupy k bezpečnosti práce lze rizika zmírnit a vybraná dokonce zcela odstranit.⁶² Dodržování pracovních podmínek kontrolovaly

⁶¹ REPORT-DIGITAL. *Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. Report Digital, News und berichte aus aller Welt. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://report-digital.de/politik/geschichte-des-arbeitsschutzes-in-deutschland/#>

⁶² TÜVRheinland. *Arbeitsschutz gestern und heute – Die Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. TÜV Rheinland. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: https://www.tuv.com/de/deutschland/aktuelles/arbeitschutzgesetz/geschichte_des_arbeitsschutzes_in_deutschland/diegeschichtedesarbeitsschutzesindeutschland.html

živnostenské dozory (*Gewerbeaufsicht*). Dozor nad dodržováním zákonných a dalších pracovních podmínek bylo v té době de facto rozděleno na dvě větve:

- (a) **pracovní družstva** kontrolovala převážně technické aspekty BOZP, zatímco
- (b) **živnostenské dozory** sledovaly především dodržování pracovních podmínek dětí, mladistvých a žen.

Tyto relativně zlepšené podmínky však přestaly platit s nástupem první světové války, kdy německé země potřebovaly co nejvíce pracovních sil. Znovu byla obnovena práce v neděli a práce žen i dětí až ve dvanácti hodinových směnách.⁶³ Paradoxně zhoršená hospodářská situace, nedostatek zdrojů a potravin nakonec vedl ke zlepšení pracovních podmínek, protože byl například zaveden noční zákaz pečení nebo omezení nakládky zboží jen do devatenácté hodiny.

2.2.2 První republika

Po konci války dochází k návratu situace před rok 1914, obnovuje se ochranné zákonodárství, nad jehož dodržováním je nastaven více profesionální dohled. Hned v roce 1919 byli v podnicích zavedeni tzv. úrazoví důvěrníci (*Unfallvertrauenmänner*), díky nimž došlo k profesionalizaci vnitropodnikové BOZP. V roce 1920 se v některých větších podnicích dokonce objevují první BOZP inženýři (*Arbeitssicherheitsingenieure*).⁶⁴ Za trvání Výmarské republiky (1918–1933) byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba, čímž došlo k naplnění jednoho ze starých požadavků pracovníků. Velký význam byl v této době přikládán i rozmachu pojištění pro případ úrazu, které se rozšiřuje hlavně po roce 1925, kdy došlo k zahrnutí nemocí z povolání do pojistných událostí. K látkám způsobujícím nemoci z povolání patřilo především olovo, dehet, arzen, fosfor a další. Kromě nebezpečných látek byly do pojištění zahrnuty i nemoci způsobené parazity či rentgenovým zářením. Současný seznam nemocí z povolání vychází právě z tohoto původně sestaveného seznamu

⁶³ REPORT-DIGITAL. *Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. Report Digital, News und berichte aus aller Welt. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://report-digital.de/politik/geschichte-des-arbeitsschutzes-in-deutschland/#>

⁶⁴ TÜVRheinland. *Arbeitsschutz gestern und heute – Die Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. TÜV Rheinland. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: https://www.tuv.com/de/deutschland/aktuelles/arbeitschutzgesetz/geschichte_des_arbeitsschutzes_in_deutschland/diegeschichtedesarbeitsschutzesindeutschland.html

nemocí z dob Výmarské republiky a byl nyní rozšířen na celkem 73 nemocí.⁶⁵ Celkově lze z přístupů vyzdvihnout především konstantně rostoucí význam prevence. Odborové organizace spolu se zdravotními pojišťovkami začaly pro osvětu na poli BOZP využívat moderní média jako film, obrázky či fotografie, takže principy bezpečné práce a zdravého pracovního prostředí byly úspěšně šířeny.

V roce 1933 byla v SRN založena Německá pracovní fronta (*Deutsche Arbeitsfront*), která nahradila v témže roce rozpuštěné odborové organizace. Mottem DAF bylo „krása práce“ (*Schönheit der Arbeit*). Samotné heslo dalo dokonce vzniknout stejnojmennému Úřadu krásy práce (*Amt Schönheit der Arbeit*). Proto se DAF zaměřila především na podnikovou sociální politiku, např. se jednalo o otázky osvětlení, množství a kvality vzduchu, ochrany matek či budování sportovišť a zaměstnaneckých kantýn. Zaměstnanci zajisté ocenili zdvojnásobení počtu dní dovolené z původních tří na šest. S nástupem DAF došlo postupně ale také k úplnému zrušení práva na stávkou. DAF mělo za úkol německé pracovníky integrovat do systému tzv. Třetí říše. V roce 1934 bylo její postavení potvrzeno zákonem a později v témže roce byla DAF připojena k NSDAP.

S blížícím se začátkem druhé světové války začínalo být patrné, že bude opět potřeba nasadit všechny pracovní síly. Proto byly postupně rušeny všechny zákony zajišťující ochranu a lepší pracovní podmínky. Veškeré obyvatelstvo včetně žen a mladistvých bylo třeba především pro těžký a vojenský průmysl. Výsledkem toho bylo tzv. plné nasazení (*Totaleinsatz*).

2.2.3 Druhá republika (od 1949 do současnosti)

S pádem nacistické moci přichází na scénu opět ochranné zákonodárství a pomocí právních předpisů, směrnic, norem a úprav dochází k postupným změnám. Velký hospodářský rozvoj druhé republiky měl za následek také vyšší procento pracovních úrazů. Jako reakce na to zažívalo BOZP i sociální zákonodárství velký rozvoj. V roce 1963 by přijat zákon upravující práva a povinnosti odborových

⁶⁵ DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG. *Weimarer Republik. Die Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung – ein Rückblick (Teil 3)* [online]. [Cit. 2. 9. 2018]. Dostupný z: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/125_jahre/weimar/index.jsp

organizací, které měly nově spolupracovat na zamezování pracovním úrazům či podporovat zraněné (případně pozůstalé).⁶⁶ Podniky s více než dvaceti zaměstnanci měly nově povinnost určit tzv. pověřence pro BOZP (*Sicherheitsbeauftragte*). Nejvýznamnější součástí ochranného zákonodárství tvoří již od roku 1974 zákon o bezpečnosti při práci (*Arbeitssicherheitgesetz*). Ten mimo jiné stanovuje, že každý podnik je povinen všechny své zaměstnance zahrnout do řešení otázek bezpečnosti práce a zajistit pro ně pracovních-lékařské služby formou podnikových lékařů.⁶⁷ Dalším úkolem pro zaměstnavatele bylo určení osoby, která figurovala jako tzv. poradce BOZP (*Sicherheitsarbeitsberater*).

Od roku 1985 má na německou úpravu BOZP vliv také legislativa EU. Od roku 2013 jsou v zákoně o bezpečnosti při práci uvedeny nově také psychické nemoci vyskytující se na pracovištích (např.: způsobené stresem nebo monotónní prací). Hlavním nástrojem politiky BOZP je v jejím současném pojetí a chápání především vyhledávání a hodnocení rizik a opět převaha systematického přístupu.

⁶⁶ ARBEITSSCHUTZ OHSAS 18001. *Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsschutzes* [online]. [Cit. 10. 9. 2018]. Dostupný z: https://www.ohsas18001-arbeitsschutzmanagement.de/arbeitsschutzmanagement/arbeitsschutz_geschichtliche_entwicklung/

⁶⁷ REPORT-DIGITAL. *Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. Report Digital, News und berichte aus aller Welt. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://report-digital.de/politik/geschichte-des-arbeitsschutzes-in-deutschland/#>

3 Mezinárodní prameny

ČR i SRN jsou v přístupu a řízení BOZP ovlivněny také mezinárodními prameny a unijními předpisy. Vzhledem k tomu, že oba státy jsou signatářskými zeměmi všech úmluv souvisejících s BOZP, a zároveň také členskými státy EU, je následující kapitola zaměřena na přehled základních mezinárodních úmluv a unijních předpisů bez rozlišování ČR a SRN. Představení mezinárodních pramenů v rámci práce předkládá stručný přehled základních principů dopadajících na oba státy bez rozdílu.

3.1 Mezinárodní úmluvy

Nejvýznamnější mezinárodní úmluvy jsou vydávány **MOP**, která byla založena již v roce 1919 v průběhu mírového procesu ve Versailles. Již v roce 1946, hned po samotném vzniku OSN, byla MOP do systému OSN začleněna.⁶⁸ MOP se zaměřuje především na tvorbu pracovních standardů platných na mezinárodní úrovni, které se snaží rovněž aktivně prosazovat. Od počátku jsou základními tématy podmínky týkající se délky pracovní doby, nezaměstnanosti, ochrany matek, ženská práce v noci, minimální věkové hranice zaměstnanců a práce mladistvých v noci. Pracovní standardy jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení. Nejpodstatnější část tvoří pro členské státy závazné úmluvy a pro samotnou oblast BOZP se jedná především o Úmluvu č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí a Úmluvu č. 187 o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Úmluva č. 155, která představuje jednu z ucelených úmluv MOP, byla ratifikována v roce 1988 a v ČR vyhlášena pod č. 20/1989 Sb. Tato Úmluva č. 155 je aplikovatelná ve všech odvětvích hospodářské činnosti.⁶⁹ V čl. 1 odst. 2 Úmluvy č. 155 je členskými státům dána možnost částečného nebo úplného opt-outu pro vybrané hospodářské sektory, pokud by pro ně aplikace ustanovení úmluvy znamenala přílišné problémy. Výjimku z uplatnění v daném oboru musí stát uvést hned v první zprávě o samotném přijetí Úmluvy č. 155 s tím, že součástí musí být rovněž odůvodnění, proč

⁶⁸ MPSV. *Základní informace o MOP* [online]. Poslední změna: 17. 7. 2007. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

⁶⁹ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 245

pro daný sektor nebude Úmluva č. 155 aplikována.⁷⁰ Podle samotné Úmluvy č. 155 se např. může jednat o vyjmutí námořní plavby nebo rybolovu. Rozhodl-li by se stát o změnu rozsahu zvolených odvětví, má možnost je pouze zúžit a nikoliv rozšiřovat. Na druhou stranu, opt-out je možné využít také ve vztahu jen k určité skupině zaměstnanců, avšak členský stát má opět povinnost tak učinit hned v první zprávě o přijetí. Cílem politiky podle Úmluvy č. 155 je především předcházení úrazům a újmám na zdraví s tím, že na prvním místě stojí prevence, s cílem minimalizace či naprosté eliminaci rizik. Možnosti, jak toto zajistit předkládá čl. 5, například se jedná o změny na pracovišti a jeho úpravu, vztahy mezi jednotlivými pracovníky, jejich odborná výchova apod. Politiku BOZP je nutné nejen správně na počátku nastavit, ale také ji pravidelně kontrolovat a revidovat, jak požaduje čl. 7 a s tím související zavedení inspekce práce včetně nastavení případných sankcí. Pro samotné zaměstnance je významný čl. 13 říkající, že *„Pracovník, který nevykonal práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně a vážně ohrožuje jeho život nebo zdraví, má být v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi chráněn před neospravedlněnými důsledky.“*⁷¹ Článek motivuje zaměstnance, aby zbytečně nepodstupovali zdravotní rizika jen z důvodu jejich pocitu nutnosti, neboť zdraví je nejvíce chráněno. Se stejným opatřením a pravidly pracuje i čl. 19 písm. f), který ukládá zaměstnanci povinnosti oznámit jakékoliv riziko zdravotního nebezpečí nadřícenému a pakliže nedojde k zjednání nápravy, je zaměstnanec oprávněn práci nevykonávat, než bude zdraví nebezpečná situace odstraněna. Je-li na jednom pracovišti činných více podniků, mají tyto podle úmluvy povinnost při provádění BOZP spolupracovat (čl. 17).

Druhou významnou úmluvu představuje **Úmluva č. 187** o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006, následně ČR ratifikovanou v 2008. Jedná se tedy o zatím poslední přijatou úpravu týkající se BOZP na poli MOP. Úmluva č. 187 navazuje na předchozí Úmluvu č. 155 a klade si za cíl vytvoření obecných podmínek pro rozvoj a zajišťování BOZP.⁷² Cílem Úmluvy č. 187 je zavedení konstantního zlepšování stavu BOZP, aby bylo předcházeno vzniku pracovních úrazů,

⁷⁰ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 246

⁷¹ Čl. 13 Úmluvy č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí

⁷² JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 249

nemocí z povolání a případných úmrtí v jejich důsledku. Státy se podpisem Úmluvy č. 187 zavázaly k vytvoření národní politiky BOZP a k prosazování práv zaměstnanců na bezpečné a zdravé pracovní prostředí.⁷³ Prostředky pro zajištění výše uvedeného mají být především národní politika, národní systém a národní program vytvořené samotnými státy po konzultaci se zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů. Signatářské země se podpisem zavázaly k vytvoření národní politiky BOZP (čl. 3), v níž mají využít základních principů jako je analýza pracovních rizik nebo nebezpečí, jejich potírání od základu a rozvoj národní kultury preventivní BOZP včetně informování, konzultací a vzdělávání. Každý členský stát se zavazuje vypracovat, aktualizovat, zlepšovat a trvale udržovat Národní systém BOZP. Podle čl. 4 mají být součástí Národního systému zákony a nařízení z oblasti BOZP, orgány či subjekty odpovědné za BOZP, mechanismy kontroly a inspekce a dohody o vzájemně podpoře a spolupráci mezi managementem podniku, zaměstnanci a jejich zástupci. Státy mají vedle Národního systému rovněž vypracovat Národní program, jehož smyslem je podpora rozvoje kultury prevence v BOZP, její rozvoj a minimalizace pracovních nebezpečí a rizik, aby bylo zabráněno vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání a s nimi souvisejících úmrtí. Úmluva č. 187 zmiňuje dále služby pracovního lékařství, jež úzce souvisí s BOZP a řízením rizik v této oblasti.

MOP publikovala vedle výše uvedených obecných dále i různé úmluvy pro konkrétní rizikové činitele či pro vybrané sektory. **Úmluva č. 13** o používání běloby v natěračství vznikla již v roce 1921 a upravuje používání běloby olovnaté (bílého pigmentu), která je nejen jedovatá, ale rovněž škodlivá pro životní prostředí. Důvodem pro přijetí této úmluvy však byla velká popularita a hojnost užívání v natěračství a malířství.⁷⁴ Používání běloby olovnaté i síranu olovnatého včetně výroků je obsahujících je dle čl. 1 úmluvy zakázáno. Na druhou stranu, úmluva definuje výjimky pro situace a práce, u nichž je možno uvedené látky používat, avšak za splnění určitých podmínek. Přísný zákaz ale platí pro mladistvé a ženy. Na znění Úmluvy č. 13 navazuje nařízení EP a Rady EU č. 1907/2006, jenž zakazuje používat neutrální uhličitán olovnatý, uhličitán hydroxid-olovnatý a sírany olova v látkách určených k nátěrům.

⁷³ Čl. 3 Úmluvy MOP č. 187 o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

⁷⁴ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 266

Výjimka byla udělena je pro případy restaurování uměleckých děl, za předpokladu dodržení podmínek definovaných Úmluvou č. 13.⁷⁵

Úmluva č. 136 o ochraně proti ohrožení otravou benzenem z roku 1971 je další specifickou úmluvou, která samotné užívání benzenu zcela nezakazuje, ale upravuje jej, protože se jedná o vysoce jedovatou, karcinogenní a hořlavou látku. Pokud je to možné má být benzen nahrazen jinou neškodnou nebo alespoň méně škodlivou látkou. Je-li substituce benzenu nemožná, má být užíván dle podmínek definovaných v Úmluvě č. 136. Ta se vztahuje nejen na benzen samotný, ale také na výrobky obsahující více než 1 % (čl. 1). Práce s benzenem a jím obsahujícími látkami je zcela zakázána těhotným a kojícím matkám a mladistvým. Pro mladistvé zaměstnance uvádí úmluva výjimku, když je práce s benzenem nutná pro jejich odborné vzdělávání. Podmínkou jsou ale lékařské prohlídky a kontroly (čl. 11). V EU se pro práci s benzenem uplatní stejné nařízení jako u výše uvedené běloby olovnaté, neboť v příloze XVII bodě 5 je obsažena regulace práce s benzenem a látkami obsahujícími ho v koncentraci přesahující 1 %.

Úmluva č. 115 o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením pochází z roku 1960 a dopadá na všechny činnosti, při nichž jsou pracovníci vystaveni ionizujícímu záření. Úmluva č. 115 však dává prostor národní legislativě z její působnosti vybrané radioaktivní látky či přístroje vyloučit. Ochrana pracovníků musí být adekvátní poznatkům dané doby (čl. 3), avšak vždy má být expozice zaměstnanců co nejmenší. Zcela zakázáno je zaměstnávat na místech ohrožených ionizací osoby mladší 16 let. Pro ostatní zaměstnance je členský stát povinen určit kategorie a mezní hodnoty působícího ionizujícího záření. Pro zaměstnavatele platí informační povinnost vůči pracovníkům ještě před jejich nástupem do práce, kdy musí vědět, jakým hodnotám ionizujícího záření může být vystaven. Všichni tito zaměstnanci mají povinné lékařské vyšetření, buď před nástupem do práce nebo záhy po jejím zahájení. Ukáže-li lékařské vyšetření, že ionizující záření je pro zaměstnance nedoporučené, nesmí být na tuto pozici zaměstnanec přijat, případně jí musí přestat okamžitě vykonávat.

MOP přijala dále v návaznosti na výše uvedenou Úmluvu č. 115 v roce 1974 **Úmluvu č. 139** o předcházení a kontrole nebezpečí z povolání způsobených

⁷⁵ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 266

karcinogenními látkami a činiteli. Signatářské státy mají povinnost pravidelně provádět identifikaci karcinogenních látek a činitelů, u nichž bude třeba pro práci s nimi povolení nebo budou zakázány zcela.⁷⁶ Státy se mají především snažit o nahrazení identifikovaných látek neškodnými či méně škodlivými s ohledem na jejich karcinogenitu, stupeň toxicity a další vlastnosti. Není-li možné expozici rakovinotvorným látkám zcela eliminovat, má být alespoň minimalizována a její nebezpečnost snížena pomocí vhodných opatření (čl. 3). V souvislosti s výkonem práce s těmito rizikovými činiteli mají zaměstnanci povinnost podrobovat se pravidelným lékařským prohlídkám. Zaměstnavatel musí pracovníky informovat a pak také vést o jejich práci záznamy.

Již z roku 1964 pochází **Úmluva č. 120** o hygieně v obchodě a kancelářích, která definuje úpravu obchodních podmínek, podniků, zařízení a správních úřadů, v nichž jsou pracovníci zaměstnáni především kancelářskou prací a pro další kancelářské zaměstnance dalších podniků, na které se nevztahují právní předpisy o hygieně v průmyslu, dolech, dopravě či zemědělství.⁷⁷ Jako většina úmluv, obsahuje i tato zásady informovanosti a projednávání otázek BOZP se zaměstnanci a jejich zástupci (čl. 5). Úmluva má v názvu označení obchodu a kanceláří, ale její ustanovení dopadají i na jídelny a sociální zařízení, jež mají být také udržována čistá, v dobrém stavu (čl. 7), s dostatečným přístupem čerstvého vzduchu a světla. Pracovníci mají mít k práci stabilní teplotu a také dostatečný přísun pitné vody či jiných zdravých nápojů. Čl. 19 definuje pro podnik, zařízení, správní úřad nebo jejich oddělení povinnost mít s ohledem na jejich velikost povinnost ošetřovnu nebo stanici první pomoci s tím, že je možné je sdílet s jinými podniky, zařízeními nebo správními úřady. Vzhledem k charakteru vykonávané práce nemají být zaměstnanci vystavováni nadměrnému hluku, vibracím či škodlivým látkám, na což navazuje následující úmluva č. 148.

Úmluva č. 148 o ochraně pracovníků proti nebezpečím z povolání způsobeným znečištěním vzduchu, hlukem a vibracemi na pracovištích pochází z roku 1977 a vztahuje se stejně jako Úmluva č. 155 na všechna odvětví hospodářské činnosti. Znečištěním vzduchu rozumí Úmluva č. 148 podle čl. 3 každý vzduch znečištěný zdraví

⁷⁶ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 269

⁷⁷ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 270

škodlivými nebo jinak nebezpečnými látkami. Hlukem je pak chápán jakýkoliv hluk potencionálně vedoucí ke ztrátě sluchu, poškození zdraví nebo jinak nebezpečný. Vibracemi podle úmluvy rozumíme jakékoliv vibrace přenášené na lidské tělo pevnými tělesy mající opět škodlivé nebo jinak nebezpečné dopady. Signatářské státy se zavázaly, že budou přijímat opatření k potlačení vzniku nebezpečí souvisejících s nečistým vzduchem, hlukem a vibracemi. Podle čl. 6 jsou za opatření odpovědní zaměstnavatelé. Samotná Úmluva č. 148 neurčuje žádné hygienické limity, ty mají být určovány a pravidelně aktualizovány vybranými orgány členských států. Tam kde je to možné mají být rizika zcela odstraněna. Není-li toto reálné mají být přijata náležitá opatření k jejich maximální minimalizaci. Přednost mají opatření kolektivní povahy, nejsou-li tato proveditelná, nastupuje povinnost zaměstnavatele přistoupit k opatřením individuálním dle čl. 10. Zaměstnanci se musí pravidelně podrobovat lékařským prohlídkám. Pakliže je lékařem doporučeno, aby zaměstnanec danou práci dále nekonal, je povinností zaměstnavatele převést jej na jinou vhodnou práci.

MOP přijala dále dvě významné úmluvy vztahující se pouze na vybrané sektory. Je jimi z roku 1988 **Úmluva č. 167** o bezpečnosti a ochraně zdraví ve stavebnictví a z roku 1995 **Úmluva č. 176** o bezpečnosti a zdraví při práci v dolech.

Pozornost BOZP ale věnují i **Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948** (požadavek uspokojivých pracovních podmínek) či **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966**, jenž v čl. 7 uvádí bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky jakožto součást uspokojivých podmínek. V čl.10 pak pakt říká, že zaměstnávání dětí a mládeže činnosti, které škodí jejich morálce a zdraví či jsou nebezpečné jejich životu, mají být sankcionovány podle zákona.

Úpravu BOZP najdeme i v dokumentech Světové banky (*World Bank Group*). Její **Obecná směrnice o životním prostředí, zdraví a bezpečnosti** (*Environmental, Health, and Safety General Guideline*) z roku 2007 se zabývá BOZP ve druhé části, kde specifikuje požadavky pro bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Směrnice a v ní obsažená pravidla jsou závazná pro všechny členy Světové banky, kteří se podílejí na různých projektech.

3.2 Unijní prameny

Na evropské úrovni působí dvě významné instituce zabývající se otázkami BOZP, a to Evropská agentura pro BOZP a Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek. **Evropská agentura pro BOZP** byla založena v roce 1994 a jejím hlavním úkolem je sběr dat, jejich analýza a sdělování informací týkajících se BOZP za účelem vytváření bezpečnějších, zdravějších a produktivnějších pracovních podmínek.⁷⁸ **Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek** je agenturou EU pomáhající s přípravou politických opatření souvisejících se sociálními a pracovními podmínkami. V současné chvíli nadace realizuje tři hlavní celoevropské průzkumy a jedním z nich je výzkumný projekt na téma pracovních podmínek.⁷⁹ Dále je aktivní **Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví** v Lucemburku, který je od svého založení roku 1974 poradním výborem Komise EU.

V evropském prostoru se na ČR i SRN vztahuje **Evropská sociální charta** z roku 1961, která stanovuje požadavek vydávání právních předpisů pro zajištění BOZP, povinnost projednávání opatření se zástupci zaměstnanců a také zajištění jejich dodržování.⁸⁰ Hluběji se sociální charta problematikou BOZP nezabývá, avšak uvedené tři zásady lze definovat jako stěžejní. Jedná se například o uspořádání pracoviště, nastavení pracovních postupů, školení, setkávání a spolupráce pracovních skupin apod.⁸¹ EU reflektuje potřeby zajišťování BOZP ve Smlouvě o fungování EU, v Chartě společenství základních sociálních práv pracovníků a v Listině základních práv EU, konkrétně v čl. 31 odst. 1.

Kromě primárního práva se věnuje problematice BOZP značná část sekundární normotvorby přijímané na základě čl. 153 Smlouvy o fungování EU, jenž dává EU oprávnění k přijímání směrnice v oblasti BOZP. Základní je jistě **Směrnice 89/391/EHS** o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, která pochází z roku 1989. Směrnice 89/391/EHS představuje zásadní počín pro BOZP v evropském prostoru, neboť určuje základní podmínky.

⁷⁸ EUROPA.EU. *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)* [online]. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_en

⁷⁹ EUROPA.EU. *Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFUND)* [online]. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_cs

⁸⁰ Část II Čl. 3 Evropské sociální charty

⁸¹ Čl. 5 Úmluva MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí

Členské státy ale mají nadále možnost zachovat si či stanovit přísnější požadavky, než definuje Směrnice 89/391/EHS. Významným prvkem, který Směrnice 89/391/EHS představuje, je hodnocení rizik včetně určení jeho hlavních součástí, k nimž řadí, mimo jiné, identifikaci rizik, zapojení pracovníků, primární odstraňování zdrojů rizik, dokumentační povinnosti a další.⁸² Směrnice 89/391/EHS rovněž pracuje s pojmem pracovního prostředí, který sice byl zaveden již výše uvedenou Úmluvou MOP č. 155, ale Směrnice 89/391/EHS reaguje na jeho moderní pojetí s ohledem na technický pokrok a rostoucí význam prevence, která je povinností zaměstnavatelů. Směrnice 89/391/EHS se věnuje vedle prevence i dalším obecným zásadám BOZP, odborně způsobilým osobám, informování a školení zaměstnanců.

Otázkami pracovního prostředí se zabývá **Směrnice Rady 89/654/EHS** o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, která rovněž poskytuje jeho definici. Z působnosti Směrnice 89/654/EHS jsou výslovně vyňaty dopravní prostředky, pracovní místa uvnitř nich, dočasná nebo mobilní pracoviště, určitá hospodářská odvětví, rybářské lodi, pole, lesy a další pozemky tvořící část zemědělského nebo lesnického hospodářství.⁸³ Přílohy jsou rozděleny podle toho, zda jsou daná pracoviště již v provozu (příloha č. 2) nebo jde o jejich prvotní otevření (příloha č. 1).

Vedle obecné Směrnice 89/391/EHS o BOZP se normotvorba EU zaměřuje i na dílčí aspekty formující bezpečné a zdraví nezávadné pracovní prostředí. Mezi takové legislativní počiny patří i **Směrnice 2009/104/ES** o minimálních požadavcích na BOZP pro používání pracovního zařízení pro práci, která definuje minimální bezpečnostní standardy pro pracovníky při užívání pracovních zařízení. Z tohoto důvodu směrnice také vymezuje pojmy jako jsou pracovní zařízení, užívání pracovních zařízení, nebezpečná zóna, exponovaný pracovník či operátor.⁸⁴ Stejně jako ve všeobecné

⁸² EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

⁸³ EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 89/654/EEC – workplace equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/2>

⁸⁴ EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 2009/104/EC – use of work equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/3>

Směrnici 89/391/EHS je i zde kladen důraz na prevenci, kterou je povinen zajišťovat zaměstnavatel právě i s pomocí vhodných zařízení, jejich inspekcemi a pravidelnými kontrolami. Veškerá opatření má zaměstnavatel přijímat s ohledem na ergonomické a bezpečnostní podmínky.

S pracovními zařízeními a jejich užíváním úzce souvisí **Směrnice Rady 89/656/EHS** o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci. Směrnice 89/656/EHS definuje, že OOPP mají být pracovníkům přidělovány ve chvíli, kdy není možné rizika odvrátit pomocí kolektivních opatření. Zaměstnavatel při výběru OOPP musí dbát na to, aby OOPP byly odpovídající hrozícímu riziku a podmínkám na pracovišti, ergonomicky vhodné a padnoucí pro konkrétního pracovníka. Směrnice zmiňuje, že OOPP mají být převážně určeny pro jednoho konkrétního pracovníka. Je-li tomu jinak, musí být přijata související opatření, aby sdílení OOPP neznamenal větší zdravotní riziko nebo hygienické problémy.⁸⁵ Zaměstnavatel kromě přidělení OOPP musí také vymezením způsob jejich užívání včetně případných školení, obměny, kontroly apod.

Na Směrnici 89/656/EHS navazuje **Nařízení EU 2016/425** o osobních ochranných prostředcích, které zrušilo původní Směrnici Rady 89/686/EHS. Nařízení si klade za cíl zajistit stejný standard OOPP ve všech členských státech EU, díky čemuž má být nastavena také stejná úroveň ochrany uživatelů OOPP s ohledem na volný pohyb OOPP po všech členských státech.⁸⁶ Z tohoto důvodu obsahuje nařízení také pravidla pro označování OOPP značkou CE (*conformité européenne*) a je v souladu s příslušnými požadavky EU.

Stejně jako jsou na evropské úrovni upraveny OOPP je pozornost věnována i značkám. Konkrétně se jedná o **Směrnici Rady 92/58/EHS** o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti. Zaměstnavatel je povinen opatřit prostředí pracoviště bezpečnostními značkami, s jejichž pomocí má dojít ke snížení či eliminaci rizik. Dále mají o přijatých opatřeních v podobě značek být informováni

⁸⁵ EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 89/656/EEC – use of personal protective equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/4>

⁸⁶ EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Regulation (EU) 2016/425 on personal protective equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directive/regulation-eu-2016425-personal-protective-equipment>

zaměstnanci a jejich zástupci.⁸⁷ Požadované technické detaily kladené na bezpečnostní značky jsou stanovené v přílohách k této Směrnici 92/58/EHS.

Vzhledem k nebezpečnosti explozí, je **směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/92/ES** věnována minimálním požadavkům na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí. Zaměstnavatel je povinen provést hodnocení rizik podle obecné směrnice o BOZP. Je-li zjištěno, že je na daném, pracovišti zvýšené riziko vzniku výbuchu, musí být vytipovaná místa zařazena do kategorií podle přílohy č. 3 Směrnice 1999/92/ES a podle toho také přijata vhodná opatření.

V roce 1991 přijala EU ještě další významnou obecnou **směrnici 91/383/EHS**, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.⁸⁸

Kromě výše uvedených směrnic a nařízení týkajících se BOZP v různých hospodářských sektorech, přijímá EU také sekundární legislativní akty vztahující se pouze na vybraná ekonomická odvětví. Jedná se například o práci s chemikáliemi, fyziologickými či biologickými činiteli.

⁸⁷ EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 92/58/EEC – safety and/or health signs* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/9>

⁸⁸ MORÁVEK, Jakub. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 287

4 Základní pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Tato kapitola je věnována vztahům subjektů zapojených v oblasti BOZP, jejich právům a povinnostem. V jednotlivých podkapitolách a oddílech se následující část zaměřuje na povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnanců včetně jejich zástupců a zapojení vedoucích zaměstnanců. Kapitola pojednává o otázkách prostředí pracoviště, organizaci práce, pracovních postupech, školeních a odbornosti zaměstnanců. V neposlední řadě je nahlédnuto na problematiku kategorizace prací související s pracovními riziky. Tato témata jsou zde rozvinuta především z pohledu typického pracovního poměru. Pomocí pohledu na úpravu pro standardní pracovní poměr, následuje hlavní část práce, a to kapitola zaměřená na úpravu těchto otázek v atypických formách zaměstnání.

Práva a povinnosti vyplývající ze vztahů v rámci BOZP je možné rozdělit na vztahy na třech různých úrovních:

- a) mezi **zaměstnanci** a **zaměstnavateli**, tj. subjekty individuálních pracovněprávních vztahů,
- b) mezi **zaměstnavateli** a **zástupci zaměstnanců**, nejčastěji odborovými organizacemi, jde-li o projednávání otázek týkajících se BOZP a případné provádění kontroly jejího dodržování a
- c) mezi **zaměstnavateli navzájem** působí-li na jednom pracovišti.

Podmínky pro vytváření bezpečného a zdravotně nezávadného pracoviště jsou v tuto chvíli ovlivněny novými faktory, mezi které patří větší psychické napětí, robotizace, moderní technologie atd. S vývojem pracovního prostředí a postupů jsou také postupně trochu jinak vnímány výzvy, základní pravidla a rizika pro zaměstnavatele a zaměstnance. Ochrana zdraví zaměstnanců je důležitá nejen pro zaměstnavatele, aby jim zůstala zachována zdravá a výkonná pracovní síla, ale i pro celou společnost, protože díky nastaveným opatřením a snížení rizik je také méně státních výdajů na zdravotní péči či sociální zabezpečení při nemožnosti opatřování životních prostředků prací.

4.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zákoník práce definuje základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele na poli BOZP v §103 a §106. Zaměstnavatel má povinnost vytvářet bezpečné podmínky pro všechny zaměstnance a také vhodné podmínky pro výkon činnosti OZO. Zaměstnavatel musí rovněž zajistit prevenci, pracovně-lékařskou péči, očkování a dále na něj dopadají další povinnosti týkající se poskytnutí první pomoci, postupů při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Uvidíme, že dříve byla BOZP vnímána jako technická věc, zatímco nyní je to spíše otázka manažerská.

4.1.1 Obecné povinnosti a prevence

Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečné a zdravé nezávadné pracoviště se vztahuje na všechny osoby pohybující se na pracovišti s jeho vědomím.⁸⁹ Zaměstnavatel ale musí také zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práci jemu zakázané a jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdraví. Vše souvisí se zásadou prevence, k níž má blízko zajišťování hygieny práce. Hygiena práce si klade za cíl vytvoření takových pracovních podmínek a prostředí, jež budou reflektovat potřeby zaměstnanců a chránit je před škodlivými vlivy a přílišným zatěžováním lidského organismu.⁹⁰ Naopak pracovní podmínky mají prospívat jeho zdraví a rozvíjet jeho ducha.

Základním principem prolínajícím se celou politikou BOZP je prevence. Prevence by stejně jako v minulých stoletích měla pro zaměstnance i zaměstnavatele být výhodnější než léčba, rekonvalescence a další plnění související s odstraňováním nežádoucích následků.⁹¹ Součástí preventivních akcí je i kontrola stavu BOZP na pracovišti alespoň jednou za rok za spolupráce s odborovou organizací, respektive po dohodě s ní či se souhlasem zástupce pro oblast BOZP. Výsledkem kontroly může být seznam nedostatků, které má zaměstnavatel za úkol odstranit. Není-li možné je zcela odstranit, musí v krajním případě zaměstnavatel nařídít zastavení výkonu práce.

Na vytváření pracovních podmínek a zajišťování úrovně BOZP se mohou zástupci zaměstnanců aktivně podílet pomocí ujednání v kolektivní smlouvě. V té je

⁸⁹ §101 odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁰ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 74

⁹¹ MORÁVEK, Jakub. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 283

možné mimo jiného upravit četnost prověrek, problematiku zajišťování údržby a zlepšování zařízení či vylepšení a úpravy vzhledu pracoviště.

V současném systémovém pojetí, které se ukázalo jako nejvhodnější, mají zaměstnavatelé před sebou úkoly a požadavky na zajištění BOZP, které se dají rozdělit do tří hlavních skupin:

- a) právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP,
- b) vyhledání a hodnocení rizik a
- c) provedení kategorizace prací.⁹²

K prvnímu bodu řadíme i obecnou povinnost zaměstnavatele zajistit pro zaměstnance pracovní podmínky odpovídající bezpečnostním a hygienickým požadavkům kladeným na pracoviště a na prostředí. Jedná se hlavně o zajištění pomocí vhodné organizace BOZP a předcházení rizikům. Preventivní aktivity zaměstnavatele spočívající v hodnocení a předcházení rizik může zaměstnavatel řídit sám či prostřednictvím způsobilé osoby. V rámci preventivních aktivit zaměstnavatel připravuje a přijímá technická, organizační a jiná vhodná opatření pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví svých zaměstnanců. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o otázkách spojených s BOZP prokazatelným způsobem, ideálně tedy písemně. Další povinnosti pro zaměstnavatele vyplývají ze vztahu k funkcionářům odborové organizace a zástupcům pro BOZP, ty má zaměstnavatel povinnost školit takovým způsobem, aby byli schopni řádně vykonávat své funkce v oblasti BOZP.

Zvláštní povinnosti zaměstnavatele souvisí s těhotnými a kojícími zaměstnankyněmi a zaměstnankyněmi-matkami do devíti měsíců po porodu, je-li práce, jež konají práce ohrožující jejich těhotenství či mateřství. Dále musí zaměstnavatel vytvořit těmto zaměstnankyním prostor pro odpočinek v práci. Speciální podmínky pro výkon práce zajišťuje zaměstnavatel také pro osoby se zdravotním postižením a stejně tak pro mladistvé zaměstnance. Jim nemůže být například nařízena práce přesčas či výkon práce v noci. To platí s určitými výjimkami. Potřebuje-li se totiž mladistvý zaměstnanec zaučit v rámci své praxe k výkonu svého budoucího povolání. V těchto

⁹² NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 29

případech však musí práce v noci bezprostředně navazovat na jeho denní pracovní směnu.

V rámci formování řízení BOZP v organizacích dochází k vytváření tzv. politiky BOZP. Ta je de facto závazkem vedení organizace, že bude zajišťovat BOZP pro své zaměstnance, dodavatele a jiné fyzické osoby, které se na jejich pracovišti pohybují. V rámci politiky BOZP dochází rovněž k vymezení odpovědností k zajištění bezpečných pracovních podmínek, což je jejím hlavním cílem. Každý zaměstnavatel si totiž musí vytvořit vlastní systém řízení BOZP, protože každá organizace představuje unikátní soubor aktivit, lidského kapitálu a dalších zdrojů, a není tedy možné vytvořit univerzální pravidla pro bezpečné pracoviště ve všech organizacích celkově.

4.1.2 Pracovně-lékařská péče

Poskytování pracovně lékařské péče lze chápat jako součást preventivního přístupu k otázkám BOZP.⁹³ Smyslem pracovně-lékařské péče je předcházení poškození zdraví zaměstnanců, respektive budoucích zaměstnanců, budou-li tito uznání práce způsobilými pro danou pozici. ČR je vázána k poskytování pracovně-lékařské péče mezinárodní úmluvou MOP č. 161 o závodních zdravotních službách z roku 1985. S tím, že veškerá opatření stanovená úmluvou, mají být dotčenými státy realizována na tripartitním principu.⁹⁴ S přijatou Úmluvou č. 161 souvisí také Doporučení MOP č. 171, o závodních zdravotních službách rovněž z roku 1985 a další Úmluva MOP č. 171, o noční práci z 1990. V českém právním řádu nalezneme hlavní právní úpravu v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

Pracovně-lékařské služby je možné rozdělit do tří hlavní činností:

- a) **pracovně-lékařské prohlídky** (u osob ucházejících se o zaměstnání a zaměstnanců) – posudková činnost,
- b) **poradenská činnost** zaměstnavateli,

⁹³ MORÁVEK, Jakub. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 291

⁹⁴ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 24

- c) **dohled** poskytovatele nad stavem hygieny na pracovištích, dalších zařízeních a u výkonu práce – dohledová činnost.⁹⁵

Každá z uvedených složek pracovně-lékařské péče musí být vždy zajištěna, není možné se pouze omezit na jednu z nich a zbylé dvě zcela vynechat. V rámci dohledu jsou analyzována rizika a kontrolováno závodní stravování. Kontrolou prochází i míra expozice rizikovým faktorům a s nimi související nemoci z povolání a pracovní úrazy.⁹⁶ Poskytovatel pomáhá zaměstnavateli rovněž s vypracováním plánů opatření a úprav pracovních podmínek.

Mezi nejvýznamnější část pracovně-lékařské péče lze zařadit **pracovně-lékařské prohlídky**, které dělíme na tři hlavní skupiny:

- a) **vstupní**,
- b) **periodické** a
- c) **mimořádné**.

K výčtu je možné doplnit ještě **výstupní** a **následné** prohlídky po ukončení rizikových prací, kdy se již nejedná o posuzování způsobilosti k výkonu práce, nýbrž o hodnocení zdravotního stavu po vykonávání vybraných činností. Pro některé skupiny zaměstnanců (např. matky po porodu, mladiství, pracující v noci) platí trochu odlišné podmínky prohlídek a dalších pracovně-lékařských služeb.

Poskytovatelem pracovně-lékařských služeb může být pouze fyzická nebo právnická osoba, která má k jejich poskytování oprávnění a musí je rovněž poskytovat ve schválených zařízeních. Zaměstnavatel může mít smluvně zajištěno několik poskytovatelů pracovně-lékařské péče, ale každý z nich musí splňovat veškeré náležitosti uvedené ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví⁹⁷. Avšak zaměstnanec má možnost si zvolit svého poskytovatele pracovně-lékařských služeb sám, až na výjimky definované zákonem o zdravotních službách, k nimž jsou řazeny případy, že má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu s poskytovatelem a zaměstnanec k němu byl vyslán.

⁹⁵ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 55

⁹⁶ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 59

⁹⁷ Vyhláška č. 79/2013 Sb., Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Dále se jedná i o vstupní lékařské prohlídky v případě výkonu práce v jiné než první kategorii, kdy neplatí možnost svobodné volby lékaře.⁹⁸ Ať již je zaměstnanec vyslán ke smluvnímu poskytovateli nebo si jej volí sám, tj. jedná se o jeho praktického lékaře, musí mít od zaměstnavatele připravenou žádost, která mimo jiné obsahuje druh práce, režim práce a pracovní podmínky.

Zaměstnavatel má povinnost veškeré pracovně-lékařské prohlídky uhradit. Pro jejich poskytování není stanoven jeden fixní tarif, ale ceny jsou smluvního charakteru. V praxi to funguje tak, že vstupní lékařskou prohlídku sice u poskytovatele zaplatí zaměstnanec, avšak nastoupí-li do zaměstnání, bude mu zaměstnavatelem částka uhrazena. Jedinou situací, kdy zaměstnavatel nehradí vstupní lékařskou prohlídku je, když vybraného zaměstnance nakonec nezaměstná. Toto pravidlo se však neuplatní v případech, kdy má zaměstnanec vykonávat práci v noci. V tomto případě musí zaměstnavatel cenu prohlídky uhradit i za situace, že zvoleného zaměstnanec nakonec nezaměstná.

Vstupní prohlídka tvoří první prohlídku, kterou zaměstnanec pro daného zaměstnavatele absolvuje. Protože je zaměstnavatel povinen po výběru nového zaměstnance posoudit jeho zdravotní způsobilost pomocí poskytovatele pracovně lékařských služeb, je jeho povinností vyslat k lékaři každého nového potenciálního zaměstnance. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance, kteří mají pro zaměstnavatele vykonávat činnosti zařazené v I. kategorii a budou práci vykonávat na základě DPČ, případně DPP.

Zaměstnanec musí mít vstupní lékařskou prohlídku provedenou před vznikem pracovního poměru, tj. před prvním dnem nástupu do práce, teoreticky je prohlídka možná v týž den, ale před zahájením výkonu práce. Povinností zaměstnavatele je i sdělení zaměstnancům, který poskytoval pracovně-lékařských služeb jim tyto zdravotnické služby poskytne a rovněž jakým vyšetřením a kontrolám se musí podrobit. Zaměstnanec, který nemá provedenou vstupní prohlídku, je považován za osobu nezpůsobilou k výkonu dané práce. Stejná situace platí, je-li zaměstnanec převáděn na jinou práci, než pro kterou byla původně provedena vstupní lékařská prohlídka.

⁹⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Povinnosti před vznikem pracovního poměru. In: ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: UK v Praze, 2016. str.21

Zaměstnavatel je opět povinen převáděného zaměstnance poslat k poskytovateli pracovně-lékařských služeb, aby stanovil, zda je pro práci, na níž je převáděn, způsobilý či způsobilý s výhradami. Na druhou stranu je zaměstnavatel povinen pro provedení hodnocení pracovních podmínek, náročnosti a možným zdravotním rizikům dát poskytovateli k dispozici výsledky měření a expertíz. Teprve po zjištění jeho způsobilosti zaměstnance, může vzniknout pracovní poměr a následně dochází k potřebným školením týkajících se BOZP.

Co se týče **periodických prohlídek**, jsou intervaly pro jejich realizaci uvedeny v prováděcím předpise⁹⁹. Rozmezí jednotlivých prohlídek se pohybuje od jednoho roku do šesti let. Nejdelší interval je stanoven pro zaměstnance mladší padesáti let konající práce první kategorie. Zde se dostáváme k otázce pravidelnosti prohlídek s ohledem na rozdělení prací do kategorií. S tím, že první dvě kategorie prací jsou ještě dále děleny na zaměstnance do padesáti let a od padesáti let. Pro kategorii třetí a čtvrtou není věk již rozhodný a pro všechny bez ohledu věku platí stejná periodicita, tedy dva roky ve třetí a jeden rok ve čtvrté kategorii.¹⁰⁰ Avšak v případě mladistvých je nutné prohlídky opakovat ve všech kategoriích každý rok a u zaměstnanců pracujících v noci každé dva roky.

Mimořádné prohlídky jsou prováděny hlavně v případech, kdy jsou důvodné obavy, že zaměstnanec není nadále způsobilý k výkonu doposud konané práce. Výčet případů, kdy je nutné uskutečnit mimořádnou prohlídku je stanoven v prováděcí vyhlášce¹⁰¹. Jedná se například o situace, kdy prohlídku nařídí orgán veřejného zdraví nebo tak určí zákon či to vyžadují podmínky dané činnosti a podobně.

4.1.3 Povinnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Povinnosti při **pracovních úrazech** uvádí zákoník práce v §105. Zaměstnanec musí pracovní úraz, který se přihodil jemu samotnému nebo jehož byl svědkem bezodkladně hlásit zaměstnavateli případně vedoucímu zaměstnanci. K základním

⁹⁹ Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁰⁰ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 137

¹⁰¹ Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

povinnostem zaměstnavatele patří zajištění první pomoci zraněnému zaměstnanci. Pro případy úrazu musí mít zaměstnavatel na pracovišti řádně vybavenou lékárničku.¹⁰² Neexistuje univerzální předpis uvádějící konkrétně obsah lékárničky, každý zaměstnavatel je povinen definovat na základě analýzy rizik a možných pracovních úrazů sám, co by měla jeho lékárnička obsahovat.

Přihodí-li se na pracovišti úraz musí jej zaměstnavatel uvést v jím vedené evidenční knize pracovních úrazů, a to bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní úraz psychický nebo fyzický. Zaměstnavatel vystaví o pracovním úrazu záznam ve dvou vyhotoveních ve lhůtě pět pracovních dnů. Jedna kopie zůstává jemu a druhou předá zaměstnanci, případně rodinným příslušníkům, jednalo-li se o smrtelný pracovní úraz. Pracovní úrazy neznamenantující pracovní neschopnost, či jen takovou, která nepřesahuje tři kalendářní dny, jsou pouze evidovány v knize úrazů. Samotné neuvedení v knize úrazů však nemůže mít za následek zproštění odpovědnosti zaměstnavatele s tím, že se o pracovní úraz nejedná.¹⁰³ Zaměstnavatel musí při kontrolách být schopen doložit správně vedenou evidenci v knize úrazů včetně záznamů o úrazech v případech, kdy je to relevantní, tj. u úrazů s delší pracovní neschopností než výše zmiňované tři dny. Projednání pracovního úrazu probíhá za účasti svědků, odborové organizace či zástupce pro oblast BOZP.¹⁰⁴ Následně musí záznam o pracovním úrazu zaměstnavatel zaslat stanoveným orgánům uvedeným v §4 nařízení vlády č. 101/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Informace o pracovním úrazu je hlášena např. oblastnímu inspektorátu práce, zaměstnavateli dočasně přiděleného zaměstnance atd. Došlo-li k úmrtí zaměstnance, rozšiřuje se počet orgánů o zdravotní pojišťovnu.¹⁰⁵ Zaměstnavatel je povinen se na základě zkušenosti z pracovního úrazu poučit a přijmout taková opatření, aby se již podobný incident neopakoval.

¹⁰² Bod 8 přílohy nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o poskytování první pomoci

¹⁰³ MACHAČ, Martin, KRISTÝN, Martin, OBŠASNÍK, Lukáš, SPIROVÁ, Irena, ZOUFALÁ, Kristýna. *Vyznejte se v pracovním právu*. Brno: BizBooks, 2014, str. 135

¹⁰⁴ BOZPinfo.cz. *Pracovní úraz od A do Z* [online]. Poslední změna: 7. 3. 2013. Kateřina Hrubá. [Cit. 1. 4. 2018]. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/pracovni-uraz-od-do-z>

¹⁰⁵ §4 odst. 2 nařízení vlády č. 101/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

4.1.4 Důsledky pracovních úrazů a nemocí z povolání

Vznikem pracovního úrazu či nemoci z povolání se původní právní vztah mění a nastupuje odvozená odpovědnostní povinnost zaměstnavatele. Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je:

- a) jeho samotný vznik,
- b) existence újmy a
- c) kauzální nexus mezi úrazem a utrpěnou újmou.

Nejsou-li kumulativně splněny všechny tyto podmínky, nárok zaměstnance nevzniká. Judikaturou bylo dovozeno, že za podmínku příčinné souvislosti je považována situace, kdy by škoda bez daného pracovního úrazu nevznikla vůbec nebo nebyla takového charakteru.¹⁰⁶ Samotné hodnocení kauzálního nexu je posuzováno pouze po stránce skutkové.

U pracovního úrazu i nemoci z povolání se jedná o odpovědnost objektivní, tedy nemusí ze strany zaměstnavatele dojít ani k zaviněnému ani k nedbalostnímu porušení jeho povinností. V případě nemoci z povolání nastupuje odpovědnost zaměstnavatele, pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele za takových pracovních podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká. Zaměstnavatel se může své odpovědnosti zprostit, a to zcela či částečně. Úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele přichází v úvahu pokud:

- a) *„zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,*
- b) *škoda vznikla v důsledku opilosti zaměstnance či zneužití návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.*“¹⁰⁷

Za jiných, než taxativních důvodů určených zákonem se zaměstnavatel odpovědnosti zprostit nemůže. V níže uvedených případech se mu nabízí možnost se zprostit alespoň z části, prokáže-li, že škoda vznikla:

¹⁰⁶ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 291/2007, ze dne 13.12.2007

¹⁰⁷ §367 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

a) „v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody,

b) proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.“¹⁰⁸

V případě písm. b) vždy zůstane zaměstnavateli povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy v minimálním rozsahu jedné třetiny.

Úpravu odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění poskytovala vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 32/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Obecnou úpravu náhrady škody i nemajetkové újmy nyní sice nalezneme v zákoně č.89/2012 Sb., občanský zákoník, ale pro pracovní úrazy a nemoci z povolání platí odlišná úprava, na níž odkazuje §271c odst. ZPr, který říká, že:

„(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši podle právního předpisu vydaného k provedení odstavce 2.

(2) Vláda stanoví nařízením výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.“¹⁰⁹

V návaznosti na zmocňovací ustanovení odst. 2 bylo vládou ČR přijato nařízení č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. K odškodňování poškození zdraví následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání, ke kterým došlo ještě před nabytím účinnosti tohoto nařízení, však dochází stejně podle něj.¹¹⁰ Vládní nařízení ponechává

¹⁰⁸ §367 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁹ §271c zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁰ §10 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

pro odškodnění a výpočet jeho výše bodový systém, jenž byl původně uplatňovaném ve všech případech odškodňování bolesti a ztíženého společenského uplatnění. Důvodem odlišné pracovněprávní a občanskoprávní úpravy je především odlišnost závislé práce a v samotné specifické povaze pracovněprávního vztahu.¹¹¹ A dále také pojistný princip, na jehož základě musí každý zaměstnavatel povinně odvádět stanovené pojistné.

Pro nemoci z povolání i pracovní úrazy platí, že byly-li uznány, je zaměstnavatel povinen k následujícím plněním:

- a) dorovnat ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,
- b) bolestné a náhradu za ztížení společenského uplatnění,
- c) úhradu nákladů léčby (pouze účelně vynaložených nákladů na léčbu) a
- d) úhradu věcné škody, která zaměstnanci vznikla (např.: brýle, ale i péče o domácnost, o níž není zaměstnanec schopen se se v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání sám postarat atd.).¹¹²

Náhrada za ztrátu na výdělků není podle zákoníku práce nijak závislá na době trvání pracovního poměru. Jak bylo dovozeno NS ČR má zaměstnavatel povinnost nadále hradit zaměstnanci náhradu za ztrátu výdělků po dobu trvání jeho pracovní neschopnosti související s pracovních úrazem, i když zaměstnanec v době své pracovní neschopnosti rozváže pracovní poměr.¹¹³ Co se týče výše náhrad souvisejících se ztrátou na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (částečná nebo úplná invalidita,), je pro rozhodnutí o jejich výši podstatné jakého průměrného výdělků dosahoval zaměstnanec před vznikem škody a ne před samotným vznikem nemoci z povolání. Byl-li pracovní poměr rozvážen z jiných důvodů než pro nemoc z povolání či pracovní úraz, je nutné se při výpočtu náhrady škody řídit tím, jaký průměrný výdělek by zaměstnanec mohl prokazatelně mít u jiného zaměstnavatele, kdyby u něj konal práci a nedošlo by k jeho poškození zdraví.¹¹⁴

Zemřel-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout, kromě výše uvedeného:

¹¹¹ Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4556/2016, ze dne 26. 9. 2017

¹¹² §271a – 271e zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹³ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21Cdo 582/2015, ze dne 3. 6. 2016

¹¹⁴ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3142/2012, ze dne 16.12.2013

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- b) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- c) jednorázové odškodnění a
- d) náhradu věcné škody.¹¹⁵

U pracovního úrazu i nemoci z povolání nastává situace, kdy zaměstnanec z důvodu jejich výskytu není dále schopen konat dosavadní práci. Tato skutečnost se dokládá pracovně-lékařským posudkem, ve kterém se uvedou další informace související s pracovním úrazem či nemocí z povolání. Posudkový lékař má kromě možností způsobilý a nezpůsobilý k výkonu práce také k dispozici uvést, že je zaměstnanec způsobilý s podmínkou.¹¹⁶ U nemoci z povolání není na základě vydaného posudku zaměstnanec nadále způsobilý konat jeho dosavadní práci a zaměstnavatel má povinnost jej převést na jinou pro něj vhodnou práci. Vhodnost je zde vnímána s ohledem na zaměstnancův zdravotní stav, jeho schopnosti a také kvalifikaci. Převedením na jinou práci však věc nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem musí rovněž změnit pracovní smlouvu, v níž bude uvedena jeho nová pozice a činnosti, které bude konat. Pokud zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci nepřevéde, je vzniklá situace vnímána jako překážka ve výkonu práce na straně zaměstnavatele. V tuto chvíli je zaměstnavatel povinen ukončit pracovní poměr dohodou se zaměstnancem či výpovědí a zároveň vyplatit zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného platu jakožto kompenzaci.¹¹⁷ Dle rozhodnutí NS ČR musí zaměstnavatel uvedené odstupné zaměstnanci poskytnout i v případech, že pracovní poměr ukončí výpovědí sám zaměstnanec.¹¹⁸ NS ČR tímto svým rozhodnutím de facto rozšířil okruh situací, kdy má zaměstnanec nárok na odstupné a to dokonce ve chvíli, kdy sám ukončí pracovní poměr výpovědí.

¹¹⁵ §271g – 271j zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁶ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 192

¹¹⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. *Bulletin Advokacie*. Praha: ČAK, 2019 (7-8).

¹¹⁸ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. 1. 2018

4.2 Povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci mají zákonnou povinnost spolupřevádět bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní prostředí, hlavně dbát opatřeních zaměstnavatele a podílet se na řešení otázek BOZP.¹¹⁹ Aby zaměstnanci dodržovali, co jim zákon ukládá, jsou povinni se účastnit školení, podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením, očkováním a dalším lékařským návštěvám. Každý zaměstnanec má za úkol dbát hlavně o své vlastní zdraví a bezpečnost, podle svého nejlepšího svědomí a svých možností.¹²⁰ Zaměstnanci sami musí cítit odpovědnost vůči sobě samým i svým kolegům, neboť výkon bezpečné práce zajišťuje hlavně jejich schopnost být nadále ekonomicky aktivní v činnosti, kterou konají. S ohledem na jejich okolí svým bezpečným chováním zajišťují toto i pro ostatní zaměstnance a další přítomné osoby v jejich blízkosti.

Zaměstnanci mají zakázáno vstupovat na pracoviště, do prostorů a k zařízením, kam nebyli pracovně vysláni. Dále musí dodržovat právní a ostatní předpisy včetně pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanci nesmí na pracovišti požívat alkoholické nápoje a užívat jakékoliv jiné návykové látky. Pravidlo zákazu požívání alkoholu je třeba posuzovat dle konané práce (např. someliér má ochutnávání alkoholu v popisu práce) nebo provozy, ve kterých je povolena konzumace nízko-stupňového či nealkoholického piva (např. skláři).

Zaměstnancům je zakázáno pracovat se zařízeními, aniž by byli s jejich obsluhou seznámeni, případně řádně proškoleni. Zakázáno jim je i odstraňovat bezpečnostní značky, kryty na strojích či celá bezpečnostní zařízení.¹²¹ K jejich povinnostem patří i oznamovací povinnost vůči jejich nadřízenému a podílení se na odstraňování zjištěných nedostatků v oblasti BOZP při prováděných kontrolách. Zaměstnanec musí také odmítnout výkon práce, která ohrožuje jeho život nebo zdraví bezprostředním způsobem.¹²² Další zákonné povinnosti a související oprávnění jsou spojena především s vedoucími zaměstnanci.

¹¹⁹ §106 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹²⁰ §106 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²¹ KLEINOVÁ, Lidmila. Obecná příručka bezpečnost a ochrana zdraví při práci pro živnost hostinská činnost. *Informační centrum pro podnikatele. Zpracováno OKM Obchod a cestovní ruch*. Praha: Hospodářská komora ČR, 2009 (8), str. 6

¹²² §106 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4.2.1 Vedoucí zaměstnanci

Za vedoucího zaměstnance považuje zákonná úprava takového zaměstnance, který řídí a kontroluje práci jiných zaměstnanců a je oprávněn k jejímu výkonu udávat pokyny. Vedoucí zaměstnanci ale mají udávat pracovní pokyny i zaměstnancům jiného zaměstnavatele,¹²³ ale nesmí vůči nim již činit žádná právní jednání. Každý zaměstnavatel je povinen určit samostatně, kdo bude vzhledem k ostatním v organizační struktuře nadřazeným zaměstnancem.

Význam zapojení vedoucích zaměstnanců vzrostl díky systémovému přístupu k řešení BOZP. Vedoucí zaměstnanci se musí povinně podílet na tvorbě BOZP, a to na všech stupních řízení. Jde-li o zajišťování BOZP s ohledem na možná rizika pro život a zdraví zaměstnanců, mají vedoucí zaměstnanci stejné povinnosti jako samotný zaměstnavatel.¹²⁴ Jedná se o povinnost minimalizace a odstraňování rizik v rámci zajišťování prevence. Proto se musí vedoucí zaměstnanci podrobovat speciálním školením. Na odpovědnosti související se zajišťováním BOZP nemění pro vedoucí zaměstnance nic ani působnost OZO v organizaci. OZO má ve vztahu k vedoucím zaměstnancům oprávnění provádět kontroly BOZP, jak je na pracovištích jednotlivých vedoucích zaměstnanců zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví. Předmětem této kontroly není výkon práce zaměstnanců ale to, jak uvádí vedoucí zaměstnanec nastavené podmínky BOZP do praxe.

Vedoucí zaměstnanci mají relativně nelehkou pozici, proto je nutné na jejich úlohu jakožto jistého styčného bodu při zajišťování BOZP myslet již v průběhu jejich výběru.

4.2.2 Účast na řešení otázek BOZP

Zaměstnanci se mají spolupodílet na vytváření bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínek. Jako hlavní prostředky plnění této povinnosti jsou zákoníkem práce chápány hlavně dodržování povinností uložených zaměstnanci zaměstnavatelem a podílení se na řešení BOZP.

¹²³ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 16

¹²⁴ §101 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Sami zaměstnanci mají možnost se účastnit jednání, která se týkají otázek BOZP včetně podávání návrhů a připomínek k politice BOZP. Z praktických důvodů se ale zaměstnanci častěji účastní řešení otázek BOZP a kontrole jejího dodržování především pomocí svých zástupců. Zástupci zaměstnanců mohou být odborové organizace, rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců nebo zástupci pro BOZP. Ze všech uvedených mají pouze odborové organizace možnost provádět vnitřní kontrolu stavu BOZP¹²⁵. Odborové organizace jsou pro zaměstnavatele významným článkem v problematice BOZP hlavně z důvodu řešení hodnocení rizik, pracovních úrazů, prověrek BOZP a pracovního řádu.¹²⁶ Proto jsou nejvýznamnějším subjektem zastupujícím zaměstnance v oblasti BOZP právě odborové organizace, které mají možnost přímé kontroly a dalších aktivit na poli BOZP. Odborové organizace jsou oprávněny sledovat plnění povinností zaměstnavatele nejen v oblasti BOZP, ale také pracovních podmínek, nakládání s OOPP a mohou provádět šetření pracovních úrazů a jejich odškodňování.¹²⁷ Orgány odborové organizace se účastní také prověrek BOZP prováděných pravidelně jednou za rok a jednání týkajících se všech otázek BOZP. Zaměstnavatel má vůči odborovým organizacím širší povinnosti, jež vůči ostatním zástupcům zaměstnanců nemá, mezi něž patří povinnost je informovat o hodnocení rizik a způsobech jejich minimalizace, dále o organizaci školení, o zajišťování preventivní lékařské péče a o tom, kteří zaměstnanci byli proškoleni k poskytování první pomoci.¹²⁸ Naopak rady zaměstnanců nemají v právních předpisech definovanou žádnou součinnost se zaměstnavatelem pro oblast BOZP. Vzhledem k celkově nízké odborové organizovanosti v ČR, je tato malá účast patrná i při prosazování a komunikaci otázek souvisejících s BOZP.

¹²⁵ MORÁVEK, Jakub. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 293

¹²⁶ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 27

¹²⁷ KLEINOVÁ, Lidmila. Obecná příručka bezpečnost a ochrana zdraví při práci pro živnost hostinská činnost. *Informační centrum pro podnikatele. Zpracováno OKM Obchod a cestovní ruch*. Praha: Hospodářská komora ČR, 2009 (8), str. 19

¹²⁸ KLEINOVÁ, Lidmila. Obecná příručka bezpečnost a ochrana zdraví při práci pro živnost hostinská činnost. *Informační centrum pro podnikatele. Zpracováno OKM Obchod a cestovní ruch*. Praha: Hospodářská komora ČR, 2009 (8), str. 19

4.3 Kategorizace prací a rizika

Pro oblast BOZP, práv a povinností zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců a další činnosti je důležité rozdělení pracovních činností do kategorií. Kategorizace prací je vytvářena samotnou organizací a následně jí schvaluje místně příslušná hygienická stanice.¹²⁹ Vzhledem k tomu, že podle určených kategorií má zaměstnavatel povinnost nejen vůči zaměstnancům v typickém pracovněprávním vztahu, ale i v atypickém, je otázce kategorizace prací a následně s tím i spojeným pracovním rizikům věnována tato část práce.

4.3.1 Kategorizace prací

Právní základ pro kategorizaci prací se nachází v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Jednotlivá kritéria, jejichž pomocí jsou práce zařazovány určuje ale prováděcí předpis.¹³⁰ „Podle míry výskytu 13 okruhů (kritérií), které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií.“¹³¹ Těchto 13 hodnotících kritérií bylo zvoleno pro jejich nejvýznamnější dopad na lidské zdraví, jedná se například o hodnocení zátěže prachem nebo chladem či fyzické a psychické zátěže, zátěže na zrak (viz příloha č. IX). V rámci měření a vyhodnocování je pracováno s průměrnou osmihodinovou pracovní směnou. Nejrizikovějšími jsou práce zařazené v poslední, tj. čtvrté kategorii. Pracoviště, na kterých jsou vykonávány práce třetí a čtvrté kategorie, jsou označovány jako ztížené nebo škodlivé pracovní prostředí. O uvedení prací ve čtvrté a třetí kategorii již nerozhoduje zaměstnavatel, nýbrž příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, kterým je krajská hygienická stanice nebo Ministerstvo zdravotnictví.

Návrh o zařazení prací do určité kategorie podává zaměstnavatel nejpozději 30 dnů po zahájení výkonu prací. To platí pro práce ve třetí a čtvrté kategorii. Zařazení prací do druhé kategorie určuje zaměstnavatel, ale již není třeba mít rozhodnutí orgánu

¹²⁹ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 37

¹³⁰ Vyhláška č. 432/2003 Sb. vyhláška, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli)

¹³¹ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 110

ochrany veřejného zdraví. U těchto prací lze sledovat nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně. Pokud není práce zařazena do třetí, čtvrté ani druhé kategorie, považuje se automaticky za práci spadající do kategorie první. Orgán veřejného zdraví má však vždy možnost dané zařazení přezkoumat.

Práce v první kategorii za současného stavu poznání neznamení nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance.¹³² Práce zařazené do třetí a čtvrté kategorie jsou naopak pracemi rizikovými, tedy takovými, u nichž je zvýšené nebezpečí vzniku nemoci z povolání či nějaké jiné nemoci, která vzniká v souvislosti s výkonem dané práce.¹³³ S tím, že práce třetí kategorie jsou spojeny s překračováním hygienických limitů, s nutným používáním OOPP a opakujícími se nemocemi z povolání. U čtvrté kategorie pak již nelze vysoké riziko zcela eliminovat ani používáním předepsaných ochranných opatření.

Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci rizikových prací a seznamy zaměstnanců tyto práce konajících. Veškeré shromažďované údaje související s výkonem rizikových prací musí být zaměstnanci dány k nahlédnutí, kdykoliv o to požádá. Povinnost uchovávat tyto evidence zaměstnanců trvá 10 let, respektive 40 let jedná-li se o zaměstnance vykonávající práce definované v §40 písm. b) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Tedy práce, při kterých dochází k expozici chemickými karcinogeny, azbestem, v riziku fibrogenního prachu a biologickými činiteli s možnými následky latentního onemocnění či majících dlouhou inkubační dobu.

Relativně komplikovanější je evaluace rizika pro zrak, protože podle ČIA nejsou postupy měření zrakové zátěže hodnotitelné v souladu s kritérii normy ČSN EN ISO/IEC 17025:2005 pro zkušební laboratoře.¹³⁴ Při případném vyhodnocování zrakové zátěže je tedy vždy zapotřebí individuálního přístupu a personifikovaného měření. V případě hodnocení fyzické a psychické zátěže na zrak je nutné k hodnotám měření doplnit i odborný popis výsledků.

Kategorizace prací má významný vliv na další povinnosti zaměstnavatele, protože podle toho, do jaké kategorie práce spadá, musí zajišťovat frekvence pracovně-

¹³² JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 94

¹³³ §39 zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

¹³⁴ ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnílékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 111

lékařských prohlídek atd. Zaměstnavatel má, i s ohledem na svoje zájmy, usilovat o zařazení práce do co nejnižší kategorie. Zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele povinně informaci, do jaké kategorie jeho práce spadá včetně podání dalších vysvětlení a požadavků vyplývajících ze zařazení (např. četnost zdravotních prohlídek, používání OOPP, používání jídla a nápojů na pracovišti atd.).¹³⁵ Náležitě informování zaměstnance je důležité hlavně z důvodu nastavení prevence a jeho řádného obeznámení s možnými riziky a nároky.

4.3.2 Pracovní rizika

Při hodnocení rizik je třeba brát v potaz různorodost nebezpečí, která mohou působit poškození zdraví. Obecně lze riziko vnímat jako „*kombinaci pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události nebo expozice a závažnosti úrazu nebo poškození zdraví, které může být způsobeno událostí nebo expozicí jejímu vlivu.*“¹³⁶ Na uvedené definici vidíme, že riziko má dva rozměry: pravděpodobnost výskytu nebezpečné situace a závažnost možného následku.¹³⁷ Hodnocení pracovních rizik je zaměstnavatel povinen provádět pravidelně, aby dokázal také včas reagovat na případné rizikové změny. Výsledkem provedených analýz má být seznam vhodných opatření vedoucích k prevenci a minimalizaci možného výskytu zjištěných rizik. Analýze rizik je věnováno také ustanovení ZPr, ale podrobněji se touto problematikou zabývá zákon o zajištění dalších podmínek BOZP určující i základní postup (viz příloha X.).

Při analýze rizik musí být posouzeny všechny vykonávané práce, ať již jde o práce běžné/standardní nebo mimořádné/nestandardní. Do analýzy je třeba zahrnout i činnosti konané dohromady s dalšími cizími zaměstnanci (např. zaměstnanci bezpečnostní agentury). Speciální pozornost musí být věnována rizikům s možným nežádoucím dopadem na citlivé skupiny zaměstnanců (těhotné zaměstnankyně, mladiství atd.), u nichž mohou být třeba další doplňující opatření.

¹³⁵ NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, str. 19

¹³⁶ VALA, Jiří. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 13

¹³⁷ GALVAS, Martin. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, str. 613

V současnosti se převážně setkáváme se dvěma hlavními způsoby hodnocení rizik: **kvantitativním** a **kvalitativním**. První zmíněný přístup je založen na „*odhadu informací o riziku založené objektivní pravděpodobnosti, která je bezprostředně aplikovatelná na okolnosti, za nichž k riziku dochází.*“¹³⁸ Kvantitativní přístup používá číselné údaje pravděpodobnosti (např. kolik událostí je přítomno na 100 pracovních hodin atd.) a s tím spojené nežádoucí důsledky. Na druhou stranu kvalitativní hodnocení je možné v případech, kdy máme k dispozici relevantní údaje a můžeme subjektivně hodnotit případné hrozby. Kvalitativní přístup spočívá ve slovním vyjádření popisu pravděpodobnosti a důsledků. Setkáváme se také s kombinací obou přístupů, tzv. *polokvantitativním hodnocením*. To je založeno na popsání číselné stupnice s přidělenými číselnými hodnotami. Pomocí této stupnice docházíme k výsledku možného rizika a stupně ohrožení. V praxi je velmi často využívána bodová metoda spočívající právě na polokvantitativním přístupu.¹³⁹ Tento přístup v sobě totiž dokáže poměrně efektivně skloubit výhody kvantitativního i kvalitativního pohledu na věc.

Pracovní rizika je možné v rámci jejich hodnocení také dělit podle toho, jakými faktory jsou při práci ovlivněna. Setkáváme se s následujícími druhy nebezpečí:

- a) fyzikálními (např. hluk a vibrace),
- b) chemickými (např. působení chemických látek či nebezpečí výbuchu),
- c) biologickými (např. nakažlivé nemoci),
- d) ergonomickými (např. monotónní práce) a
- e) jejich různými kombinacemi.¹⁴⁰

U některých autorů se setkáváme ještě s doplňujícím faktorem prachu a zátěže ať již fyzické a psychické, tak i zrakové.¹⁴¹ Obzvláště velmi důležitou část tvoří psychosociální rizika, u nichž se očekává poměrně velký nárůst možných ohrožení. K těmto rizikům patří například ohrožení stresem, nadměrné množství práce, nedostatek komunikace a kontroly řízení, fyzické násilí, šikana a zastrahování a také fyzické

¹³⁸ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, str. 731

¹³⁹ BARON, L., KEMPA, V., TUČEK, M. Hodnocení a řízení rizika na pracovišti. In: BARON, Ladislav a kol. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích*. Praha: TIGIS, 2004, str. 26

¹⁴⁰ ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce*. Praha: Eurounion Praha, 2008, str. 75

¹⁴¹ KOČÍ, Miroslav. Hodnocení rizik. In: KOČÍ, Miroslav, KOPECKÁ, Miroslava, STIEBITZ, Jindřich. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG, 2013, str. 63

prostředí pracoviště.¹⁴² Při samotném hodnocení rizik nesmí být opomenut ani lidský faktor, pakliže jsou při činnostech zapojeni lidé, kteří jsou nejvíce ovlivňováni stresem, šikanou, prostředím a dalšími aspekty.

Dospěl-li zaměstnavatel, na základě provedené analýzy rizik, k závěru, že zjištěným rizikům není možné předcházet, má povinnost zajistit, aby byla odstraněna či snížena jejich pravděpodobnost výskytu na minimum. A to hlavně pomocí kolektivní ochrany, organizací práce či osobních ochranných pomůcek. Kroky pro práci po analýze mají následovat v určitém pořadí:

- a) eliminace nebezpečí,
- b) nahrazení (např. nebezpečné látky jinou),
- c) použití bariér,
- d) nastavení postupů (pro zajištění minimální expozice),
- e) využití výstražných systémů a
- f) použití OOPP a oděvů.¹⁴³

O zjištěných rizicích a k nim přijatým opatřeních má zaměstnavatel povinnost vést dokumentaci.¹⁴⁴ Nutnou součástí přijatých opatření je i příprava evakuačních plánů, reakcí na mimořádné události, organizace první pomoci apod. Při přijímání a provádění technických, organizačních a dalších opatření vychází zaměstnavatel z generálních přístupů k prevenci. Jde především o eliminaci rizik, jejich odstraňování u samotného původu, přizpůsobení pracovních podmínek zaměstnancům, upřednostňování kolektivní formy ochrany před individuální atd.¹⁴⁵ Toto je vidět v doporučeném postupu přidělovat OOPP a ochranné oděvy až jako poslední možnost. Působí-li na jednom pracovišti zaměstnanci více zaměstnavatelů, jsou tito povinni se písemně informovat o zjištěných rizicích a ochranných opatřeních. Dále spolu musí zaměstnavatelé spolupracovat při zajišťování BOZP na společném pracovišti.¹⁴⁶ Oddělené systémy dvou zaměstnavatelů by totiž nikdy nemohly společně bez problému fungovat.

¹⁴² VALA, Jiří. Předcházení pracovním úrazům a poškození zdraví správným řízením rizik. *Bezpečnost a hygiena práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014 (11).

¹⁴³ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, str. 733

¹⁴⁴ § 102 odst. 4 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁵ § 102 odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁶ § 101 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Mnohdy jsou pracovní rizika vnímána hlavně u povolání, v nichž jsou pracovníci v přímém styku s velkými stroji, zdroji tepla, mrazu nebo se pohybují na nebezpečných pracovištích. Není to však zcela pravda. Často rizika souvisí s nyní zcela běžnější prací s počítači a dalšími zobrazovacími jednotkami. Protože právě práce s PC umožnila rozvoj některých atypických forem zaměstnání, je zde uveden krátký příkladný seznam možných rizik s prací na počítači spojených. Jedná se například o špatné osvětlení monitoru či na něj přílišně dopadajícího denního světla, špatně zvolená klávesnice (příliš tvrdá tlačítka nebo jejich špatná citlivost), nevhodně nastavený monitor, špatně fungující myš a mnoho dalších rizik s pojených se sezením u počítače. K nim zajisté patří i špatně zvolená, příp. nastavená, židle a nevhodný stůl.

U hodnocení a vyhledávání rizik je nutné zmínit ještě tzv. **zbytkové riziko**. Jedná se o situace, kdy byla hrozba identifikována, byla přijata potřebná opatření, ale i tak zůstává jisté ohrožení. Toto zbytkové riziko je však menší, než bylo původní riziko identifikované na začátku.

4.4 Prostředí pracoviště

Na první pohled se nemusí zdát samotné prostředí, jímž jsou zaměstnanci při výkonu práce obklopeni, tak významné. Avšak právě i pracovní klima a fyzické uspořádání dokáže snižovat míru pracovních úrazů a částečně zabránit vzniku nemocí z povolání. I z tohoto důvodu tvoří prostředí pracoviště při zajišťování BOZP nedílnou součást bezpečnostní politiky v organizaci.

Prostředí pracoviště zahrnuje mnoho aspektů ovlivňujících BOZP, které jsou blíže specifikovány v prováděcích předpisech, především v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. „*Pracovní prostředí je souhrnem všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a ostatní technická zařízení, vybavení pracovišť, budovy, zpracovávaný materiál atd.), které v souvislosti s ostatními podmínkami výkonu práce (technologie, organizace práce, vzhled pracoviště) produkují faktory působící na zaměstnance.*“¹⁴⁷ Podmínky pro jednotlivé sektory a pracoviště definují rovněž mezinárodní úmluvy, především MOP (např. Úmluva č. 120 o hygieně

¹⁴⁷ MORÁVEK, Jakub. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 297

v obchodě a kancelářích nebo Úmluva č. 167 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve stavebnictví). Mezinárodní úprava je do českého právního řádu transponována hlavně zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Obecná povinnost zajištění bezpečného pracoviště je dále pro dílčí aspekty rozvinuta v jednotlivých předpisech. Mezi nejvýznamnější patří zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, nařízení vlády 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí a již zmiňované nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Na Evropské úrovni se jedná především o směrnici Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Speciální normy a podmínky jsou uplatňovány při organizaci práce a zajišťování bezpečného pracoviště na staveništích.

4.4.1 Uspořádání pracoviště

Jednou z možností, jak zajistit pro zaměstnance bezpečné pracovní prostředí je volba správného uspořádání pracovního místa. Uspořádání pracoviště, respektive jeho prostorové řešení, tvoří společně s fyzikálními a sociálně psychologickými podmínkami práce pracovní prostředí. V rámci uspořádání pracoviště je ve středu zájmu hlavně vhodná pracovní poloha, ideální zorné podmínky, optimální výška pracovní plochy, vhodný manipulační i pedipulační prostor a komfortní přístup na pracoviště.¹⁴⁸ V jednotlivých oborech a u každého zaměstnavatele je proto třeba zohlednit specifika i při uspořádání pracoviště.

Pomocí základních pravidel má zaměstnavatel povinnost zorganizovat pracoviště tak, aby co nejvíce odpovídalo požadavkům BOZP. To má zaměstnavatel možnost zajišťovat pomocí pravidelných kontrol ve spolupráci s odborovou organizací či jiným subjektem zastupujícím zaměstnance, a to minimálně jednou do roka. Zaměstnavatel má dále povinnost trvale zabezpečit prostorově i koncepčně tak uspořádané pracoviště, aby byly dodrženy bezpečnostní a hygienické podmínky. K estetickým prvkům řadíme i barevné vymalování, květiny a další jemné detaily, jež

¹⁴⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2007, str. 353

dokáží nejen zvýšit pracovní výkonnost, ale také často snížit množství pracovních úrazů. K otázkám úpravy pracoviště nepatří jen jeho estetická část, ale také zajištění pravidelné údržby, úklidu a čištění. Výše uvedené platí nejen pro samotné místo výkonu práce (např. kancelářské místo či přidělené místo obsluhy pásu ve výrobě), ale také pro veškeré prostory (chodby, sociální zařízení atd.).

Pod pojem pracoviště jsou i zákonem zahrnuty také chodby, schodiště a jiné komunikace.¹⁴⁹ Je-li to možné, pracoviště by měla být osvětlena denním světlem a zajištěno má být také větrání a dodržování stanovených mikroklimatických podmínek. Povinné rozměry platí i pro prostory určené k převlékání, osobní hygienu a odkládání osobních věcí. Dále má být zajištěna průchodnost únikových cest, východů a dopravních komunikací.¹⁵⁰ Toto platí hlavně z bezpečnostních důvodů a prováděcí předpis definuje konkrétní podmínky pro rozměry pracoviště vzhledem k světlé výšce prostoru pro trvalou práci následovně:

- „a) do 20 m² nejméně 2,50 m,*
- b) do 50 m² nejméně 2,60 m,*
- c) od 51 do 100 m² nejméně 2,70 m,*
- d) od 101 do 2000 m² nejméně 3,00 m,*
- e) více než 2000 m² nejméně 3,25 m.“¹⁵¹*

Předpis dále stanovuje minimální rozměry podlahové plochy pro jednoho zaměstnance, a sice 2 m² a šíře volné plochy pro pohyb nesmí být v žádném případě menší než 1 metr. Nejde pouze o prostor, který má mít daný zaměstnanec k dispozici. Jiné vládní nařízení¹⁵² se věnuje problematice hluku a vibracím. Nařízení opět pracuje s průměrnou osmihodinovou pracovní směnou a určením akustického hluku 85 dB, pokud není pro některé činnosti určeno jinak (např. pracoviště určená pro tvůrčí činnosti

¹⁴⁹ §2 odst. 1 písm. a) zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP

¹⁵⁰ §2 odst. 1 zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP

¹⁵¹ §46 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

¹⁵² Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

pouze 50 dB).¹⁵³ Je nutné rovněž dbát na osvětlení pracoviště, ať již denním, umělým či kombinovaným světlem, které nemá zatěžovat zrak a oslňovat.

K otázce uspořádání pracoviště patří také kouření na pracovišti. Kouření je zakázáno, jakmile se na pracovišti vyskytuje i jen jeden jediný nekuřák. Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby jeho zdraví nebylo ohrožováno kuřáky. Dále je kouření zakázáno na poradách, jednáních a pracovních schůzkách a v místech, kde může kouření způsobit ohrožení života, zdraví nebo majetku.¹⁵⁴ Zaměstnavatel může vytvořit speciální místnost určenou ke kouření, tzv. kuřárnu, ta musí být řádně označena jako „prostor určený ke kouření.“

4.4.2 Ergonomie

Převážná část organizace pracoviště souvisí s potřebami lidského těla a pro něj, co nejlepšími ergonomickými podmínky. Zaměříme-li se na ergonomii, která hraje podstatnou roli, ať zaměstnanec pracuje kdekoliv, uvidíme její podstatnou úlohu v ochraně fyzického zdraví. Ergonomie je chápána jako interdisciplinární systémový vědní obor¹⁵⁵, který v sobě spojuje zkoumání člověka, techniky a pracovního prostředí. „Předmětem ergonomie je řešit postavení člověka v pracovním procesu s cílem optimalizovat soulad mezi schopnostmi a prostředky člověka plnit pracovní výkon a danými pracovními podmínkami.“¹⁵⁶ Speciální pozornost u pracoviště je proto věnována výšce pracovní plochy (tzv. pracovní rovina), která je definována odlišně pro ženy a muže, vzhledem k jejich jiným výškovým dispozicím. V nařízení vlády č. 309/2007 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP je rozebrána nejen výška samotné plochy (mezi 210–310 mm), ale také výška židle či podobného sedáku nad podlahou (400 mm + 50 mm).¹⁵⁷

¹⁵³ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 161

¹⁵⁴ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, str. 67

¹⁵⁵ CHUNDELA, Lubor. *Ergonomie*. Praha: ČVUT, 2007, str. 7

¹⁵⁶ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 194

¹⁵⁷ §49 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

4.4.3 Výrobní a pracovní prostředky a zařízení

Jednotlivé zákonné předpisy a technické normy rozebírají také požadavky na prostředky poskytnuté zaměstnanci k práci a výrobní zařízení. Otázka bezpečnosti výrobních zařízení je řešena rovněž na evropské úrovni, konkrétně směrnicí EP a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci.

Kromě samotného opatření výrobních a pracovních prostředků a zařízení, musí zaměstnavatel zajistit také jejich pravidelné revize, kontroly, údržbu a čištění, aby nadále splňovaly veškeré podmínky pro výkon bezpečné a zdraví nezávadné práce. Kontrola technických zařízení je de facto prováděna na dvou úrovních, a to ve fázi jejich výroby a uvádění na trh a následně ve fázi jejich provozu.¹⁵⁸

Technická zařízení můžeme dělit do dvou základních skupin:

- a) vyhrazená technická zařízení a
- b) ostatní technická zařízení.¹⁵⁹

Vyhrazená technická zařízení představují větší míru rizika. Jedná se především o zařízení elektrická, plynová, tlaková a zdvihací. Pro tato zařízení platí nejen podmínky definované pro obecná zařízení, ale také speciální požadavky vzhledem k větším hrozbám plynoucích z jejich užívání.

Obecně se dá říct, že naprostým minimem je používání zařízení k účelům, k nimž slouží (např. kopírka je určena ke kopírování, a ne k odkládání nápojů). Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnancům, jež budou zařízení používat, návody k používání či obsluze daných zařízení. K bezpečnému užívání je nutné mít vytvořen také dostatečný prostor okolo zařízení, jejich ochranu a bezpečné přivádění energií atd. Úpravu základních požadavků kladených na technická zařízení nalezneme, sic již v upravené formě, ve vyhlášce Československého úřadu bezpečnosti práce z roku

¹⁵⁸ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 26

¹⁵⁹ KOČÍ, Miroslav. Odborně způsobilá osoba. In: KOČÍ, Miroslav, KOPECKÁ, Miroslava, STIEBITZ, Jindřich. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG, 2013, str. 213

1982.¹⁶⁰ Ta se věnuje práci s obráběčkami, soustruhy, pilami, bruskami, frézami a dalšími zařízeními.

Jako aktuální se jeví především práce s tzv. zobrazovacími jednotkami neboli PC či počítači včetně dalších zařízení v dílnách nebo laboratořích. Této problematice je věnována jedna samostatná evropská směrnice Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami. Dle směrnice se „zobrazovací jednotkou“ rozumí stínítko pro zobrazování alfanumerických znaků nebo grafického zobrazení bez ohledu na použitý způsob zobrazování.¹⁶¹ Trvalá práce, tj. delší než 4 hodiny za jednu směnu, na počítači znamená především zrakovou zátěž. Proto je při práci na počítači nařízena bezpečnostní přestávka v rozsahu 5–10 minut po každých dvou hodinách práce. Tato přestávka je zahrnuta do pracovní doby.¹⁶² Podzákonný předpis rovněž uvádí zásady pro používání obrazovky počítače. Ta nesmí kmitat, plavat či mít poskakovací znaky, řádky nebo docházet ke střídání jasů. Samotná obrazovka musí jít upravit, co se týče jasu a kontrastu, jejího natočení, výšky a naklonění. Obrazovka nesmí být umístěna blíže než 400 mm od očí a jas nesmí být menší než 35 cd/m².¹⁶³ Podmínky jsou stanoveny i pro klávesnici (musí být oddělitelná od obrazovky) a rozměry stolu pro pohodlnou práci.

4.4.4 Osobní ochranné pracovní prostředky

Osobními ochrannými pracovními prostředky jsou takové, které chrání před zraněním pouze konkrétního zaměstnance, přijde-li do kontaktu s nebezpečím. V širším smyslu se setkáváme s označením osobní ochranné prostředky, které jsou určeny i pro jiné aktivity, než je výkon práce (např.: sport). Pro účely práce je pozornost zaměřena pouze na OOPP

Regulaci OOPP najdeme rovněž na evropské úrovni, jedná se o směrnici Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci,

¹⁶⁰ Vyhláška ČÚBP č. 48/1982 S., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení

¹⁶¹ KOMANDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 111

¹⁶² ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 144

¹⁶³ §50 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

kteřá nabízí také demonstrativní výčet objektů, jenž je možné považovat za OOPP. OOPP řadíme mezi ochranná opatření individuální povahy. Nelze-li totiž identifikovaná rizika odstranit, případně je eliminovat pomocí kolektivních opatření, musí být zaměstnanci přiděleny OOPP, o čemž je rozhodnuto interním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Jedná se o „*ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat stanovené požadavky.*“¹⁶⁴ Seznam OOPP je nyní čistě v působnosti OZO, která má povinnost v případě kontroly předložit analýzu rizik, na jejímž základě dospěla k nutnosti přidělení daných OOPP. Interní předpisy kromě seznamu relevantních OOPP uvádí jejich životnost, jak jsou obstarávány a vydávány zaměstnancům. Je-li zaměstnanci předán OOPP s hodnotou vyšší než 50 000 Kč, je nutné s ním uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu tohoto OOPP.¹⁶⁵ Vzhledem k tomu, že je možné tuto dohodu uzavřít až se zaměstnancem starším 18 let, není vhodné mladším zaměstnancům svěřovat takto cenné OOPP.

Odpovědní za přidělování OOPP jsou vedoucí zaměstnanci. Ti mají také povinnost přidělené OOPP kontrolovat, zda nadále splňují dostatečnou ochranu. Případně může kontrolu u některých OOPP provádět sám zaměstnavatel, u složitějších pak výrobce nebo pověřené organizace.

Předměty, které mohou být OOPP jsou velmi rozmanité. Může se jednat o spodní prádlo, sluchátka, špunty do uší apod. Jedná-li se o pracovní oděv a je-li tento součástí OOPP a prán doma u zaměstnance, tvoří OOPP také odpovídající množství pracovního prostředku, případně je za náhradu OOPP považována i jeho oprava apod.¹⁶⁶ Mezi OOPP nepatří běžné pracovní oděvy a obuv, u nichž nedochází při práci k neobvyklému opotřebení a znečištění. OOPP mohou být děleny do skupin podle toho, kterou část lidského těla chrání:

- a) ochrana hlavy,
- b) ochrana sluchu,

¹⁶⁴ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 14

¹⁶⁵ NEUGEBAUER, Tomáš. *Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a ochranných nápojů*. Praha: Wolters Kluwer, 2007, str. 16

¹⁶⁶ DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, str. 65

- c) ochrana očí a obličeje,
- d) ochrana dýchacího ústrojí,
- e) ochrana rukou a paží,
- f) ochrana nohou,
- g) ochrana trupu a břicha a
- h) ochrana celého těla.¹⁶⁷

Veškeré OOPP by měly být voleny s ohledem na přání zaměstnance, pokud již nejsou předepsány v závazném předpisy (např. pro svářeče nebo osoby pracující v chladu). Měly by také být po celou dobu užívání účinné proti riziku a nevytvářet riziko další, musí odpovídat podmínkám daného pracoviště a také fyzickým dispozicím zaměstnance včetně jeho ergonomických nároků a zdravotního stavu. Jedny OOPP by měly být k dispozici pouze jednomu zaměstnanci, a ne půjčovány mezi zaměstnanci navzájem. U OOPP musí být také sledováno, zda splňují podmínky definované EU, tedy zda na sobě nesou označení CE (*conformité européenne*) dokládající shodu.¹⁶⁸ Veškeré OOPP zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně propůjčuje.

4.4.5 Mycí, čisticí a dezinfekční prostředky

Definovat mycí, čisticí a dezinfekční prostředky lze jako „*prostředky sloužící k očištění těla a prostředky s ní související (například ručník) a prostředky k dezinfekci osob vykonávajících pracovní činnosti spojenou s ohrožením infekcí.*“¹⁶⁹ Tyto prostředky je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci k dispozici podle míry znečištění oděvu a kůže.¹⁷⁰ Mycí, čisticí a dezinfekční prostředky jsou opatřeními individuální povahy a nesmí být nahrazeny peněžitou kompenzací nákladů. Na rozdíl od OOPP, jsou mycí, dezinfekční a čisticí prostředky poskytovány všem zaměstnancům, avšak opět na základě interního předpisu vypracovaného zaměstnavatelem podle vodítek určených

¹⁶⁷ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 171-172

¹⁶⁸ ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce*. Praha: Eurounion Praha, 2008, str.128

¹⁶⁹ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 13

¹⁷⁰ MORÁVEK, Jakub. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 292

v nařízení vlády¹⁷¹, které definuje čtyři kategorie prací pro určení potřebného množství mycího prostředku a čistící pasty:

- a) práce velmi nečistá,
- b) práce nečistá,
- c) práce méně čistá a
- d) práce čistá.

Bez ohledu, do jaké skupiny práce patří, má zaměstnanec nárok na dva ručníky za rok. To však neplatí, jsou-li k dispozici elektrické sušiče rukou nebo není potřebná celá očista těla (např. pouze mytí rukou). Zaměstnanec může však na základě interního předpisu obdržet i další prostředky, např. zubní pastu, regenerační masti, kartáčky apod. Na rozdíl od OOPP může zaměstnavatel nahradit poskytování mycích, dezinfekčních a čistících prostředků finanční kompenzací.¹⁷² Je nutné mít na paměti, že ačkoliv obstaral prostředky zaměstnanec, peníze poskytl zaměstnavatel, a proto jsou stále jeho majetkem.

4.4.6 Ochranné nápoje

Ochranné nápoje chápeme jako „*zdravotně nezávadné nápoje sloužící k doplnění ztráty tekutin a minerálních látek (k ochraně před zátěží teplem), nebo k ochraně před zátěží chladem, které obsahují maximálně 6,5 hmotnostního procenta cukru a maximálně 1 hmotnostní procento alkoholu.*“¹⁷³ Nápoje se poskytují v rozsahu podle zaměstnavatele a dle tepelné zátěže a s tím souvisejícím ohrožením ztrátou tekutin. ON jsou stejně jako OOPP a mycí, dezinfekční a čistící prostředky opatřeními individuální povahy. Právní úpravu poskytování ON najedeme v nařízení vlády¹⁷⁴ včetně informací obsažených v jeho přílohách. Žádný předpis však nedefinuje, jaké konkrétní ON má zaměstnavatel v daných provozech zaměstnancům poskytovat. U ON platí stejně jako u

¹⁷¹ Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

¹⁷² NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 146

¹⁷³ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 14

¹⁷⁴ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

dezinfekčních, mycích a hygienických prostředků, že namísto jejich poskytnutí může zaměstnavatel dát zaměstnanci peněžitou kompenzaci.

ON se poskytují podle množství ztracených tekutin přesahující v průběhu výkonu práce jeden a čtvrt litru. Podle charakteru prací se poskytují minerální vody, pramenité vody a v případě prací s menší ztrátou minerálních látek postačuje voda kohoutková. Práce jsou rozděleny pro účely výpočtu náhrady tekutin do osmi skupin (viz příloha XI.), dále je nutné brát v potaz teplotu okolí a výše připočítaných náhrad litrů za každý stupeň Celsia navíc. Speciální podmínky pro poskytování ON platí pro trhací práce, u nichž má charakter ON i teplá zrnková káva a mléko.¹⁷⁵

Zaměstnavatel musí zaručit, že jsou poskytované ON zdravotně zcela v pořádku a mají vhodnou teplotu s ohledem k panujícím teplotním podmínkám.¹⁷⁶ Vzhledem k výše uvedeným požadavkům omezeného množství alkoholu se bez ohledu na teplotu okolí jedná maximálně o nealkoholické či nízkoalkoholické pivo. To však nemůže být poskytnuto mladistvým zaměstnancům, protože i nealkoholické pivo může obsahovat zbytkové množství alkoholu. Teplota ON závisí na podmínkách výkonu práce. V létě je vhodná teplota cca 16 °C, naopak v zimě spíše 20°-25°C.¹⁷⁷ Má-li být poskytnut teplý ON, má být alespoň v rozsahu půl litru. Naopak chladný nápoj má být k dispozici v množství odpovídající minimálně 70 % z organismu ztracených tekutin a minerálních látek dýcháním a pocením za pracovní směnu trvající osm hodin.

4.4.7 Bezpečnostní značky a signály

Bezpečnostní značky a signály související se zajištěním BOZP musí zaměstnavatel používat na všech pracovištích, kde může dojít k poškození zdraví. Podmínky pro značení a signalizaci uvádí nařízení vlády¹⁷⁸, ve kterém nalezneme mimo jiné i požadavky na jejich umístění. Při zajišťování bezpečného pracoviště se, vzhledem ke spolupráci různých zaměstnavatelů z odlišných členských států, jeví evropská

¹⁷⁵ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 187

¹⁷⁶ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 148

¹⁷⁷ ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce*. Praha: Eurounion Praha, 2008, str. 151

¹⁷⁸ Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů

regulace bezpečnostních značek a signálů jako nejdůležitější. Evropskou úpravu poskytuje směrnice Rady 92/58/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na zdravotní nebo bezpečnostní značky na pracovišti. Díky jednotným symbolům porozumí jejich sdělení i osoby bez znalosti místního jazyka. Tyto značky jsou vnímány jako „*značky vztahující se na určitý předmět, činnost nebo ochranu zdraví na pracovišti prostřednictvím, podle okolností, tabulky, barvy, světelného nebo zvukového signálu, ústní komunikace nebo signálu dávaného rukou.*“¹⁷⁹ Každá bezpečnostní značka je tvořena geometrickým tvarem, kombinací barev a symboly určujícími danou aktivitu.

Bezpečnostní značky dělíme do čtyř kategorií (viz příloha XII.):

a) zákazové značky

Tyto značky mají tvar kruhu s červeným okrajem a černým piktogramem uprostřed.

b) výstražné značky

Tento typ značek je ve tvaru trojúhelníku se žlutým pozadím, doplněným o černý piktogram uprostřed a černý okraj.

c) příkazové značky

Značky příkazu jsou charakteristické modrým kruhem s bílým piktogramem uprostřed.

d) značky informativní

V této poslední skupině narazíme na dvě kategorie značek: obdélníkové zelené s bílým piktogramem (např. úniková cesta, místo poskytnutí první pomoci atd.) a pak červené obdélníkové s bílým piktogramem (označující prostředky požární ochrany).

Podmínkou pro bezpečnostní značky je, aby byly vyrobeny z reflexního nebo fotoluminiscenčního materiálu, případně byly osvětleny či samy svítily.¹⁸⁰ Umístění má být voleno tak, aby byly dobře viditelné, nebylo jich příliš velké množství vedle sebe a nezastiňovaly je jiné světelné zdroje. Počet značek není nikde přesně definován, každý

¹⁷⁹ KOMANDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 112

¹⁸⁰ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 198

zaměstnavatel musí na základě zjištěných rizik sám určit jejich potřebné množství a vhodné rozmístění.

Ve stejném vládním nařízení jako bezpečnostní značky najdeme kódy jednotlivých bezpečnostních zvukových signálů, signálů dávaných rukou a hlasových signálů. Světelné a zvukové signály znázorňují, kdy došlo k zahájení a ukončení určité činnosti. Pro signály dávané rukou platí, že musí být přesné, jednoduché, snadno rozlišitelné a nezaměnitelné.¹⁸¹ Signály rukou jsou sjednocené, aby nedocházelo k jakýmkoliv nejasnostem (viz příloha č. XIII). Hlasové signály jsou určeny především pro přemísťování břemen a musí být dostatečně nahlas řečeny v jazyce, kterému příjemce rozumí. Všechny signály musí být dobře viditelné nebo v případě zvukových dobře slyšitelné, a to po celou dobu konané činnosti.

4.5 Organizace práce a pracovní postupy

Základní rámec úpravy postupů a organizace práce nalezneme v §5 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP.¹⁸² S tím, že pomocí správné organizace dochází k zajištění ochrany před předměty, nevhodnými materiály, zabránění pádu a dalšími činnostmi blíže rozvedenými v nařízení vlády.¹⁸³ To se zabývá pracovními postupy a organizací práce při zátěži teplem, prací s chemickými látkami a prachem, prací s olovem, prací s azbestem, celkové fyzické a lokální zátěži, otázkami týkajícími se pracovní polohy, postupy při ruční manipulaci s břemeny a práci s biologickými činiteli. Jednou z možností je zavedení a rozdělení práce tak, aby nebyly činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Pokud není možná taková variabilnost práce, musí mít zaměstnanci zavedené povinné pracovní přestávky.

K organizaci práce řadíme i skutečnost, že některé činnosti mohou být vykonávány jen ve vymezených místech, tzv. *kontrolovaných pásmech*. Jedná se o práce s azbestem, chemickými karcinogeny (včetně benzenu), s biologickými činiteli a procesy s rizikem chemické karcinogenity.¹⁸⁴ V souvislosti s ochranou v těchto

¹⁸¹ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, str. 31

¹⁸² Zákon č. 309/2005 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP

¹⁸³ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

¹⁸⁴ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 262

pásmech je zaměstnancům zakázáno jíst, pít a kouřit. U těchto zaměstnanců je zaměstnavatel povinen vést evidenci zaměstnanců, kteří mohou vstupovat do kontrolovaných pásem. Hlavním důvodem této evidence je usnadnění dokazování při nemocech z povolání.¹⁸⁵ Speciální postupy a organizace práce jsou vyžadovány u vybraných činností jakými jsou např. práce se zvířaty nebo v lese.

4.6 Odborná způsobilost

V rámci řízení BOZP se můžeme setkat s různými specialisty, kteří se na managementu BOZP podílí. Nejčastěji se jedná o odborně způsobilé osoby a osoby se zvláštní způsobilostí. V některých sektorech však musí mít zaměstnavatel k dispozici i jiné odborníky proto, aby splňoval veškeré zákonem stanovené požadavky. Jedná se například o koordinátora BOZP na staveništích, který byl do našeho právního řádu zaveden na základě předpisů EU. Dále se setkáváme s odborně způsobilou osobou pro nakládání s nebezpečnými chemickými látkami, bezpečnostním poradcem pro přepravu nebezpečných věcí dle Evropské dohody o mezinárodní silniční přepravě nebezpečných věcí (*Accord Dangereuses Route*), odpadovým hospodářem nebo bezpečnostním tajemníkem či ředitelem.

Nahlédneme-li do Národní soustavy kvalifikací, najdeme na poli BOZP následující dvě kvalifikace: manažer BOZP a technik BOZP. Podle Národní soustavy povolání jimi jsou opět manažer BOZP a technik BOZP, avšak dále ještě OZO v prevenci rizik.¹⁸⁶ V této části je pozornost věnována právě odborně způsobilým osobám a zvláštní odborné způsobilosti.

4.6.1 Odborně způsobilá osoba

Zaměstnavatel má kromě výše uvedené spolupráce v rámci společnosti, také možnost využít při posuzování pracoviště odbornosti a zkušeností OZO, se kterou

¹⁸⁵ DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, str. 122

¹⁸⁶ BOZPinfo.cz. *Odborná způsobilost v BOZP – Část 1: Profesní pozice v BOZP* [online]. Poslední změna: 25. 7. 2016. Jiří Tílhon. [Cit. 26. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/odborna-zpusobilost-v-bozp-cast-1-profesni-pozice-v-bozp>

systematicky a systémově spolupracuje.¹⁸⁷ V případě OZO je ale třeba komplexnějšího pohledu na věc než u vedoucích pracovníků kontrolujících pouze část pracoviště, za niž jsou odpovědní.

OZO je poradcem, kontrolorem a metodikem pro statutární zástupce společnosti, kterým by měla být plně k dispozici. OZO však za samotnou realizaci BOZP není nijak odpovědná, protože odpovědnost spočívá na vedení společnosti a vedoucích zaměstnancích. Jejím úkolem je hledání ideálních řešení, která poskytnou zaměstnavateli jistotu, že jeho pracoviště bude bezpečné a v souladu s právními předpisy. OZO připravuje pro zaměstnavatele také náplň školení týkajících se BOZP, navrhuje i jejich četnost a způsob ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP. Plán OZO ke školením je nutné schválit zaměstnavatelem, teprve poté se stává v organizaci platným a závazným. V některých oborech má OZO více uplatnění, například na staveništi plní OZO také funkci koordinátora, odpovědného za celou oblast BOZP pro všechny osoby vyskytující se na staveništi. Evidenci odborně způsobilých osob vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Co se týče právního vztahu a zapojení OZO, ta může mít se zaměstnavatelem uzavřený buď pracovněprávní nebo obchodněprávní vztah¹⁸⁸ v případě, že je OZO nezávislým profesionálem.

Jedním z hlavních úkolů OZO je zpracování dokumentace pro oblast BOZP. OZO je odpovědná za obsah jí předloženého návrhu, jenž dává k dispozici řediteli organizace.¹⁸⁹ Součástí práce OZO je definování OOPP, která má mít zaměstnanec na jednotlivých pracovních zařazeních. Tato činnost byla původně v gesci jednotlivých ministerstev, jež určovala podle resortů, jaké OOPP zaměstnanci na jednotlivých místech potřebují. Nyní však rozhoduje o OOPP OZO v rámci konkrétní organizace, hlavně z důvodu, že zná blíže specifikace a podmínky dané organizace.

Označení OZO nahradilo v 2007 původně používaný pojem technik BOZP. Běžně se však setkáváme s označením technik BOZP v samotných společnostech i u

¹⁸⁷ BOZPinfo.cz. *Odborná způsobilost v BOZP – Část 3: Rozsah činnosti zaměstnavatele na úseku prevence rizik* [online]. Polední změna: 30. 9. 2016. Jiří Tílhon. [Cit. 4. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/odborna-zpusobilost-v-bozp-cast-3-rozsah-cinnosti-zamestnavatele-na-useku-prevence-rizik>

¹⁸⁸ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 51

¹⁸⁹ NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, str. 72

laické veřejnosti. U hornické činnosti však nebylo nové označení OZO převzato a stále je používáno označení „bezpečnostní technik“. OZO, na rozdíl od zmiňovaného manažera BOZP, musí být podle právních požadavků vybavena odbornou kvalifikací a splňovat podmínky definované v nařízení vlády:

- a) minimálně středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou,
- b) alespoň 3letá praxe v oboru BOZP, případně v oboru zaměřeném na analýzu rizik (jde-li o vysokoškoláka z oboru BOZP postačuje jednoletá praxe) a
- c) doložení úspěšně vykonané zkoušky z odborné způsobilosti u akreditované společnosti.¹⁹⁰

Zkouška s platností pěti let je nutným předpokladem pro výkon činnosti, jejíž složením získává fyzická osoba způsobilost pro výkon OZO ve všech organizacích bez ohledu na předmět podnikání, s omezením pro hornickou činnost a činnosti prováděné hornickým způsobem. OZO tedy může přecházet například ze stavebnictví do hotelového sektoru či výroby, aniž by musela opětovně skládat novou zkoušku.

Povinnost mít OZO platí pro každého zaměstnavatele, i toho s méně než 25 zaměstnanci, za předpokladu, že zaměstnavatel nemá dostatečné znalosti, aby si mohl problematiku BOZP zajišťovat sám. Definici potřebných znalostí bychom v právní úpravě hledali marně. Analogicky je možné dovodit, že se jedná o takové znalosti, jaké musí mít i OZO. Má-li zaměstnavatel 26–500 zaměstnanců, může oblast BOZP zajišťovat sám jen v případě, že je on sám OZO. Nad 500 zaměstnanců má zaměstnavatel povinnost mít OZO, a to buď v zaměstnaneckém nebo obchodněprávním vztahu.

4.6.2 Zvláštní odborná způsobilost

Zvláštní odborná způsobilost úzce souvisí s vyhrazenými technickými zařízeními, neboť s nimi mohou operovat právě pouze osoby mající tuto zvláštní odbornost. Operacemi rozumíme obsluhování, montování, údržbu, revize a opravy. Jedná se o

¹⁹⁰ KOČÍ, Miroslav. Odborně způsobilá osoba. In: KOČÍ, Miroslav, KOPECKÁ, Miroslava, STIEBITZ, Jindřich. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG, 2013, str. 28

zařízení, která mohou, v porovnání s ostatními zařízeními, ve větší míře ohrozit životy nebo mít negativní dopady na lidské zdraví.

Kvalifikační podmínky pro osobu se zvláštní odbornou způsobilostí vyjmenovává nařízení vlády následovně:

- a) zdravotní způsobilost,
- b) věk (starší 18 let),
- c) odborné vzdělání a praxe,
- d) dokončení zaškolení či zácviku a
- e) doložení úspěšně vykonané zkoušky ze zvláštní odborné způsobilosti.¹⁹¹

Cílem je, aby obsluha těchto zařízení byla vždy prováděna zkušeně, odborně a hlavně bezpečně. Osoba, která získala osvědčení pro provádění revizí a zkoušek vyhrazených technických zařízení je označována jako *revizní technik*. Revizní technici provádějí u zaměstnavatele stejně jako OZO poradenskou činnost. Dále realizují kontrolu dokumentace, školení a zkoušky u osob obsluhujících vyhrazená technická zařízení.¹⁹²

4.7 Školení zaměstnanců

Samotný pojem školení zaměstnanců není nikde definován. Rovněž se nikde nesečkáme s danou formou, jakou by mělo školení být provedeno a zaměstnavatel má díky tomu relativně otevřené ruce. Ve skutečnosti není ani možné plošně určit, co by mělo takové školení obsahovat, protože pro každé pracoviště či obor budou potřebné jiné náležitosti. Zákoník práce ale vyžaduje od zaměstnavatelů provádět školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.¹⁹³ Záleží na každém zaměstnavateli, jak se k dané povinnosti postaví a jak se s ní vypořádá, aby splnil zákonný požadavek školení.

¹⁹¹ §11 odst. 2 zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

¹⁹² BOZPinfo.cz. *Odborná způsobilost v BOZP – Část 2: Porovnání odborné způsobilosti na úseku prevence rizik a požární ochrany* [online]. Poslední změna: 25. 7. 2016. Jiří Tilhon. [Cit. 4. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/odborna-zpusobilost-v-bozp-cast-2-porovnani-odborne-zpusobilosti-na-useku-prevence-rizik>

¹⁹³ §103 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zaměstnanci by o vývoji, změnách a dalších otázkách týkajících se BOZP měli být informováni nejen na periodických školeních, ale také průběžně, což je nutné pro zajištění chodu bezpečného pracoviště podle nejnovějších postupů apod. Součástí školení mohou být pouze informace týkající se BOZP nebo je možné do něj rovnou zahrnout i zprávy o rizicích a přijatých opatřeních k jejich eliminaci. Do těchto školení spadá také seznámení zaměstnanců s návody ke strojům a informace o jejich ovládání.¹⁹⁴ Samotné školení nesmí být pouhým citováním právních předpisů, nýbrž je třeba jej připravit a nastavit tak, aby bylo vytvořeno na míru podle rizik, procesů a dalších specifík dané organizace. Zaměstnavatel má s pomocí OZO školení koncipovat tak, aby dokázalo ukázat promítnutí právních požadavků do života organizace a přiblížit stanovené povinnosti svým zaměstnancům, co možná nejjasněji a nejsrozumitelněji. Školení je možné rozdělit dle jejich náplně na dvě hlavní skupiny:

a) obecné školení

Základní školení, jehož obsah je dán hlavně dle zákoníku práce a stejný pro všechny zaměstnance.

b) specifické školení

Jeho obsah bude u jednotlivých zaměstnavatelů rozdílný podle předmětu jejich podnikání, činností, zjištěných rizik apod.

Školení je nutné absolvovat před zahájením výkonu práce u daného zaměstnavatele. Nedojde-li k tomu, nemůže zaměstnavatel doložit, že zaměstnance dostatečně seznámil s riziky souvisejícími s jeho prací, a proto také nedošlo k naplnění zákonných požadavků.¹⁹⁵ Školení není pouze pro nově příchozí zaměstnance. Povinnost proškolení stávajících zaměstnanců přichází zaměstnavateli i v případě změn pracovních postupů, zavádění nových technologií či při změnách výrobních nebo pracovních prostředků.

Do školení BOZP je možné či dokonce doporučované zahrnout školení týkající se obsluhy elektrických zařízení (např. varná konvice, mikrovlnná trouba nebo počítač),

¹⁹⁴ NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, str. 21

¹⁹⁵ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 19

kteří je pro zaměstnance bez vzdělání elektrotechnického směru rovněž povinné.¹⁹⁶ Naopak součástí školení nejsou zásady ohledně bezpečného chování na pracovišti, jež musí každý zaměstnanec dodržovat. Těmi jsou např. jízda osobním výtahem, mytí rukou, chůze po schodišti atd. Uvedené zásady jsou většinou upraveny interními předpisy, aby odpovídaly konkrétním podmínkám a požadavkům dané organizace.

Školení týkající se BOZP musí zaměstnavatel zajistit i pro zaměstnance jiných organizací, pokud pracují na jeho pracovištích. Jeho povinností také je předat jim informace ohledně evakuačních plánů, řešení krizových situací a podobně. Tito zaměstnanci musí být proškoleni pro bezpečnou práci a fungování na daném pracovišti a seznámeni s postupy a pokyny zaměstnavatele, na jehož pracovišti se pohybují.¹⁹⁷ Namísto zaměstnavatele může uvedené informace zaměstnancům předat odborová organizace nebo zástupce pro oblast BOZP. Ohledně právních předpisů BOZP je však proškoluje jejich „kmenový“ zaměstnavatel.

V zákoně není uvedena povinnost realizovat speciální školení pro vedoucí zaměstnance. Je ale vhodné do jejich školení zahrnout doplňující prvky týkající se zajišťování a provádění BOZP, protože jsou za tuto část odpovědní. Speciální školení se vztahují na zaměstnance, kteří byli vybráni pro poskytování první pomoci. Tento druh školení je organizován ve spolupráci s poskytovatelem pracovně-lékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu.¹⁹⁸

Zaměstnavatel má v této oblasti velmi široké možnosti, jak potřebné informace předávat a školit svůj personál. Může využít moderních technologií, platforem i dodavatelských služeb odborníků, realizovat interní i externí audity. Vždy však bude záviset na oboru jeho podnikání, množství zaměstnanců a jejich zařazení. Řešením je možnost kontroly pomocí testů či kontrolních otázek, ať již ve fyzické podobě či vyplňovaných online. V obou případech tak, aby měl zaměstnanec či vedoucí zaměstnanec povinnost projít všechny otázky a zaměstnavatel měl důkaz, že u něj daná školení probíhají.

¹⁹⁶ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2017, str. 257

¹⁹⁷ NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, str. 42

¹⁹⁸ § 102 odst. 6 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

5 Řešení BOZP u atypických forem zaměstnání

5.1 Česká republika

Potřebu zajištění BOZP i u nestandardních pracovních poměrů si uvědomuje snad každý, ale na otázku, jak ideálně upravit podmínky BOZP u atypických forem zaměstnání se nenajde jednotný názor ani jednoduchá odpověď. Tyto formy zaměstnání mají všechny svá specifika a představují také odlišné hrozby. U některých atypických forem zaměstnání můžeme zaznamenat dokonce větší riziko ohrožení určitými pracovními úrazy či nemocemi z povolání než u standardního neboli typického pracovního poměru. V těchto případech jde především o ohrožení stresem nebo poškození duševního zdraví. Často se bude jednat o následky sociální izolace nebo přílišného pracovního zapojení. Nejvýrazněji dopadá na některé skupiny ohrožení pracovním stresem, ať již z důvodu konané práce nebo i z důvodu nejistot, prostředí a někdy i sociálních vazeb.

Z pohledu BOZP je v této části práce věnována pozornost agenturnímu zaměstnávání, dočasnému přidělení, domáckým zaměstnancům a pracovníkům na dálku. Na závěr nabízí kapitola krátký pohled na navrhovanou úpravu pro vrcholově řídicí zaměstnance, na něž dopadají mírně odlišná pravidla ve vybraných otázkách a na sdílená pracovní místa.

5.1.1 Agenturní zaměstnávání

Problematika agenturního zaměstnávání je řešena na vnitrostátní i mezinárodní úrovni. MOP vydala v roce 1977 k otázce agenturního zaměstnávání Úmluvu č. 181 o soukromých agenturách práce, EU pak směrnicí Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Směrnice definuje minimální standard pro dočasné skupiny pracovníků, aby bylo zamezeno jejich diskriminaci v souvislosti s jejich pracovním poměrem na dobu určitou. Právě oblast BOZP dostala úpravy na evropské úrovni jako jedna z prvních, protože zde došlo ke konsensu o možnostech skutečného zajištění neznevýhodňování

agenturních zaměstnanců.¹⁹⁹ Mezi hlavní principy patří zákaz diskriminace, povinnosti informování a školení, omezení zadávat dočasným zaměstnancům některé druhy prací, lékařského dohledu, prevence a odpovědnosti.²⁰⁰ Speciální evropskou úpravu pro agenturní zaměstnance nalezneme ve směrnici EP a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Zákonodárství EU má podporovat mobilitu na evropském pracovním trhu. Proto může být vyslání zaměstnance agenturou práce uskutečněno i mezi členskými státy EU, kdy se jedná o přidělení zaměstnance agentury práce z jednoho státu k uživateli se sídlem v jiném členském státě EU (také ve smluvním státě EHS nebo Švýcarsku). Na přidělené zaměstnance ze zahraničí se česká právní úprava použije vždy, není-li jejich domácí právní úprava pro ně výhodnější.

V ČR je pozornost soukromým agenturám věnována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Samotné agenturní zaměstnávání nebývá řazeno mezi atypické formy zaměstnání vždy, ale jistou atypičnost vykazuje především dočasností přidělení k uživateli, což znamená, že není naplněna podmínka pracovního poměru na dobu neurčitou. Další prvkem atypičnosti je místo výkonu zaměstnání. Zaměstnanec je de iure zaměstnancem agentury práce, ale práci koná v místě určeném uživatelem, který je de facto jeho zaměstnavatelem.²⁰¹

Agentury práce vykonávají činnosti zprostředkování zaměstnání za úplatu. Úplatu však nikdy nesmí požadovat po fyzické osobě, které dané zaměstnání zprostředkovaly, tj. po zaměstnanci. Agentury práce zaměstnají zájemce o zprostředkování zaměstnání a následně jej poskytnou uživateli, a to pouze na základě písemné dohody. Jedná se tedy o třístranný právní vztah mezi:

- a) zaměstnancem a agenturou práce (smluvní vztah),
- b) agenturou práce a uživatelem (smluvní vztah) a
- c) zaměstnancem a uživatelem (vznik jednostranným právním jednáním).

Uživatel pracovní síly má na poli BOZP určité povinnosti, na něž je zapotřebí pamatovat. Musí hlavně seznámit přiděleného zaměstnance s případnými riziky

¹⁹⁹ NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. praha.vupsv.cz, 2010, str. 15

²⁰⁰ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016 str. 178

²⁰¹ PICHRT, Jan. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 159

vyskytujícími se na pracovišti a souvisejícími s konanou prací. Dále uživatel zaměstnanci sděluje přijatá opatření, vytvořená na základě hodnocení rizik. Budou-li podmínky přiděleného zaměstnance méně výhodné v porovnání s ostatními zaměstnanci uživatele, je agentura povinná je dorovnat.²⁰² Opět se zde promítá základní princip nediskriminace.

Agenturní zaměstnanci musí, jako všichni ostatní zaměstnanci, absolvovat **vstupní prohlídky**, ty pro ně zajišťuje agentura nikoliv uživatel, ta proto musí mít smluvně zajištěného poskytovatele pracovně-lékařských služeb. Především je ale hlavně z praktických důvodů na dohodě stran, zda pro přidělené zaměstnance zajistí prohlídku agentura práce nebo uživatel. Pokud se jedná o výkon prací v první kategorii, je možné stejně jako v jiných případech využít vyslání k praktickému lékaři zaměstnance. Agentury jsou rovněž povinny zajistit pro zaměstnance prvotní školení nutná pro přidělování zaměstnance (např. vydání zdravotního průkazu). Uživatel jim dále sděluje přijatá opatření, vytvořená na základě hodnocení rizik a zajišťuje i potřebná další školení. Na principu smluvní volnosti může uživatel proškolení přenechat na agentuře práce, za podmínky že se takto spolu ujednají.

Agentury práce se snaží z důvodu eliminace nejistoty, co nejpřesněji definovat odpovědnost za oblast BOZP, pracovně-lékařských prohlídek, hlášení úrazů apod. ve smlouvách uzavíraných s uživateli, stejně tak tomu je i v případech **odpovědnosti za škodu**. Samotná problematika otázek odškodňování v případech agenturního zaměstnávání je totiž relativně komplikovaná. Především z důvodu, že zde vystupují tři subjekty, z nichž každý se snaží svou odpovědnost či případné výlohy snížit na minimum.

Stejná situace platí i pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Za vznik pracovních úrazů a nemocí z povolání je odpovědná agentura práce, protože ta je faktickým zaměstnavatelem zaměstnance.²⁰³ V případě utrpění **pracovního úrazu** je opět na uživateli, aby vyšetřil jeho příčinu a okolnosti, za kterých k úrazu došlo. Dospěje-li uživatel k závěru, že se skutečně jedná o pracovní úraz, musí o této

²⁰² §309 odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁰³ KOLDINSKÁ, Kristina. K problematice sociálního zabezpečení při agenturním zaměstnávání. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 185

skutečnosti informovat agenturu práce, tedy zákonného zaměstnavatele.²⁰⁴ Zprvé tedy uživatel zaznamená úraz do své knihy pracovních úrazů a následně jej oznámí agentuře práce formou tzv. škodního protokolu. Agentura práce má povinnost pracovní úraz dále nahlásit jako každý jiný zaměstnavatel a sepsat o něm zápis. Dle tohoto principu je zaměstnavatel, tedy agentura práce, povinen poskytnout zaměstnanci náhradu:

- a) ztráty na výdělků,
- b) bolesti a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a
- d) věcné škody.

Nevýhodou pro agenturu práce je v těchto případech skutečnost, že pracovní úraz byl utrpěn u uživatele, takže ona sama jakožto zaměstnavatel má jen omezené možnosti ověřit, jak k úrazu došlo, ačkoliv sama agentura musí poskytnout zaměstnanci náležitě plnění. Jako možnost se jeví následné vymáhání úhrady vynaložených prostředků na uživateli. Ještě více problematické je to se smrtelnými pracovními úrazy, kdy má agentura práce možnost požadovat náhradu nákladů vynaložených na pohřeb apod. pouze došlo-li k ujednání mezi ní a uživatelem. Každá agentura práce má však povinnosti pro tyto případy mít uzavřené pojištění.²⁰⁵ Jiná situace však vyvstává, neposkytl-li uživatel zaměstnanci dostatečnou ochranu (OOPP, ON, mycí, dezinfekční a další prostředky), aby jej chránil před nepříznivými chemickými, fyzikálními či biologickými faktory. V tomto případě hrozí uživateli sankce za nedostatečnou ochranu až tři miliony korun, obzvláště v případech, kdyby následkem porušení těchto povinností došlo k závažnému poškození zdraví nebo úmrtí.

Při pohledu na odpovědnost zaměstnance je patrné, že uživatel vůči němu nebude mít nárok na náhradu škody. Důvodem pro to je, že v našem právním řádu neexistuje žádná speciální úprava pro agenturní zaměstnávání, a tedy i v těchto případech uplatníme ZPr říkající, že zaměstnanec odpovídá za škodu svému zaměstnavateli, tj. agentuře práce. Jistou možností pro uživatele je uzavření dohody o odpovědnosti za škody pro zajištění větší ochrany uživatele, kterou nabízí §309 odst. 7

²⁰⁴ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 55

²⁰⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. K problematice sociálního zabezpečení při agenturním zaměstnávání. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 185

ZPr. Podle uvedeného paragrafu nesmí být podmínky pro zaměstnance agentury méně výhodná, než stanoví ZPr v části věnované povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Pro zaměstnance z toho však může vyplynout relativně nevýhodná situace, a sice že má uzavřenou dohodu o odpovědnosti jak s agenturou práce (svým zaměstnavatelem), tak i s uživatelem. Můžeme se setkat i s dobrovolným převzetím odpovědnosti za zaměstnance ze strany agentur práce, které díky tomu vytvářejí větší pocit jistoty výběru kvalitní pracovní síly pro uživatele.

Na výše uvedeném je vidět, že ačkoliv patří agenturní zaměstnávání a s tím spojená odpovědnost za škodu v praxi mezi často řešené otázky, není jim v právní úpravě, která vymezuje odpovědnost u agenturního zaměstnávání, věnována dostatečná pozornost. K doplnění odpovědnosti mezi uživatelem a agenturou práce je třeba dodat, že vzhledem k faktu, že se jedná o vztah obchodně-právní, bude u nich v případě odpovědnosti za škodu přicházet k řešení podle obecných ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Zákonem například není řešena situace, kdy je zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k uživateli a u něj se zraní. Následkem pracovního úrazu pak není dále schopen konat práci, k níž byl přidělován a agentura práce jej tedy nemůže dávat k dispozici dalším uživatelům. Z našeho právního řádu ani rozhodování soudů není jasné, kdo bude agentuře odpovídat za škodu jí způsobenou tím, že už nemůže svého zaměstnance dále přidělovat na jeho původní práci. Stejně tak bude komplikované řešení otázek nemocí z povolání, protože zaměstnanec bude přidělován na podobnou práci, u níž budou pravděpodobně i podobné podmínky vzniku nemocí z povolání. Nabízí se otázka, zda bude zaměstnanci odpovídat za nemoc z povolání agentura práce z pozice zaměstnavatele a následně se pomocí regresu domáhat náhrady od uživatelů? Agentura práce je totiž tím subjektem vztahu, který odvádí povinné pojistné pro případy pracovních úrazů a nemocí z povolání podle §365 zákoníku práce. Agentura práce ale nemůže znát veškeré podmínky výkonu práce u uživatelů a neměla by ani odpovídat za to, že zaměstnanci přidělovanému k různým uživatelům bude diagnostikován např. syndrom karpálního tunelu jako následek jejich přetěžování u všech uživatelů, k nimž byl zaměstnanec přidělen.

5.1.2 Dočasné přidělení

Jedná se o jednu z variant sdílení zaměstnanců (*Employee Sharing*) ve formě ad hoc v případě výrobních potřeb zaměstnavatele, a to pomocí dočasné změny pracovní smlouvy, jak definuje §43a ZPr. Dočasné přidělení umožňuje flexibilní přesuny zaměstnanců mezi jinými zaměstnavateli a jde v podstatě o jakýsi průlom obecné zásady osobního výkonu práce pro zaměstnavatele. Aby nedocházelo ke zneužívání tohoto znovuzavedeného institutu je stanovená podmínka, že dočasně přidělený zaměstnanec musí u zaměstnavatele pracovat minimálně půl roku.²⁰⁶ Podle navrhované novely ZPr ze září 2018 má být doba nutného trvání pracovního poměru snížena z šesti na jeden měsíc.

Zaměstnavatel dočasně přiděluje svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, kterým může být právnická i fyzická osoba. Zaměstnavatelé mezi sebou mají vztah obchodněprávní a mezi přiděleným zaměstnancem a zaměstnavatelem, k němuž byl přidělen, je faktický výkon práce, ale žádný jiný právní vztah. Na rozdíl od agentury práce, nemůže zaměstnavatel přidělovat své zaměstnance za úplatu a základem pro realizaci tohoto institutu je písemná dohoda mezi oběma zaměstnavateli. S dočasným přidělením musí samozřejmě souhlasit i zaměstnanec, kterého se týká. Dojde-li přidělením ke zvýšení nákladů na zaměstnance, hradí mu tyto vynaložené náklady jeho zaměstnavatel.²⁰⁷ Na druhou stranu, nic nebrání zaměstnavatelům, aby se ohledně náhrad nákladů ujednali jinak, opět se uplatní zásada smluvní volnosti.

Co se týče otázek organizace práce a zajišťování BOZP, jedná se o povinnosti zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec přidělen. Přidělený zaměstnanec musí pracovat za stejných podmínek jako měl doposud u svého zaměstnavatele. To však neplatí, pokud budou podmínky zaměstnanců u zaměstnavatele, ke kterému byl přidělen, výhodnější. V tomto případě má přidělený zaměstnanec právo na jejich vyrovnání.²⁰⁸ Opět se zde aplikuje zásada zákazu diskriminace.

U odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem platí na rozdíl od výše uvedeného jiná právní úprava. Dočasně přidělený zaměstnanec za škodu způsobenou u

²⁰⁶ §43a odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁰⁷ §43a odst. 5 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁰⁸ HŮRKA, Petr. Změna pracovního poměru. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 191

zaměstnavatele, k němuž byl přidělen neodpovídá jako jeho kmenový zaměstnanec. Jedná se o podobou situaci jako u agenturních zaměstnanců, kteří za škodu způsobenou u uživatele rovněž neodpovídají.²⁰⁹ A to i v případě, že se bude například jednat o dočasně přiděleného řidiče, jenž bude řídit svěřené vozidlo pod vlivem alkoholu, stále bude za škodu jím způsobenou odpovídat jeho kmenový zaměstnavatel. Na rozdíl od agenturních zaměstnanců, ale neurčuje současná právní úprava možnost uzavření dohody mezi uživatelem a zaměstnancem podle §309 odst. 7. Otázkou zůstává, zda není uzavření takovéto dohody možné vůbec nebo zda se na dočasně přidělené zaměstnance bude aplikovat menší ochrana a bude jí možné uzavřít i s méně výhodnými podmínkami pro zaměstnance. Vzhledem ke skutečnosti, že u agenturního zaměstnávání je možnost této dohody výslovně uvedena, dá se presumovat, že v případě dočasně přidělení není takovéto ujednání mezi uživatelem a zaměstnancem možné.

I u dočasně přidělení vyvstávají otázky související s **nemocemi z povolání a pracovními úrazy**, jako je tomu u výše zmiňovaných agentur práce. Dojde-li k pracovnímu úrazu dočasně přiděleného zaměstnance ve chvíli, kdy koná práci pro zaměstnavatele, k němuž byl dočasně přidělen (*ekonomický* zaměstnavatel), je tento povinen oznámit pracovní úraz jeho *právnímu* zaměstnavateli a spolupracovat s ním při souvisejících vyšetřovacích a ohlašovacích povinnostech. Avšak *právní* zaměstnavatel je tím, kdo hradí a má uzavřené zákonné pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání podle §365 ZPr. Proto také bude *právní* zaměstnavatel tím, kdo bude zaměstnanci hradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem či nemocí z povolání podle §269 ZPr. Oba, tj. *ekonomický* i *právní* zaměstnavatel, mají povinnost evidovat pracovní úraz v knize úrazů. *Právní* zaměstnavatel se může domáhat náhrady po *ekonomickém* zaměstnavateli ideálně mají-li mezi sebou v uzavřené smlouvě upraveno, jak a kdy bude moci náhradu *právní* zaměstnavatel požadovat.

Podobná situace jako je s pracovními úrazy bude i s nemocemi z povolání. *Právní* zaměstnavatel zaměstnance má povinnost odvádět pojistné a v případě vzniku nemoci z povolání také zaměstnanci nahradit škodu a nemajetkovou újmu. Pokud by se nemoc objevila pouze konáním práce za podmínek, za nichž vzniká, u *ekonomického*

²⁰⁹ PICHRT, Jan. Dočasné přidělení. In: PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 62

zaměstnavatele, měl by *právní* zaměstnavatel opět využít možnosti regresivní náhrady ať již zcela nebo alespoň částečně.

5.1.3 Práce na dálku a z domova

V rámci evropského prostoru se jedná o fenomén vyskytující se již dlouho. S postupem času však dochází k jeho rozvoji hlavně díky rozšiřování a využívání moderních technologií. Tato forma práce mimo pracoviště zaměstnavatele bývá též označována jako *teleworking*, *home-office*, *homework* nebo distanční práce. Můžeme se rovněž setkat s označením *ICT – based mobile work*, jak už název napovídá, jde o distanční výkon práce pomocí moderních technologií a na rozdíl od běžného teleworkingu je vnímána jako méně spjatá s konkrétním místem.²¹⁰ Samotný rozvoj práce na dálku je podporován nejen rychlým rozmachem informačních technologií a gramotností zaměstnanců v této oblasti, ale také bývá přičítán většímu zapojení matek čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou do pracovních procesů.²¹¹ Problematice distančního výkonu práce je věnována Rámcová dohoda o práci na dálku (*Framework Agreement on Telework*) z roku 2002. Jednou možností je práce zaměstnance pouze z domova, takový je označován za tzv. domáckého zaměstnance. Na tyto pracovníky se vztahují výjimky ze ZPr a nemocenského pojištění.²¹² Další skupinu tvoří zaměstnanci konající běžně práci na pracovišti zaměstnavatele, ale v některé dny pracují z domova. Jedná se tedy o kombinaci výkonu v místě zaměstnavatele s domáckou prací označovanou běžně jako home-office.

Práci z domova je chápána taková činnost, kdy zaměstnanec koná pracovní úkoly z místa jeho bydliště, tedy mimo pracoviště zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec může pracovat i z jiných míst podle toho, kde se zrovna pohybuje, se značně ztěžuje situace pro zaměstnavatele v případě zajištění BOZP, jak uvidíme dále.

²¹⁰ MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. New forms of employment. *Publications Office of the European Union*. Luxemburg: Eurofound, 2015, str. 7

²¹¹ BOZPinfo.cz. *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. Poslední změna: 21. 11. 2016. Josef Senčík, Marek Nechvátal. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/metodika-rizeni-prace-provadene-formou-home-office>

²¹² SEEMANOVÁ, Jana. Atypická zaměstnání z pohledu osob pečujících o děti. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 55

Zákonný základ pro tyto zaměstnance najdeme pouze v jednom ustanovení, a to §317 ZPr. Paragraf definuje, že se na tyto pracovníky nevztahuje úprava prostojů, pracovní doby, ustanovení týkající se důležitých osobních překážek v práci a náhradního volna či mzdy za práci přesčas. Důvodem je, že tito zaměstnanci nejsou nikterak vázáni na stanovenou pracovní dobu a mají možnost si flexibilně rozvrhnout svůj pracovní den.

Jako pro práci v místě zaměstnavatele platí i pro domáckou a distanční práci určité základní standardy týkající se prostoru. Minimální světlá výška má činit 2,6 m, není-li plocha kanceláře větší než 50 m² s dostatečně zaručenou výměnou vzduchu a množstvím světla. Vidíme, že u domácích prostorů k práci se jedná o stejné požadavky jako pro běžné kanceláře.²¹³ Avšak, s ohledem k tomu, že nejčastěji konané domácké práce jsou spojeny s používáním výpočetní techniky, budou i samotná pracovní rizika souviset převážně s jejím užíváním. Nedostatečný prostor bude u domácích zaměstnanců představovat až druhořadé riziko. Mezi nebezpečí můžeme například řadit nesprávné držení těla, námahu očí (z důvodu nedostatečné vzdálenosti od obrazovky), nesprávně umístěný počítač apod. Tím však výčet možných ohrožení nekončí. Vzpomeňme třeba hrozby jako je uklouznutí na mokré podlaze, zakopnutí o kabel, opaření se rychlovarnou konvicí atd., výčet rizik by zde byl téměř nekonečným seznamem, neboť každá domácnost má svá specifika uspořádání a s tím také související nepřeberné množství pracovních rizik.

U domácích zaměstnanců panuje nejistota ze stran zaměstnavatelů především jde-li o organizaci práce a zajištění BOZP. Zákoník práce v sobě nese mnoho ustanovení transponovaných evropských právních předpisů týkajících se BOZP. A právě ty se dotýkají i zaměstnanců pracujících z domova. Zaměstnavatelé mají vůči zaměstnancům pracujícím formou *teleworkingu* a *homeworkingu* stejné povinnosti týkající se zajištění BOZP jako vůči ostatním pracovníkům konajícím práci přímo na jejich pracovišti. Zaměstnavatel má povinnost úplně stejně informovat zaměstnanec o všech možných nebezpečích a rizicích spojených s výkonem práce z domova.²¹⁴ S tím souvisí také sdělení nutných opatření pro zajištění jejich bezpečného pracoviště, v tomto

²¹³ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 165

²¹⁴ DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 133

případě se však jedná přímo o opatření zasahující do uspořádání jejich domova, neboť ten je jejich pracovištěm. Zaměstnanec je tedy povinen i při výkonu práce z domova dodržovat stanovené pracovní postupy, řádně používat OOPP, aby byl výkon jeho práce v souladu se zajištěním BOZP.

Výše zmiňovaná Rámcová dohoda o práci na dálku v bodě č. 8 této uvádí, že zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o politice BOZP v organizaci a zaměstnanec má povinnost tato pravidla a opatření dodržovat. Bod č. 8 zvláště upozorňuje na podmínky používání zobrazovacích jednotek a s tím souvisejícími požadavky na dodržení BOZP. Dohoda přichází s řešením kontroly stavu a dodržování BOZP u telepracujících. „*S cílem ověřit řádné dodržování předpisů BOZP má zaměstnavatel, zástupci pracovníků a/nebo příslušné orgány přístup na pracoviště pracovníka na dálku, v mezích národní legislativy a kolektivních smluv.*“²¹⁵ Tato oprávnění však při výkonu práce z domova podléhají souhlasu ze strany zaměstnance. Jednou z možností, jak se zaměstnavatel může seznámit s podmínkami, ve kterých zaměstnanec pracuje, je pomocí rozhovoru.²¹⁶ To ale bude možné pouze pokud mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem panuje stoprocentní důvěra. Je však jasné, že v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání se budou obě dvě strany hájit a zaměstnavateli nelze doporučit se vždy na dialog spoléhat. Zaměstnavateli se tedy nabízí možnost seznámit se s pracovními podmínkami osobně. Ale zde vyvstává otázka ochrany obydlí zaměstnance na ústavní úrovni.²¹⁷ Stejně komplikovaná se jeví kontrola, zda domácí zaměstnanec nepracuje pod vlivem alkoholu. To může mít dopady především při řešení pracovních úrazů. Pro kontrolu prostředí výkonu práce tedy musí mít zaměstnavatel udělen souhlas zaměstnance. Stejná situace platí i pro poskytovatele pracovně-lékařských služeb, kterému zákoník práce rovněž neumožňuje do obydlí zaměstnance bez jeho souhlasu vstupovat. Možností je uvést tyto kontroly jako podmínku do samotné pracovní smlouvy, která domácí práci zakládá.²¹⁸ Ani to nevytváří pro zaměstnavatele jistotu, protože zaměstnanec může jednou udělený souhlas

²¹⁵ Bod č. 8 Rámcová dohoda o práci na dálku (telework) ze dne 16. července 2002

²¹⁶ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 150

²¹⁷ Čl. 12 zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

²¹⁸ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 151

s prohlídkami prostor kdykoliv odvolat. Na druhou stranu má zaměstnavatel možnost pracovní poměr v případě odmítnutí vstupu ukončit.

Problémy jako u kontroly pracovního prostředí se jeví také u dodržování ergonomických pravidel, protože zaměstnavatel má opět jen omezené možnosti prohlédnout si a vyhodnotit např.: postavení monitoru, velikost obrazovky, výši židle či pracovní plochy, špatné osvětlení či přílišný hluk kolem jejich pracoviště. Situace je ještě komplikovanější u teleworkerů někdy označovaných jako *e-nomádi*, u kterých není ani v reálných možnostech zaměstnavatele kontrolovat jejich pracovní prostředí.

Pro zaměstnavatele je také vhodné stanovit si podmínky interně pomocí tzv. checklistů, díky nimž může snadno vyhodnotit situaci, zda jsou splněna kritéria pro bezpečný výkon práce z domova. Do těchto kontrolních seznamů může zahrnout veškeré otázky týkající se BOZP. Může se jednat např.: o rozměry podlahové plochy pro jednoho zaměstnance, vedení kabelů, větrání a osvětlení, vybavení lékárničky, vzhled pracovního mísa, pracovní režim apod. Avšak tyto možnosti jsou opět mimo reálně možnou faktickou kontrolu u teleworkerů.

Vzhledem k absenci úpravy *teleworkingu* i *homeworkingu*, je pro ujednání podmínek ideální specifikovat tyto přímo v pracovní smlouvě, interním předpisu nebo v jiné soukromoprávní tzv. inominátní smlouvě.²¹⁹ V rámci těchto ujednání je možné definovat také podmínky BOZP při výkonu práce na dálku či z domova. Hlavním doporučením pro zaměstnavatele je seznámení zaměstnance se všemi riziky, pracovními postupy, organizací práce včetně předání pracovních a ochranných pomůcek. Dále je doporučením vhodné zaměstnance v oblasti BOZP řádně testovat a nadále proškolovat. Vhodné je také vytvořit interní předpisy definující pokyny k výkonu práce. V těch je možné blíže upřesnit, například které aktivity smí zaměstnanec konat v pracovní době a na jakých místech se může zdržovat.²²⁰ V interním předpise či v pracovní smlouvě je možné uvést i pracovní dobu, tedy kdy má zaměstnanec práci konat, čímž může být jasně řečeno, že se nejedná o práci v noci. Tu však nemůže zaměstnavatel zakázat,

²¹⁹ DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 132

²²⁰ DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 134

protože si svoji pracovní dobu určuje sám. Do pracovní smlouvy či jiných interních pravidel lze také zahrnout jakým způsobem bude zaměstnavatel participovat na vytváření bezpečných pracovních podmínek pro domácího zaměstnance. Je možné tak činit pomocí finančních příspěvků či jiných materiálních hodnot, poskytováním software, dodatečných pracovních pomůcek atd. Zaměstnavatel může také požadovat, aby zaměstnanec používal k práci pouze svěřené pracovní prostředky, ačkoliv se u domácích zaměstnanců spíše setkáváme s tím, že používají svoje vlastní. Určení, které pracovní prostředky poskytne zaměstnavatel a jaké vlastní bude používat zaměstnanec, je vhodné zakomponovat do samostatného interního dokumentu, jenž bude tvořit přílohu pracovní smlouvy. Doporučuje se, aby převzetí pracovních prostředků ve vlastnictví zaměstnavatele zaměstnanec písemně potvrdil. V případě předání technických zařízení, musí být zaměstnanci dány k dispozici i uživatelské manuály a návody, jak s nimi bezpečně zacházet. Zaměstnavatel poskytuje domácímu zaměstnanci v případě jeho nároku i OOPP, mycí, dezinfekční a hygienické prostředky, vybavení lékárničky pro poskytnutí první pomoci, pracovní oděvy a další. Dohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že bude zaměstnanec využívat své vlastní pracovní prostředky, je nutné definovat náhrady za jejich opotřebení, opět ideálně interním předpisem nebo přímo v pracovní smlouvě. K těmto je možné zahrnout i případnou platbu energie za osvětlení pracoviště apod.

Největší riziko pro zaměstnavatele představuje **zranění zaměstnanec** při výkonu práce z domova. Dle ustanovení ZPr totiž „*zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“²²¹ Tato odpovědnost zaměstnavatele je objektivní a může se z ní liberovat pouze v případě, že se mu podaří prokázat vlastní zavinění zaměstnance vedoucí k pracovnímu úrazu. Je ale velmi obtížné u práce z domova určit, zda se zaměstnanec zrovna věnoval plnění pracovních úkolů, protože si svoji pracovní dobu rozvrhuje sám podle svých potřeb, po svém pracovišti (bytě či jiném místě) se volně pohybuje a plánuje si různě dlouhé přestávky.²²² Jedná-li se například o zlomeninu nohy v důsledku uklouznutí, tak může být někdy důkazně velmi

²²¹ §366 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²² TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 153

komplikované prokázat, že zaměstnanec utrpěl úraz v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Na druhou stranu utrpí-li zaměstnanec úraz v důsledku práce se strojem nebo při manipulaci s břemeny, které k dané činnosti patří, nebude s dokazováním takový problém. Problematická může být také kontrola či případný úraz spojený s užíváním zařízení nebo strojů, k jejichž obsluze nebyl zaměstnanec proškolen. S ohledem na to, že domácí zaměstnanec může doma používat i jiné prostředky, než mu byly svěřeny zaměstnavatelem, nemá tento opět možnost mít kontrolu nad tím, se kterými stroji či zařízeními zaměstnanec pracuje. Může se například jednat o novou rychlovarnou konvici, s jejíž pomocí si zaměstnanec vaří čaj, následně se opaří, ale předtím si neprostudoval návod k její obsluze.

V případě cestování či dojíždění zaměstnanců mohou tito také utrpět pracovní úraz. Dojde-li k pracovnímu úrazu ve chvíli, kdy zaměstnanec směřuje dopravním prostředkem za zaměstnavatelem, aby mu odevzdal výsledky své domácí práce, považuje se tento stále za pracovní úraz. Zaměstnavatel má proto možnost zakázat zaměstnanci používat svých vlastních dopravních prostředků nebo určit, jakým způsobem má k převozu výsledků jeho práce docházet.²²³ Díky tomu může zabránit možné odpovědnosti za případný pracovní úraz, který by zaměstnanec při cestě utrpěl. Za předpokladu, že zaměstnavatel udá zaměstnanci pokyn, aby se např. vydal předat výsledky práce městskou hromadnou dopravou, ale ten stejně využije svého osobního automobilu a následně při dopravní nehodě utrpí úraz, už nebude zaměstnavatel za tento úraz odpovídat.

Podobná situace jako s pracovními úrazy přichází i s **nemocemi z povolání**. Při jejich posuzování je totiž potřeba provést zhodnocení podmínek, za kterých nemoc z povolání vznikla, tj. realizovat kontrolu pracoviště. Kontrolu provádí podle zákona o specifických zdravotních službách orgány veřejného zdraví.²²⁴ Nemluvě o komplikovanosti ba přímo nemožnosti, když dochází k výkonu práce ze zahraničí. V těchto situacích nejspíše orgán pověří kontrolou zaměstnavatele, aby podmínky výkonu práce prověřil a následně výsledky sdělil orgánu ochrany zdraví. Zde opět narážíme na problém vstupu do obydlí, které je ústavněprávně chráněno.

²²³ JOUZA, Jaroslav. *Slovník pracovního práva*. Praha: Bova Polygon, 2001, 640 str. 59

²²⁴ Hlava IV. Zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Domáční zaměstnanci jsou asi nejvíce ohroženou skupinou jedná-li se o dopady **sociální izolace**, která se následně také může projevit na jejich zdraví a případně vyústit do pracovního úrazu či nemoci z povolání. Problematika sociální izolace si dokonce vyžádala projednání změny ZPr, kterou prosazovalo MPSV. Organizace mají povinně přijímat potřebná opatření, aby domáční zaměstnanci nebyli sociálně izolováni a byl jim umožněn kontakt s jejich kolegy. Zaměstnavatel má rovněž povinnost hradit zaměstnanci náklady k odbourání možných překážek sociálního kontaktu s dalšími zaměstnanci. Typicky se jedná o hrazení nákladů na telefon či internetové připojení.²²⁵ Zaměstnavatel je rovněž povinen zajistit pro zaměstnance, projeví-li o to zájem, možnost setkat se s kolegy na pracovišti či se účastnit školení.

Na opačném pólu, než je sociální izolace, stojí nebezpečí přílišného výkonu práce bez přestávky. Hlavně díky moderním komunikačním technologiím a neustálému přístupu ke svým pracovním prostředkům tíhnou převážně domáční pracovníci k práci delší hodiny, aniž by měli nárok na proplacení přesčasů. Mnohdy se od nich očekává, že budou k dispozici prakticky kdykoliv a kdekoliv. Právě tyto skutečnosti mohou vést k rozvoji nepříznivých dopadů na lidské zdraví a vyústit až v **syndrom vyhoření** (*burnout syndrom*). Zaměstnavatel se i z těchto důvodů může domluvit se zaměstnancem na konkrétních hodinách, kdy bude konat práci. Na druhou stranu, v tomto případě dochází k rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem a nejde už o takovou flexibilní formu výkonu práce jako v případech, ve kterých si sám zaměstnanec určuje, kdy bude práci konat. Například ve Francii začali tento problém řešit a uzákonili tzv. **právo odpojit se** (*right to disconnect*).²²⁶ Zaměstnanci ve Francii, jež tohoto práva využijí, nemají povinnost o dovolené či po pracovní době číst elektronickou poštu, zvedat nebo kontrolovat mobilní telefony a řešit pracovní problémy. Nejasná je však vynutitelnost tohoto práva a zda organizacím porušujícím toto právo bude hrozit nějaká sankce.

Zaměstnavatel má možnost nastavit interně pravidla, jak by měla pracoviště vypadat, jak by mělo vypadat i samotné pracovní místo a nastavit i ergonomicky

²²⁵ PENÍZE.CZ. *Novela zákoníku práce mění pravidla home office: Čtete, jak* [online]. Poslední změna: 18. 1. 2017. Petra Dlouhá. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/319696-novela-zakoniku-prace-meni-pravidla-home-office-ctete-jak>

²²⁶ DENÍK.CZ. *Po práci mi nepište. Francie uzákoní právo na odpojení* [online]. Poslední změna: 18. 5. 2016. Martin Dohnal. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z: https://www.denik.cz/ze_sveta/po-praci-mi-nepiste-francie-uzakoni-pravo-na-odpojeni-20160518.html

nejlepší přístup. Jak ale zajistí, že zaměstnanci pohybující se hodně na cestách budou tato pravidla dodržovat? Zde se zaměstnavateli nabízí možnost nechat si na začátku od OZO či jiného odpovědného zástupce potvrdit bezpečnost prostor určených k výkonu práce a současně mít na tomto potvrzení i podpis zaměstnance. Jakmile by došlo k prokazování pracovního úrazu či nemoci z povolání, zaměstnavatel by mohl výše uvedený dokument použít jako důkazní prostředek, že pracovní podmínky byly vhodné pro výkon sjednaných činností.

A je to vůbec v možnostech zaměstnavatele dodržet u profesí jako například obchodní zástupce podmínky pro ergonomicky bezpečné pracoviště? V případě, že z logiky jejich práce vyplývá, že není zcela možné vždy mít např. monitor či židli ve správné výšce, jak to bude s odpovědností za nemoci z povolání a pracovní úrazy? Zde bude se nabízí možnost řešit odpovědnost za způsobenou újmu podle základních principů pro civilní proces, tedy že kdo tvrdí ten také dokazuje. S ohledem na tuto zásadu je buď zaměstnavatel nucen unést břemeno tvrzení a důkazní, že k pracovnímu úrazu nedošlo či naopak zaměstnanec povinen prokázat, že nemoc vznikla za podmínek, za nichž dochází ke vzniku nemocí z povolání.

Vzhledem k výše uvedenému a mnoha problémům, které se v oblasti BOZP v případě výkonu práce mimo pracoviště vyskytují, se nelze divit nedůvěřivému přístupu zaměstnavatelů a jejich obavám z případné odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

5.1.4 Vrcholový řídicí zaměstnanec

Speciální úprava, i když jiného charakteru než v přechozích typech zaměstnání, se nově objevila u vrcholových řídicích zaměstnanců v novele ZPr předložené k projednání začátkem roku 2017. Tato novelizace nakonec nebyla přijata, avšak vzhledem k tomu, že se jedná o velmi aktuální záležitost, je následující část krátce věnována základnímu nástinu navrhované úpravy pro tyto skupiny zaměstnanců.

Smyslem zavedení tohoto institutu je především větší volnost v zaměstnávání osob v řídicím postavení. Hlavní rozdíly oproti „běžným“ zaměstnancům jsou patrné

v otázkách překážek v práci, rozvržení pracovní doby a její délky, doby odpočinku i odměňování.

Aby se na zaměstnance vztahovala tato odlišná právní úprava, musí být vedoucím zaměstnancem, jenž je v přímé podřízenosti statutárnímu orgánu společnosti nebo fyzické osoby nebo jemu přímo podřízení vedoucí zaměstnanci. Vrcholovými řídicími zaměstnanci mohou tedy být pouze osoby na dvou nejvyšších stupních řízení společnosti, a navíc s měsíční odměnou minimálně 75.000 Kč. V neposlední řadě musí sám zaměstnanec souhlasit s jeho zařazením mezi vrcholové řídicí zaměstnance.

Tito zaměstnanci mohou pracovat až 48 hodin týdně bez nároku na příplatky za práci přesčas, dále se na ně nevztahuje úprava maximální délky směny, ani rozvržení pracovní doby. To v praxi znamená, že si vrcholový řídicí zaměstnanec mohou svoji pracovní dobu rozvrhovat i na dny pracovního klidu. Vzhledem k úpravě jeho pracovních podmínek, mu nenáleží ani příplatek za práci ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli. Rovněž nemá nárok na náhradu mzdy při jiných překážkách stanovených nařízením vlády.²²⁷ Za dobu dočasné pracovní neschopnosti však má vrcholově řídicí zaměstnanec nárok na náhradu mzdy stejně jako ostatní běžní zaměstnanci, protože se na něj v tomto ohledu vztahují stejná úprava. Co se týče zajišťování BOZP, má zaměstnavatel vůči vrcholově řídicím zaměstnancům rovnocenné povinnosti jako vůči všem ostatním svým zaměstnancům. Musí pro něj mít i vhodně ergonomicky uspořádané pracoviště, dávat mu k užívání bezpečné pracovní prostředky a zařízení, poskytovat OOPP i mycí, čistící a dezinfekční prostředky, dále i ON a seznámit jej se všemi organizačními a pracovními postupy pro zajištění BOZP. Vrcholoví zaměstnanci mají rovněž povinnost se účastnit školení týkajících se BOZP a podporovat povědomí o BOZP v celé organizaci. Vzhledem k tomu, že spadají do skupiny vedoucích pracovníků dopadají na ně také stejné povinnosti v oblasti zajišťování bezpečných podmínek. S ohledem na pozici vrcholových řídicích zaměstnanců, je vhodné definovat podmínky a odchylky od ZPr včetně dalších předpisů v závazných interních dokumentech.

²²⁷ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

5.1.5 Sdílené pracovní místo

Současná plánovaná novela ZPr přichází s institutem sdíleného pracovního místa (*job-sharing* či *twin-job*), které je v okolních státech často běžným fenoménem zakotveným v právních úpravách, jak je tomu například na Slovensku, kde byla tato forma flexibilního výkonu práce včleněna do jejich zákoníku práce (zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce) již od září 2011. Je pravda, že o zavedení sdíleného pracovního místa se hovoří v ČR již od roku 2008, kdy ÚS ve svém nálezu dal zákonodárcům signál k tomu, že je načase začít pracovat na koncepční novele zahrnující mimo jiné flexibilní formy práce včetně sdílení pracovního místa.²²⁸ Původně měla nová úprava sdíleného pracovního místa vstoupit v platnost již v dubnu 2019. Přestože se jedná o jeden z mála bodů, na němž se shodou všichni zástupci tripartity, je jeho zavedení nakonec očekáváno až začátkem roku 2020. V českém prostředí bylo původně počítáno s možností nabízet sdílená pracovní místa pouze v soukromém sektoru. S vývojem jednání vlády, zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů se nakonec zdá, že bude možné zavést tuto formu zaměstnávání i ve veřejném sektoru, samozřejmě s ohledem na charakter konané práce.

Job-sharing označuje situace, kdy se o jedno pracovní místo dělí dva (či více) zaměstnanců, jejichž celková pracovní doba tvoří jeden plný pracovní úvazek, tj. 40 hodin týdně. Sdílení pracovního místa může vzniknout na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, na dobu neurčitou či uzavřením dohody o provedení pracovní činnosti, v nichž musí být uveden stejný druh práce. Nebude-li samotná pracovní smlouva či DPČ obsahovat informace související se sdíleným pracovním místem, je možné toto specifikovat v samostatné dohodě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se především o délku pracovní doby, její rozvržení a doplňující podmínky, například předávání si úkolů a výsledků práce mezi sdílejícími zaměstnanci nebo dobu trvání sdíleného pracovního místa.²²⁹ Standardně není u sdílení pracovního místa stanoveno, jakou část má ten, který zaměstnanec v práci trávit a je tedy možné, aby

²²⁸ MZDOVÁ PRAXE. *Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu (dokončení)* [online]. Poslední změna: 28. 11. 2008. Jaroslav Jakubka. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4323v6274-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu-dok/?search_query=\\$issue=3170](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4323v6274-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu-dok/?search_query=$issue=3170)

²²⁹ PODNIKATEL.cz. *Jeden pracovní „flek“ si bude moct rozdělit více zaměstnanců* [online]. Poslední změna: 4. 9. 2018. Daniel Morávek. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/jeden-pracovni-flek-si-bude-moct-rozdelit-vice-zamestnancu/>

např. jeden pracoval na 0,3 úvazku a další na 0,7 úvazku. Jedinou podmínkou je, že celkový souhrn pracovní doby všech sdílejících zaměstnanců tvoří jeden plný pracovní úvazek.

Pracovní doba není zaměstnancům většinou určována a zaměstnavatel pouze stanovuje, kdy má být konkrétní práce konána. Podle toho, jak to sdílejícím zaměstnancům vyhovuje, se domluví, který z nich dané úseky pokryje.²³⁰ V praxi samotné se však setkáváme s píše s možností, že si zaměstnanci rozdělí den do „bloků“ a jeden z nich koná práci např. dopoledne a jeden odpoledne s přesahem, ve kterém dochází k předání výstupů jejich práce. Podle navrhované úpravy by měli mít zaměstnanci sdílející pracovní místo daný rozvrh jejich přítomnosti maximálně měsíc předem. Zaměstnavateli musí jejich rozvrh oznámit minimálně týden dopředu.

Institut sdíleného pracovního místa bude možné rozvázat jednostranně, ať již zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, s výpovědní dobou 15 dnů, avšak bez dopadu na samotný pracovní poměr zaměstnance.²³¹ Skončí-li jeden zaměstnanec na sdíleném pracovním místě, pokračuje jeho sdílející kolega dále formou zkráceného pracovního úvazku nebo k němu najme zaměstnavatel jiného zaměstnance na sdílení. Povinností jednoho zaměstnance sdílejícího pracovního místo však není zastupovat druhého v případě překážek v práci na jeho straně.

Na zaměstnance pracující formou *job-sharingu* se vztahují stejné podmínky BOZP jako na všechny ostatní zaměstnance u zaměstnavatele. Ten je povinen jim předávat veškeré potřebné informace, organizovat pro ně školení, zajistit pracovní-lékařskou péči, definovat pracovní rizika i určit kategorie prací. Musí pro zaměstnance sdílející pracovní místo zajistit jeho vhodné uspořádání, bezpečnou ergonomii, výrobní prostředky a zařízení, OOPP, mycí, čistící a dezinfekční prostředky i OP. Pro zaměstnavatele je administrativně náročnější zajišťovat školení a předávat další informace sdílejícím zaměstnancům, protože namísto vůči jednomu zaměstnanci musí své povinnosti plnit vůči vícero. V oblasti ergonomie musí zaměstnavatel zajistit, aby

²³⁰ PODNIKATEL.cz. *Dělené pracovní místo. Příležitost pro studenty, důchodce i rodiče* [online]. Poslední změna: 10. 8. 2016. Dagmar Kučerová. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/delene-pracovni-misto-prilezitost-pro-studenty- Duchodce-i-rodice/>

²³¹ PODNIKATEL.cz. *Jeden pracovní „flek“ si bude moct rozdělit více zaměstnanců* [online]. Poslední změna: 4. 9. 2018. Daniel Morávek. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/jeden-pracovni-flek-si-bude-moct-rozdelit-vice-zamestnancu/>

bylo pracovní místo odpovídající a bezpečné i pro dva zaměstnance naprosto jiného vzrůstu. Vhodným řešením budou pohyblivé stoly, židle, nastavitelný monitor a další příslušenství. Zaměstnavatel se musí rovněž vypořádat s otázkou zabezpečení dat a s tím, zda bude mít každý sdílející zaměstnanec k dispozici svoje vlastní výrobní a pracovní prostředky a zařízení či zda budou sdílet i je. Například v případě počítače je možné toto ošetřit jinými účty a přihlašovacími údaji, ale v případě některých personifikovaných zařízení (např.: pracovní deska nebo šicí stroj pro konkrétní šičku), již bude nutné určit, jak a kde budou daná zařízení skladována a mít pro každého sdílejícího zaměstnance jeho vlastní. V těchto situacích je patrné, že ne každá práce je vhodná pro *job-sharing* a jen čas ukáže, zda tento institut dokáže zvýšit zapojení vybraných skupin obyvatel (speciálně je cíleno na rodiče malých dětí, osoby důchodového věku či hendikepované) do pracovního procesu.

V rámci sdílení pracovního místa je kladena velká odpovědnost na samotné zaměstnance, kteří nejen, že musí mít práci dobře zorganizovanou a být schopni jí dále předat, ale musí také pracoviště udržovat bezpečné a o vzniklých incidentech se navzájem informovat (např.: rozlitá káva v okolí počítače, problikávající zásuvka atd.). Jen díky komunikaci a včasnému předávání informací je možné zajistit bezpečné a bezproblémové sdílení pracovního místa.

5.2 Spolková republika Německo

Každá země má svá specifika a jinak tomu není ani v případě pracovního práva, otázek BOZP a formách atypických zaměstnání. Tato kapitola je zaměřena na krátký přehled situace v SRN, jak se vyvíjejí atypické pracovní poměry a jak na to spolková vláda, respektive vlády jednotlivých spolkových zemí reagují. Následující část kapitoly je věnována vybraným atypickým formám zaměstnání, se kterými se v SRN setkáváme nejčastěji. Získané informace poté poslouží k porovnání přístupů a úpravy v ČR a SRN.

5.2.1 Vývoj a situace v SRN

V SRN není pracovní právo obsaženo v jednom univerzálním kodexu, jak jsme zvyklí z ČR. Pracovníprávní úpravu najdeme rozdělenou v několika zákonech týkajících se vybraných skupin zaměstnanců. Jedním základním zákonem pro oblast BOZP je samotný zákon o BOZP z roku 1996 (*Arbeitsschutzgesetz*) a také zákon o pracovní době z roku 1994 (*Arbeitszeitgesetz*).

S moderní dobou přicházejí i v SRN nové trendy do pracovního práva, které si především kladou za cíl zajištění principu flexicurity,²³² jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Ruku v ruce s rozvojem pracovních modelů jde i úprava bezpečných pracovních podmínek v těchto atypických zaměstnáních. Stejně jako v ČR stojí i v SRN v centru zájmu právní úpravy tzv. typický pracovní poměr, tedy hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Na rozdíl od ČR je v SRN postačující je-li pracovní úvazek 21 hodin týdně a spolu s dobou neurčitou je již považován za typický pracovní poměr.

SRN zaznamenává postupný nárůst atypických forem zaměstnání. V roce 1991 bylo v těchto formách evidováno 14 % zaměstnanců, v roce 2005 již 23 %.²³³ Právě 90. léta znamenala pro rozvoj atypických a flexibilních forem v SRN nejbohatší a nejdynamičtější období. V současné chvíli patří SRN v Evropě k vedoucím státům nabízejícím flexibilní formy práce a celkově atypických forem zaměstnání. Na základě sesbíraných údajů, patří ke skupině zaměstnanců využívajících atypická zaměstnání

²³² Flexicurita je princip zajištění flexibility a zabezpečení zároveň (*flexibility and security*).

²³³ BERTELSMANN STIFTUNG. *Normal war gestern: Über das Normalarbeitsverhältnis* [online]. Poslední změna: 10. 1. 2017. Joscha Schwarzwälder. [Cit. 26. 6. 2018]. Dostupný z: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/wirtschaftliche-dynamik-und-beschaefigung/projektnachrichten/normal-war-gestern-ueber-das-normalarbeitsverhaeltnis/>

spíše ženy.²³⁴ Důvod je zde zřejmý, jedná se o jednu z možností, jak skloubit rodinný a pracovní život. Podle získaných dat je patrné, že téměř polovina všech atypických zaměstnaneckých poměrů je tvořena minijobem, částečnými úvazky a dočasně přidělenými zaměstnanci.²³⁵ Vzhledem ke změnám na pracovním trhu i v hospodářství celkově, se situace různorodě vyvíjí a dá se předpokládat především nárůst zaměstnanců využívajících možnosti distančního výkonu práce.

V současné chvíli je v SRN řešena i otázka rovnováhy mezi volným časem a prací (*work-life balance*) a možnost zavedení tzv. práva odpojit se či právo být nezastižen jako je již zavedeno ve Francii. Německé soudy v roce 2018 rozhodovaly dva spory, v nichž bylo předmětem předání soukromého telefonního čísla zaměstnanci třetím osobám, aby je tyto mohly zastihnout. V těchto případech soud řešil otázku pracovní pohotovosti, která byla zaměstnavatelem omezena kvůli vysokým přesčasům, které ale nechtěl z důvodu úspor zaměstnanci hradit. Avšak zaměstnanci měli nadále být k dispozici nebo nějak dosažitelní na jejich soukromých telefonních číslech. Protože jeden z nich odmítl svoje soukromé telefonní číslo zaměstnavateli sdělit, byla mu udělena pracovní výtka. Soud rozhodl, že výtku musí vzít zaměstnavatel zpět a nepožadovat žádné osobní kontakty zaměstnance nad rámec zákona.²³⁶ Rozsudek byl následně potvrzen i dovolacím soudem.²³⁷ Zaměstnavatel nemůže zneužívat moderních technologií a své pozice, aby nutil zaměstnance být neustále připraven konat práci a k dispozici, a to ještě na jejich soukromých kontaktech.

Ačkoliv se v realitě odráží moderní trendy digitalizace, o takovém zákoně o pracovní době z poloviny 90. let se to samozřejmě říct nedá. Což vytváří poněkud komplikovanější podmínky pro výkon některých typů flexibilních i atypických forem zaměstnání. Jde-li například o situaci, kdy si zaměstnanec večer po 22. hodině přečte pracovní e-mail a není zařazen do skupiny pracovníků konajících noční práci, již tím

²³⁴ ABTEILUNG ARBEITSSCHUTZ HESSISCHES SOZIALMINISTERIUM. *Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten - neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigungsverhältnisse* [online]. Poslední změna: březen 2012. Ingra Freigang-Bauer a kol. [Cit. 19. 10. 2018]. Dostupný z: <https://www.hamburg.de/contentblob/3981630/b83384c4fc0524f57a124c0f9e914021/data/gfmk-22-2012.pdf;jsessionid=6E4B8E473E71C23AC215AE5E4E604131.liveWorker2>

²³⁵ BECKER, Karina, ENGEL, Thomas. Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. *WSI Mitteilungen* 2015. 2015, str. 179

²³⁶ Rozsudek Az. 5 Ca 125/17 Thüringer Landesarbeitsgericht Gera ze dne 12. 10. 2017

²³⁷ Rozsudek 6 Sa 442/17 Landesarbeitsgericht Thüringen ze dne 16. 5. 2018

porušuje tento zákon.²³⁸ V současném světě se zajisté ale nejedná zrovna u čtení či odpovídání na e-maily v pozdních nočních hodinách o nic mimořádného. Problémem je však, že úprava podmínek BOZP nedokáže tak rychle reagovat na změny a pokulhává za současným vývojem pracovních poměrů. V důsledku čehož se nabízí otázka, zda například zaměstnanec nemá zhoršený zrak právě následkem přílišného užívání zobrazovacích jednotek.

V SRN jsou povinně vedeny statistiky úrazovosti včetně informací o závažnosti pracovních úrazů. Avšak na rozdíl od ČR, je v SRN zaznamenán pokles nejen smrtelných pracovních úrazů, ale výskyt úrazů celkově (viz příloha č. XIV), a to bez ohledu na to, kde daný zaměstnanec práci koná.

Co se týče **kontroly a dozoru** nad podmínkami BOZP, funguje v SRN duální systém. První úroveň tvoří dozorové orgány spolkových zemí, s tím že v každé zemi je orgánem dozoru jiný subjekt (např.: vládní prezident v Hesensku, strukturální a schvalovací ředitelství v Porýní – Falci), dále pak realizují na úrovni zemí dozor Živnostenské úřady (*Gewerbeaufsichtsamt*), Státní úřad pro pracovní ochranu a bezpečnostní techniku (*Staatliches Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik*), Úřad pro BOZP (*Amt für Arbeitsschutz*) a Úřady pro BOZP spolkových zemí (*Landesamt für Arbeitsschutz*). Druhá úroveň kontroly je formována nositeli zákonného úrazového pojištění, především se jedná o odborové organizace (*Gewerkschaft*) a úrazové pojišťovny (*Unfallkassen*). V rámci podniků probíhá další kontrola ze strany zaměstnavatele nad zaměstnancem související i s projednáváním, souhlasem nebo informováním zaměstnanců, jak vyžadují německé i evropské předpisy. Zaměstnavatel má kupříkladu povinnost získat souhlasné stanovisko rad zaměstnanců, jedná-li se o otázky OOPP, vybavení jednotlivých pracovních míst atd. Povinnost získat schválení rady zaměstnanců platí i v případě, že BOZP a s ní související plnění zajišťuje pro zaměstnavatele externí společnost.

²³⁸ ZEIT. *Her mit dem Homeoffice* [online]. Poslední změna: 21. 6. 2018. Johannes Vogel. [Cit. 15. 9. 2018]. Dostupný z: https://www.johannes-vogel.de/fileadmin/user_upload/pdfs/Aus_der_Presse/Her_mit_dem_Homeoffice_ZEIT.pdf

5.2.2 Mini- a midijoby

Nepatrná zaměstnání mají sloužit a také být nahlížena jako cesta k pracovnímu poměru na delší či plný pracovní úvazek. Tyto formy zaměstnání jsou v SRN poměrně mladé, byly zavedeny až v letech 2002–2004 Hartzovými reformami (oficiálně nazývanými „Reformy pro moderní službu trhu práce“ - *Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*), s jejichž pomocí mělo rovněž dojít k omezení nelegálního zaměstnávání. V SRN existuje speciální zákon o částečném pracovním úvazku a zaměstnání na dobu určitou (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*).

Na území SRN působí již od roku 2003 také centrála pro minijoby (*Minijob-Zentrale*), která si klade za cíl zvýšení informovanosti ve všech oblastech včetně BOZP. Hlavním cílem centrály je působit proti nelegálnímu zaměstnávání v domácnostech a dodržování pravidel pro minijobery. Centrála funguje jako společné kontaktní místo pro zaměstnavatele i zaměstnance využívající minijoby. Přijímá od nich hlášení k sociálnímu pojištění, vymáhá povinné odvody zaměstnavatelů za minijobery, realizuje kontrolu minijoberů zaměstnaných v privátních domácnostech a přihlašuje tyto k povinnému úrazovému pojištění.

Atraktivita tzv. *minijobů* spočívá především v jejich nezahrnutí do sociálního a zdravotního pojištění, protože výše výdělků v jejich případech není tak vysoká, aby se na ně stanovené odvody vztahovaly. Je tomu tedy podobně jako v ČR např. u DPP a hranici 10.000 Kč. S vývojem událostí neplatí osvobození od plateb pojištění již zcela, zaměstnanci mají možnost si zvolit, zda za ně má zaměstnavatel odvádět paušální částku na sociální a zdravotní pojištění nebo chtějí mít odvedenou plnou procentuální částku. Rozdíl je také nastaven mezi minijobery v klasických zaměstnáních a v domácnostech. S tím, že u minijoberů v domácnostech jsou povinné odvody nižší. Pro to, aby bylo zaměstnání považováno za minijob, je třeba splnit kumulativně dvě podmínky: výdělek nesmí být vyšší než 450 EUR měsíčně a od roku 2015 byla doplněna podmínka, že za rok nesmí minijob trvat déle než 70 dní (tzv. denní pravidlo) nebo tři měsíce (tzv. měsíční pravidlo). To platilo do ledna 2019, kdy vstoupila v účinnosti novela opět vracející původní pravidlo, že se nesmí jednat o práci v rozsahu

větším než 50 dnů nebo dvou měsíců.²³⁹ Jejich rozvoj sice pomohl překonat období nedostatku pracovních míst typické povahy, ale na druhou stranu jsou *minijob*y často kritizovány za formu zaměstnávání chudých.

Co se týče samotné problematiky BOZP, často jsou zaměstnanci v menších pracovních úvazcích znevýhodňováni v porovnání se zaměstnanci ve standardním pracovním poměru. Když se jedná o vystavování rizikovým či nebezpečným faktorům (např.: monotónní činnosti, hluk, chlad, jednostranná zátěž atd.), jsou na tom stejně jako kmenový zaměstnanec, a proto není dán žádný důvod, proč by měli mít danou jinou ochranu. Studie však přicházejí s výsledky, že často se zaměstnanci pracující v malých úvazcích cítí více zatěžováni než zaměstnanci se standardními pracovními úvazky.²⁴⁰ Zákonná úprava sice platí pro všechny skupiny zaměstnanců úplně stejně, v praxi však dochází k tomu, že se mini- a midijoberů stávají zaměstnanci „druhé kategorie“.²⁴¹ Někdy jsou argumenty pro jiný přístup velmi prosté, například vzhledem k rozsahu hodin strávených v zaměstnání, nemají minijoberi dostatečný prostor účastnit se školení věnovaných BOZP a chybí také dostatečná komunikace a péče. To je také jeden z důvodů, proč většinou nejsou minijoberi odborově organizováni. Ale i oni mají stejně jako ostatní zaměstnanci právo volit členy odborové organizace a být do jejich řad také voleni. Problémy se ještě více objevují v případě minijoberů – agenturních zaměstnanců, u kterých se školení a sdělování informací ohledně BOZP často nevěnuje ani personální agentura ani uživatel, k němuž byli přiděleni. Právě z důvodů menšího pracovního zapojení, jsou často minijoberi vyloučeni z péče závodních lékařů a BOZP specialistů. Zaměstnavatelé musí brát na vědomí, že u všech zaměstnanců mají povinnosti zajistit OOPP tedy i u minijoberů a to bez ohledu na to, kolik hodin či za jakou mzdu pracují.

²³⁹ IG Metall. *Minijobs sind vollwertige Arbeitsverhältnisse* [online]. Poslední změna: 5. 3. 2015. [Cit. 16. 10. 2018]. Dostupný z: <https://www.igmetall.de/ratgeber-minijobs-arbeitnehmerrechte-im-450-euro-job-12316.htm>

²⁴⁰ ROSOWSKI, Udo. *Analyse: Arbeitsschutz bzw. Belastungen bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Mini-Jobs)*. Olpe: Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe. Dostupný z: www.org-portal.org/fileadmin/.../analyse_minijobs-f_r-gfo.doc

²⁴¹ ARBEITSSCHUTZ-PORTAL.de. *Vorsicht beim Arbeitsschutz: Minijobber und Leiharbeiter oft benachteiligt* [online]. Poslední změna: 5. 7. 2017. Denis Schmitz-Kollinger. [Cit. 12. 10. 2018]. Dostupný z: https://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/6029/vorsicht-beim-arbeitsschutz-minijobber-und-leiharbeiter-oft-benachteiligt.html

Celkově se dá říci, že ačkoliv se na mini- a midijobery vztahuje veškerá zákonná úprava týkající se BOZP, s jejím naplňováním je to již jinak. Zaměstnavatelé mnohdy pravidla nedodržují a minijobeři se tak dostávají do méně výhodného postavení. U minijoberů by se zaměstnavatelé měli zaměřit na jejich dostatečné proškolení a informování o všech rizicích, opatřeních a novinkách. Jen díky tomu dokážou zajistit pro všechny přítomné pracovníky bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí.

5.2.3 Pracovníci v domácnostech

Pro pracovníky v domácnostech platí v oblasti BOZP zvláštní pravidla. Nedotýká se jich například všeobecná úprava BOZP, ale na druhou stranu se i na ně vztahují naprostá minima základní sociální podpory. Z tohoto důvodu musí být i v jejich případě dodrženy alespoň základní požadavky, jako jsou: nárok na přestávku v práci (alespoň 24 hodin v kuse jednou týdně), odměna minimálně podle aktuální výše minimální mzdy a předepsané odvody na sociální pojištění podle zákonné úpravy.²⁴² Realita bývá v těchto případech často jiná. Například na místech domácích pečovatelů jsou v SRN hojně zaměstnáváni cizinci, jež se starají o potřebnou osobu často celý den v kuse a požadavky BOZP nebývají vůči těmto osobám běžně vůbec dodržovány. Omluvou by však neměla být neznalost, protože i pro domácnosti-zaměstnavatele stále platí povinnost jejich dodržování a zásada *ignorantia iuris non excusat* (neznalost zákona neomlouvá).

I u pracovníků v domácnostech je třeba předcházet možným rizikům, protože i přes relativně nízké pracovní úvazky, je nutné provést jejich hodnocení. Právě pomocí vyhodnocení rizik může i tento typ zaměstnavatelů provést opatření k jejich eliminaci a předcházet pracovním úrazům i vzniku nemocí z povolání. Je vhodné nezapomínat, že na pracovníky v domácnostech se vztahují kolektivní smlouvy uzavřené jejich zástupci, kterými jsou výbory pro domácí zaměstnance a centrála pro minijob. Kromě malé informovanosti této skupiny pracovníků o otázkách BOZP, které musí sledovat jak oni, tak jejich zaměstnavatel, je velmi komplikovaná i kontrola jejich dodržování. Právě

²⁴² ARBEITSSCHUTZ-PORTAL.de. *Vorsicht beim Arbeitsschutz: Minijobber und Leiharbeiter oft benachteiligt* [online]. Poslední změna: 5. 7. 2017. Denis Schmitz-Kollinger. [Cit. 12. 10. 2018]. Dostupný z: https://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/6029/vorsicht-beim-arbeitsschutz-minijobber-und-leiharbeiter-oft-benachteiligt.html

proto, že se často jedná o osoby zaměstnávány nelegálně, takže je velmi těžké je vůbec odhalit a už vůbec není možné mluvit o nějaké kontrole dodržování minimálních standardů BOZP.

5.2.4 Nová samostatná výdělečná činnost

Pojem *Nová samostatná výdělečná činnosti (Neue Selbständigkeit)* se objevil v SRN v 80. letech minulého století v rámci socioekonomických diskuzí a hodnocení možností výdělečných činností. Samostatná výdělečná činnost sama o sobě znamená pro její vykonavatele více flexibility, ale na druhou stranu je tato volnost vykoupena větší mírou nejistoty a menší mírou ochrany. Nárůst počtu OSVČ je zapříčiněn také novými formami poskytování některých služeb, především outsourcingu a franchisingu. Celkově je v SRN konstantní nárůst OSVČ pohybující se v současné chvíli okolo 4,2 miliónu osob, což se samozřejmě promítá do vývoje tohoto institutu a typu aktivit, které OSVČ konají.²⁴³ V posledních dvou desetiletích je znatelný nárůst tzv. mikro OSVČ, což znamená, že OSVČ koná činnost samostatně, a ne s dalšími osobami ve skupině či zaměstnanci. Situace tedy reflektuje celkové dění v EU, v níž převážná část OSVČ pracuje sama bez dalších zaměstnanců či jiných zúčastněných osob. Na druhou stranu je nárůst doprovázen nesouvislostí a přerušováním (konáním činností jako OSVČ), odklonem od standardního pojetí (např. kolísáním počtu pracovních hodin týdně) a mobilitou. Současné OSVČ jsou v SRN často aktivní nejen v jedné oblasti, ale pracují v různých oborech a kombinují také závislou práci v pracovním poměru s činnostmi OSVČ.

V některých případech bývají jako zaměstnanci totiž považováni i OSVČ (*Solosebständige*) pracující na základě smlouvy o dílo (*Werkvertrag*). „*Tak vidí situaci EU Komise sociálních práv pro potřebu zlepšování německých předpisů BOZP a navrhuje, aby také OSVČ byly zahrnuty pod německý zákon o BOZP.*“²⁴⁴ Nárůst OSVČ je v poslední době jak mezi muži, tak mezi ženami. Právě nejvýznamnějším je trend nárůstu již zmiňovaných mikro OSVČ, kteří pracují sami na sebe bez zaměstnanců.

²⁴³ BÖGENHOLD, Dieter, FACHINGER, Uwe. *Neue Selbständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, str. 4

²⁴⁴ BECKER, Karina, ENGEL, Thomas. *Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. WSI Mitteilungen 2015*. 2015, str. 180

V tuto chvíli je polovina všech OSVČ v SRN činných formou mikro OSVČ, takže se v celkovém měřítku jedná až o 1,8 miliónů osob.²⁴⁵ Problémy se u této skupiny projevují hlavně v případě nemocí, kdy jim nenáleží dávky plynoucí z dočasné pracovní neschopnosti v souvislosti s povinným pojištěním. To platí i v případě pracovních úrazů. OSVČ jsou samy sobě odpovědné za pracovní podmínky, v nichž práci konají. Ony samy mají povinnost zajistit si bezpečné a zdravé neohrožující prostředí, pomůcky a další potřebné věci k výkonu své činnosti. Pakliže se jim pracovní úraz stane, nemají nárok na žádné plnění ze strany svého zaměstnavatele, protože tím jsou ony samy a po klientovi, pro něhož práci v danou chvíli konají, nemohou žádné hrazení nákladů požadovat. Nehledě na riziko možných dlouhodobých pracovních neschopností či nemocí z povolání. V těchto případech se často mikro OSVČ ocitají v nezáviděníhodné situaci.

Dalším problémem je nedostatečné zajištění samostatných OSVČ pro případ stáří. Ukazuje se, že důchodové připojištění má v SRN uzavřeno méně než 30 % těchto osob.²⁴⁶ Stejně platí i pro případy invalidního důchodu z důvodů pracovních úrazů apod. V SRN je obecně vnímáno, že se OSVČ mají umět o sebe postarat samy a nepotřebují tak vysoké ochrany ze strany státu. Dá se říci, že toto staví OSVČ v mnohých situacích do nepříznivé pozice, na níž se nevztahuje již od Bismarcka prosazované a vytvářené ochranné zákonodárství. Na rozdíl od systému v Rakousku totiž v SRN neplatí povinné sociální pojištění pro OSVČ a zabezpečení mají tedy povinnost zajišťovat si samy. Zde se jedná o situaci srovnatelnou s ČR.

Celosvětově, SRN nevyjímaje, se rozvoj nových OSVČ projevil i v jejich potřebách po prostorách, v nichž budou moci pracovat, aniž by se cítili izolováni. Reakcí na to byl vznik coworkingových center. Pozitivním aspektem je v jejich případě omezení či zmírnění možného rizika vzniku sociální izolace a z ní plynoucích psychických problémů. V coworkingových centrech jsou nabízeny možnosti dlouhodobých i krátkodobých pracovních míst. Vzhledem k tomu, že osoby pronajímající si pracovní místo v takovémto centru jsou OSVČ, které odpovídají za

²⁴⁵ DEUTSCHLANFUNK. *Ich-AG-die neue Selbständigkeit: Fluch oder Segen?* [online]. Poslední změna: 24. 6. 2003. Anja Arp. [Cit. 15. 1. 2019]. Dostupný z: https://www.deutschlandfunk.de/ich-ag-die-neue-selbstaendigkeit.724.de.html?dram:article_id=97025

²⁴⁶ BRENKE, Karl, BEZNOSKA, Martin. Forschungsbericht: Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. 2016 (465), str.16

zajištění BOZP samy sobě, je na místě se zamyslet nad povinnostmi poskytovatele služeb hromadných kanceláří v souvislosti se zajištěním bezpečných a zdraví nezávadných pracovních prostor. Ačkoliv by se na první pohled mohlo zdát, že osoby docházejí do daného centra (někdy též označovanému jako *hub*) za výkonem práce, nejedná se o výkon závislé práce, protože mezi oběma subjekty existuje nepracovněprávní, nýbrž obchodně právní vztah. U náhrady případné majetkové i nemajetkové újmy by se tak postupovalo podle obecných ustanovení k náhradě škody a újmy dle občanského zákoníku. Ideálně lze doporučit mít všechny tyto otázky ošetřeny smluvně a předejít tak možným nejasnostem v oblasti odškodňování.

Problematické u OSVČ je stejně jako v ČR rozvrhování pracovní doby a práce „přesčas“. OSVČ pracují v SRN často i více než 50 hodin týdně. To má pak negativní dopady na jejich pozornost v návaznosti na možné fyzické či psychické poškození jejich zdraví.

5.2.5 Práce na zavolání

Forma práce na zavolání neboli práce na zavalanou, *call-on-work* či také *Abrufarbeit* (práce na vyžádání) umožňuje zaměstnavateli flexibilně reagovat na jeho výrobní situaci a podle toho povolát tolik zaměstnanců, kolik potřebuje na základě odbytu jeho služeb a výrobků. Zaměstnanec je de facto připraven konat práci a nachází se v pohotovostním režimu, kdyby mu zaměstnavatel zavolal. Jedná se především o provozy, kdy například v hotelu zaměstnanec v jednom týdnu pracuje méně a v následujícím, kdy je plně obsazena celá kapacita pracuje naopak hodin více, takže se v sumě celková výše odpracovaných hodin vyrovná. Vzhledem k tomu, že se tato vysoká míra flexibility uplatňuje především u částečných pracovních úvazků, je také zákonná úprava práce na zavalanou obsažena v stejném předpise o částečné a omezené pracovní době (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*). Za práci konanou na zavolání je podle rozhodnutí soudu považován takový výkon závislé práce, který se alespoň z jedné čtvrtiny uskutečňuje na principu na zavolání.²⁴⁷

Pro zaměstnavatele se jeví tyto aspekty atraktivně, avšak nesmí zapomínat, že i pro práci na zavalanou platí zákonné limity a pravidla. Důležité je mít ujednanou

²⁴⁷ Rozsudek 7 Sa 201/19 Landesarbeitsgericht Berlin ze dne 12. 5. 2009 2009

týdenní i denní pracovní dobu, a to v mezích pravidel pro práci na zavalanou dle § 12 zákona o částečné a omezené době (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*). Pokud pracovní časová dotace není mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta, platí presumpce dvaceti hodinové týdenní pracovní doby. Podmínkou je minimální trvání tří po sobě jdoucích hodin denně, aby nedocházelo k šikaně zaměstnance a jeho cestě do práce např.: pouze na jednu hodinu z důvodu vydávání obědů. Dalším prvkem sloužícím k ochraně zaměstnance je, že nemusí nastoupit do práce, ačkoliv to po něm zaměstnavatel vyžaduje, pakliže jej na jeho směnu neupozorní minimálně čtyři dny předem.²⁴⁸ Avšak v případě, že zaměstnanec přijde do práce i přes kratší dobu oznámení, náleží mu pouze odměna za odvedenou práci. Zákon ani jiné předpisy neupravují možnost penalizace nebo nějakou formu kompenzace zaměstnavatele za kratší oznamovací dobu. Zaměstnanec tedy nemusí k výkonu práce nastoupit, ale jakmile již nastoupí, nemá nárok na jakékoliv jiné plnění než na jeho standardní sjednanou odměnu.

Rozhodne-li se zaměstnavatel pro zavedení výkonu práce formou práce na zavalání, vznikají radě zaměstnanců (*Betriebsrat*) s tím související oprávnění. Rada zaměstnanců může rozhodovat o tom, zda mají pracovníci na částečný úvazek pracovat v pevně daných časových úsecích či na základě potřeby, tedy jinými slovy vůbec o zavedení či zrušení práce na zavalanou. Konkrétní nastavení práce na zavalání, jako jsou hodinové dotace pro pracovníky a minimální počet hodin denně, které má zaměstnanec při zavalání do práce vykonat záleží také na ujednání s odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo na jiné formě dohody mezi zaměstnanci či konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Možnost, jak změnit nastavení zákonných pravidel, nemusí spočívat pouze v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale může být obsaženo i v kolektivní smlouvě, a to i v neprospěch zaměstnance. Práce na zavalání je přeci jen atypická forma zaměstnání, která se od standardního pracovního poměru liší a v některých případech bude pro zaměstnance platit nižší forma ochrany.

²⁴⁸ ARBEITSRECHT.ORG. *Arbeitsverträge – Abrufarbeit* [online]. Poslední změna: 29. 6. 2009. [Cit. 12. 2. 2019]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht.org/arbeitnehmer/arbeitszeit/arbeitsvertraege-abrufarbeit/>

Na zaměstnance pracující na zavalanou se vztahuje zákonná úprava pracovní doby (týdenní i denní), vyplácení odměn v případě nemoci nebo dnů pracovního volna podle zákona o odměňování (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), zákaz jakékoliv diskriminace a znevýhodňování jak podle zákona o rovném zacházení (*Allgemeiner Gleichbehandlungsgesetz*), pravidla výpovědi podle zákona o ochraně před výpovědí (*Kündigungsschutzgesetz*) a zvláštní ochrana před výpovědí pro vybrané skupiny zaměstnanců (např.: samoživitelé, těhotné ženy, těžce hendikepovaní atd.). Pro práci na zavalanou platí stejná pravidla jako pro zaměstnance ve standardním pracovním poměru. To platí i v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, kdy je zaměstnanci vyplácena dávka nemocenského pojištění podle jeho průměrného výdělku za tři měsíce předcházející prvnímu dni pracovní neschopnosti.²⁴⁹ Pakliže byl zaměstnanec zaměstnán kratší dobu než tři měsíce, použije se pro výpočet dávky nemocenského pojištění průměrný výdělek této kratší doby. Při výpočtu průměrného výdělku se nezapočítávají dny dovolené, prostožů a pracovních úrazů.

Práce na zavalání může mít pro některé zaměstnance negativní dopady na jejich zdraví. Jedná se nejčastěji o poruchy spánku, bolesti zad či celkové vyčerpání organismu. Negativním důsledkem je i kolísající měsíční příjem v závislosti na počtu odpracovaných dnů, respektive hodin.²⁵⁰ Od novely ze začátku roku 2019 je však rozkolísanost příjmů omezena. Ten, kdo má smlouvu uzavřenou například na 10 hodin, může v každém týdnu pracovat mezi 8 – 12,5 hodinami, protože rozdíl v rámci jednotlivých týdnů může být maximálně ¼ ujednaného času, přesněji řečeno maximálně o 20 % hodin méně či o 25 % více než bylo sjednáno. Tatáž novela již navyšuje počet presumovaných hodin, nejsou-li tyto ujednány, z 10 na 20. Nevyřeší to však jednu problematickou otázku ohledně příjmu, protože tito zaměstnanci sice jsou zaměstnáni na kratší pracovní úvazky, jejich časové vytížení je de facto jako při práci na plný pracovní úvazek, protože nemají jistotu, kdy pracovat budou a musí být vždy flexibilně připraveni. Tudíž mají omezené možnosti nějakého dalšího, byť i třeba jen doplňkového, zaměstnání.

²⁴⁹ §12 odst. 4 zákona o odměňování (*Entgeltfortzahlungsgesetz*)

²⁵⁰ RUNDSCHAU-ONLINE.de. *Gesetzliche Regelung Arbeit auf Abruf wird eingeschränkt* [online]. Poslední změna: 29. 10. 2018. Wolfgang Mulke. [Cit. 13. 2. 2019]. Dostupný z: <https://www.rundschau-online.de/wirtschaft/gesetzliche-regelung-arbeit-auf-abruf-wird-ingeschraenkt-31508784>

Jedním z problémů této formy výdělečné činnosti je, na rozdíl od povinných plateb odváděných klasickými pracovníky na nemocenském a sociálním pojištění, že není téměř vůbec zahrnuta do otázek sociálního pojištění. Zaměstnavatelé nesmí také zapomínat na fakt, že ačkoliv pracují tito zaměstnanci v prekérní formě zaměstnání, je povinností zaměstnavatele prokazovat dodržování veškerých zákonných požadavků. To platí pro dodržování stanovené týdenní pracovní doby, denního rozvržení pracovní doby, ale také pro zajišťování BOZP a s tím souvisejících otázek.

5.2.6 Sdílení zaměstnanců

Sdílení, případně též přenechávání zaměstnanců, je v SRN využíváno již od 60. let minulého století a jedná se stále o žádanou formu získávání zaměstnanců. Právě vzhledem k tradici a častým problémům patří oblast dočasného přidělení k těm nejvíce kontrolovaným s ohledem na BOZP. V SRN je pro sdílení zaměstnanců ustáleno několik pojmů: dočasná práce (*Zeitarbeit*), zapůjčení zaměstnanců (*Leiharbeit*), přenechání zaměstnanců (*Arbeitnehmerüberlassung*), přenechání personálu (*Personalüberlassung*) nebo jeho leasing (*Personalleasing*).

Sdílení, přidělování či půjčování zaměstnanců má v SRN více možných podob. U první z nich jde o případy, kdy je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu vůči **více zaměstnavatelům**. Pro tuto skupinu zaměstnavatelů je práce také konána a jimi je rovněž koordinována.²⁵¹ Situace připomíná agenturní zaměstnávání až na to, že zaměstnanci rotují jen pouze mezi vymezenou skupinou zaměstnavatelů. V SRN dochází ke sdílení zaměstnanců, anglicky rovněž nazývanému *Employee Sharing*, na strategické i ad hoc úrovni. První značí plánovanou kooperaci a vzájemné půjčování zaměstnanců, avšak ne za účelem zisku, jak je tomu u agentur práce. Druhá varianta přichází v úvahu ve chvíli, kdy zaměstnavatel nemá pro své zaměstnance dostatek práce a na základě dohody je vyšle konat práci k jinému k zaměstnavateli. Povinností každého zaměstnavatele a uživatele (zaměstnavatele k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen) je vytvářet bezpečné pracovní podmínky společně.²⁵² Skupina zaměstnavatelů je za svého sdíleného zaměstnance také společně odpovědná, a to i na poli BOZP. Základem

²⁵¹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 82

²⁵² §8 zákona o dočasném přidělení (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*)

pro sdílení zaměstnanců jsou v SRN kolektivní smlouvy, v nichž jsou definovány i podmínky dočasného přidělení, délka trvání atd.

Ad hoc přenechání zaměstnanců je v SRN označováno jako přenechání na základě kolektivních smluv (*tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung*) nebo kolegiální sdílení (*kollegiale Arbeitnehmerüberlassung*). Jedná-li se o ad hoc dočasné přenechání, musí mít vysílající i přijímací zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, v níž je nutné specifikovat konkrétní pracovní pozice a kvalifikace dočasně přidělených zaměstnanců.

Sdílení zaměstnanců je na konstantním vzestupu posledních 25 let s tím, že je také zaznamenáván značný nárůst takto zaměstnaných žen.²⁵³ Ty tvoří více než jednu třetinu všech dočasně přidělovaných zaměstnanců. Cílem dočasného přidělení je v SRN především zamezení hrozící ztrátě zaměstnání, pokud nemá kmenový zaměstnavatel pro svého zaměstnance dostatek práce. Pro realizaci dočasného přidělení při sdílení zaměstnanců není v SRN stejně jako v ČR třeba žádného souhlasného stanoviska orgánů veřejné moci, ale s přidělením musí souhlasit samotný zaměstnanec a závodní rada (*Betriebsrat*).²⁵⁴ Pokud by se však jednalo o přenechání zaměstnance mimo základní pravidla institutu sdílení zaměstnanců, bude pro jeho realizaci zapotřebí povolení. To jsou případy, kdy se jedná o přenechání více než padesáti zaměstnanců a není-li zaměstnavatel ve stavu nedostatku práce.²⁵⁵ Sdílení zaměstnanců, případně jejich propůjčování je zcela vyloučeno u minijoberů, u nichž by se jednalo o nelegální výkon práce.

Z praktických důvodů vydal Německý spolek pro skupiny zaměstnavatelů (*Bundesverband der Arbeitgeberzusammenschlüsse Deutschland e.V.*) ve spolupráci s regionálními aktéry doporučené Standardy kvality pro skupiny zaměstnavatelů (*Arbeitgeberzusammenschluss*).²⁵⁶ Spolek stanovuje pravidla pro členy, kteří mohou

²⁵³ BOECKLER.de. *Leiharbeit 1191-2017* [online]. Poslední změna: 2018. Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Linde Hentschel. [Cit. 23. 1. 2019]. Dostupný z: <https://www.boeckler.de/53499.htm>

²⁵⁴ MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. New forms of employment. *Publications Office of the European Union*. Luxemburg: Eurofound, 2015, str. 24

²⁵⁵ §1 odst. 1 zákona o Pravidel přenechání zaměstnanců (*Gesetz zur der Arbeitnehmerüberlassung – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*) ze dne 3. února 1995

²⁵⁶ MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. New forms of employment. *Publications Office of the European Union*. Luxemburg: Eurofound, 2015, str. 15

zároveň využívat benefity jejich členství. Součástí pravidel vztahujících se na všechny spolkové členy je i podmínka zajišťování rovnocenných podmínek pro zaměstnance na stejných pozicích pod heslem „rovný plat = rovné zacházení“ (*equal pay = equal treatment*). Zaměstnavatelé mají podle stanovených standardů kvality povinnost zajišťovat pro sdílené zaměstnance všechny aktivity související se zaměstnáním, zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, školení a vzdělávání.²⁵⁷

Základním principem ovládajícím dočasné přenechání je rovné zacházení se svými i dočasně přidělenými zaměstnanci. Jistá odchylka z této zásady platí v případě dočasně přidělených zaměstnanců pro dobu kratší než šest týdnů, ale to pouze pro oblast odměňování a také pro zaměstnance přidělené na základě kolektivních smluv. Celkově je však v SRN, jako téměř ve všech členských zemích EU, úroveň podmínek dočasně přidělených zaměstnanců nižší než zaměstnanců stálých.²⁵⁸ Rozdíl můžeme spatřit i v počtu pracovních úrazů a nemocí, které jsou častější u dočasně přidělovaných zaměstnanců než u těch kmenových. Dočasně přidělovaní zaměstnanci jsou nejen náchylnější k fyzickým problémům, ale rovněž jsou zranitelnější po psychické stránce. Takže v jejich kombinaci mohou tyto aspekty znamenat nepříznivé fyzické i psychické působení na zdraví přiděleného zaměstnance. Jedná se především o zátěž z důvodů časté rotace a přidělování na místa ve výrobě a na pomocných pozicích, kde obecně panuje i zvýšené riziko pracovních úrazů. Přidělování zaměstnanci se musí také neustále přizpůsobovat nových pracovním postupům, komunikačním kanálům a pravidlům, což pro ně opět zvyšuje míru stresu.²⁵⁹ Často u nich dochází k pochybením ze strany zaměstnavatelů v oblasti poučení o BOZP. Zaměstnavatelé zpravidla potřebují dočasně přiděleného zaměstnance ihned zapojit do pracovního procesu, a tak jim na jejich proškolení a informování nezbyvá čas ani kapacita.

Druhou možností je přidělování zaměstnanců **agenturou práce** (*Zeitarbeitunternehmen*), kdy vzniká stejně jako v ČR pracovníprávní vztah mezi

²⁵⁷ MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. New forms of employment. *Publications Office of the European Union*. Luxemburg: Eurofound, 2015, str. 15

²⁵⁸ FUCHS, Maxmilian. Flexicurity und atypische Beschäftigung. In: BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo 21. století*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str. 78

²⁵⁹ BAUA. *Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz* [online]. [Cit. 15. 3. 2019]. Dostupný z: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Flexibilisierung/Zeitarbeit/Zeitarbeit_node.html

zaměstnancem (*Mitarbeiter des Zeitarbeitunternehmens*) a agenturou práce, obchodněprávní vztah mezi agenturou práce a uživatelem (*Einsatzbetrieb*) a faktický výkon práce mezi zaměstnancem a uživatelem. Pracovní agentura musí mít pro pronájem pracovní síly povolení od spolkového úřadu práce (*Bundesanstalt für Arbeit*). SRN přijalo již v roce 1972 speciální zákon o přenechávání zaměstnanců (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*). Konkrétní podmínky přidělení musí být definované ve smlouvě přidělení (*Arbeitnehmerüberlassungsvertrag*) uzavřené mezi agenturou a uživatelem. Smlouva by měla především obsahovat výčet OOPP, které jsou zaměstnancům poskytovány, specifikaci nutných lékařských prohlídek pro výkon práce, povinnost hlásit pracovní úrazy agentuře (zaměstnavateli) a případně způsob, jak mají být tyto oznamovány. A dále nesmíme zapomenout ani na uživatelovo převzetí všech povinností souvisejících s udílením pracovních pokynů k bezpečnému výkonu práce. Obecně by smlouva měla být v oblasti BOZP velmi detailní, aby bylo co nejvíce zamezeno možným nejasnostem a problémům při vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Často jsou podmínky týkající se profilu a požadavků kladených na zaměstnance, OOPP, poučení a informací ohledně proškolení zaměstnancům už definovány agenturami. Naopak pracovnělékařské prohlídky jsou v praxi většinou zajišťovány uživatelem.²⁶⁰ Zákonným zaměstnavatelem je však stále agentura, proto nesmí zapomínat, že není-li dohodnuto jinak, má právě ona zákonnou povinnost zajišťovat pro přiděleného zaměstnance povinné pracovněprávní prohlídky a další lékařskou péči.

Samotnému přidělení musí předcházet také přesná identifikace zaměstnance včetně informací týkajících se jeho kvalifikace. Vztahy mezi uživatelem a agenturou se řídí přednostně smlouvou a teprve ve chvíli, kdy absentují potřebná ustanovení ve smlouvě, nastupuje zákonná úprava. Podstatnou povinností uživatele je předávat přidělenému zaměstnanci informace týkající se BOZP srozumitelně a jasně, aby jim daný zaměstnanec porozuměl.²⁶¹ Což v praxi často znamená, že jsou-li přidělováni cizinci,

²⁶⁰ SCZESNY, Cordula, JASPER, Gerda, SCHMIDT, Sophie, BODE, Silke, HORN, Judith. *Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz*. 1. vydání. Dortmund: Soziale Innovation, 2008, str. 29

²⁶¹ HAUFE.de. *Arbeitnehmerüberlassung* [online]. Poslední změna: 26. 10. 2018. Cornelia von Quistorp. [Cit. 15. 3. 2019]. Dostupný z: https://www.haufe.de/arbeitschutz/arbeitschutz-office/arbeitnehmerueberlassung_idesk_PI957_HI672833.html

musí je uživatel buď poučit v jejich jazyce nebo mít jistotu, že porozuměl jazyku zaměstnavatele.

Není-li ve smlouvě přesně určen termín, kdy má k přidělení zaměstnance k uživateli dojít, má k němu být přistoupeno okamžitě. Maximální doba trvání přidělení k jednomu uživateli činí 18 měsíců, s tou podmínkou, že minimálně po 9 měsících musí přidělený zaměstnanec dosáhnout stejné mzdy jako kmenový zaměstnanec na srovnatelné pozici.²⁶² Nová osmnáctiměsíční lhůta počíná běžet ve chvíli, kdy je dočasné přidělení přerušeno na minimálně tři měsíce. Maximální dobu přidělení lze upravit v kolektivní smlouvě nebo v podnikových ujednání, tudíž může samotné přidělení trvat podstatně déle než zákonných 18 měsíců. Pracuje-li dočasně přidělený zaměstnanec u uživatele i po uplynutí maximální doby přidělení, vzniká mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem automaticky pracovní poměr na dobu neurčitou.

Povinností agentury je přidělit k uživateli pouze takového zaměstnance, který splňuje veškeré předpoklady potřebné k výkonu dané práce. Tím se však nezbujuje uživatel povinnosti kontroly, zda dané potřebné a slibované předpoklady zaměstnanec opravdu má (např.: kontrola absolvování kurzů a vzdělání). Uživatel má právo prověřovat, jak zaměstnanec koná jemu svěřenou práci. Jakmile zjistí, že dochází k porušování pracovních povinností v takovém měřítku, že jsou naplněny předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, má právo požadovat po agentuře jiného zaměstnance.²⁶³ Není-li agentura schopna zaměstnance vyměnit nebo nahradit (např. v důsledku pracovního úrazu) takovým zaměstnancem, který by splňoval požadavky uživatele, má tento právo smlouvu o přidělení zaměstnanců předčasně vypovědět.

Uživatel má, s ohledem na zajišťování bezpečných a zdravých neškodných pracovních podmínek, vůči dočasně přiděleným zaměstnancům stejné povinnosti jako vůči všem svým kmenovým. Zákon o dočasném přidělení jasně uvádí, že pro dočasně přidělené zaměstnance platí veškeré zákonné, podzákonné i interní předpisy, které slouží k ochraně zaměstnanců. A to bez ohledu na to, jaká pravidla má nastavena agentura. Pro

²⁶² WEKA.de. *Neue Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* [online]. Poslední změna: 7. 3. 2017. [Cit. 19. 3. 2019]. Dostupný z: <https://www.weka.de/einkauf-logistik/neue-regelungen-im-arbeitnehmerueberlassungsgesetz/>

²⁶³ POLLERT, Dirk, SPIELER, Sven. *Die Arbeitnehmerüberlassung in der betrieblichen Praxis*. 2. vydání. Mnichov: Hüthig Jehle Rehm, 2008, str. 170

přiděleného zaměstnance zkrátka platí po dobu jeho přidělení pravidla určená u uživatele včetně kolektivních smluv a směrnic. A stejné podmínky i v oblasti přidělování OOPP, ochranných nápojů, čistících, dezinfekčních a mycích prostředků atd. jako pro jeho kmenové zaměstnance. Agentura naopak může kontrolovat dodržování pravidel a rovnost podmínek přiděleného zaměstnance, obdržení pracovních prostředků, pomůcek atd. jako mají kmenoví zaměstnanci, takže je mu zajištěn bezpečný výkon práce.²⁶⁴ V případě, že agentura zjistí nedostatky v zajišťování BOZP u přiděleného zaměstnance, může požadovat jejich odstranění, dočasné zastavení výkonu práce nebo ukončení dočasného přidělení. Samozřejmě nic nebrání uživateli a agentuře ujednat si odchylná pravidla ve smlouvě, v níž může být např. uvedeno, že pracovní a ochranné pomůcky přidělenému zaměstnanci dává agentura a ochranné nápoje uživatel.

V případě dočasné pracovní neschopnosti má přidělený zaměstnanec povinnost informovat nejen svého zákonné zaměstnavatele, tj. agenturu (potažmo jeho kmenového zaměstnavatele), ale také uživatele a oběma doložit svou dočasnou pracovní neschopnost potvrzením od lékaře (*Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung*). Náhradu mzdy mu bude vyplácet jeho zaměstnavatel podle zákonných pravidel zákona o náhradách mzdy (*Entgeltfortzahlungsgesetz*). S ohledem na komplikovatelnost a nejistou budoucnost dochází u přidělených zaměstnanců častěji k situacím, kdy do práce chodí nemocní či se z pracovní neschopnosti vracejí předčasně, protože mají obavy, že o svoje přidělené pracovní místo přijdou.²⁶⁵ Pro uživatele je totiž snadnější požádat agenturu o nového zaměstnance, než aby čekal delší dobu na ukončení dočasné pracovní neschopnosti stávajícího zaměstnance jako běžný zaměstnavatel.

Pro zaměstnance platí, že odpovídá za škodu vzniklou v rámci či v souvislosti s výkonem práce, a to jak agentuře, tak i uživateli. Druhému uvedenému však v omezené míře a s ohledem na to s jakými riziky se v rámci výkonu práce setkával. U náhrady škody způsobené přiděleným zaměstnancem uživateli platí jistá omezení. Jde-li o nedbalostní jednání v mírném slova smyslu, není zaměstnance odpovědný. Naopak hrubá nedbalost znamená úplnou odpovědnost zaměstnance za jím způsobenou škodu.

²⁶⁴ RECHTSLUPE.de. *Arbeitnehmerüberlassung – und die betriebliche Mitbestimmung beim Arbeitsschutz* [online]. Poslední změna: 28. 10. 2016. Dostupný z:

<https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/arbeitnehmerueberlassung-mitbestimmung-arbeitsschutz-3115747>

²⁶⁵ LEXMÜLLER, Doris. Zeitarbeit und psychosoziale Gesundheit. *Gesundheitswissenschaften paper*. Linz: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik Johannes Kepler Universität, 2012 (35), str. 51

V případě, že není jasné, o jaký druh nedbalosti se jedná, presumuje se středně závažná nedbalost. Za hrubou nedbalost se považuje např. řízení řidiče pod vlivem alkoholu nebo jízda na červenou.²⁶⁶ Je-li způsobena škoda a zaměstnanec ji, navzdory své povinnosti, neuhradí, nastupuje ručení agentury.

Vzhledem k nestandardnímu vztahu vznikají i komplikované situace v případě náhrady škody, porušení povinností apod. Pokud poruší uživatel povinnost vůči zaměstnanci, má tento omezené možnosti, protože samotný uživatel mu nevyplácí mzdu, může tak pouze odmítnout výkon práce podle ujednaných podmínek. Samozřejmě nebude za toto odmítnutí nijak potrestán. To platí i pro nedodržení bezpečnostních opatření a pravidel BOZP. Obdobný postup může zaměstnanec zvolit i v případě, že zákonné a ujednané podmínky nedodržuje agentura. Naopak nedodržuje-li přidělený zaměstnanec pravidla, je tímto naplněn důvod k výpovědi. Výpověď mu může být dána bez ohledu na to, zda se jednalo o dodržování podmínek u uživatele či ve vztahu k agentuře.²⁶⁷ Povinností uživatele je hlásit agentuře práce pracovní úrazy, ale i nedostatky v konané práci a další důležité informace potřebné k vystavení pracovního posudku, který zaměstnanci vystavuje agentura.

Podle statistik jsou dočasně přidělování zaměstnanci více ohroženi pracovními úrazy, nejčastěji se jedná o srážky a pády.²⁶⁸ V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, je nutné splnit několik základních povinností. Uživatel musí informovat svoji odborovou organizaci, dále i agenturu (příp. zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance), odborovou organizaci agentury (zpravidla skrze samotnou agenturu, příp. zaměstnavatele) a podle závažnosti a dopadů pracovního úrazu také příslušné státní orgány a policii.²⁶⁹ Všechna komunikace musí probíhat písemně tak, aby bylo možné ji v případě jakýchkoliv rozporů doložit. To je především v zájmu uživatele, na něhož oznamovací povinnosti dopadají.

²⁶⁶ POLLERT, Dirk, SPIELER, Sven. *Die Arbeitnehmerüberlassung in der betrieblichen Praxis*. 2. vydání. Mnichov: Hüthig Jehle Rehm, 2008, str. 176

²⁶⁷ POLLERT, Dirk, SPIELER, Sven. *Die Arbeitnehmerüberlassung in der betrieblichen Praxis*. 2. vydání. Mnichov: Hüthig Jehle Rehm, 2008, str. 159

²⁶⁸ EXPERTO.de. *Zeitarbeit und Arbeitsschutz – welche Risiken bestehen?* [online]. Poslední změna: 18. 11. 2011. Thomas Pfister. [Cit. 25. 3. 2019]. Dostupný z:

<https://www.experto.de/personal/arbeitsschutz/zeitarbeit-und-arbeitsschutz-welche-risiken-bestehen.html>

²⁶⁹ HAUFE.de. *Arbeitnehmerüberlassung* [online]. Poslední změna: 26. 10. 2018. Cornelia von Quistorp. [Cit. 15. 3. 2019]. Dostupný z: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/arbeitnehmerueberlassung_idesk_PI957_HI672833.html

Na uživateli spočívá subsidiární povinnost hradit za přiděleného zaměstnance zákonná pojištění a musí odvádět stanovené částky až ve chvíli, kdy nejsou tyto řádně placeny zaměstnavatelem (kmenovým nebo agenturou) přiděleného zaměstnance. Institut subsidiárního ručení za platby (*Subsidiärhaftung*) slouží především k ochraně zaměstnance. Má-li uživatel zájem minimalizovat riziko odvodu dalších těchto plateb, může si s agenturou (případně zaměstnavatelem dočasně přiděleného zaměstnance) ujednat ve smlouvě o dočasném přidělení, že mu bude pravidelně předkládat potvrzení o odvedených částkách na zákonná povinná pojištění.

S ohledem na realizaci kontroly podmínek u přiděleného zaměstnance, může rada zaměstnanců agentury (či jiného zaměstnavatele) vstupovat do prostor uživatele z důvodu kontroly BOZP a přesvědčit se osobně o dodržování pracovních podmínek přiděleného zaměstnance.²⁷⁰ Na oprávnění nemá žádný vliv, zda u uživatele také působí jeho rada zaměstnanců či nikoliv. Rada zaměstnanců agentury má oprávnění kontrolovat dodržování zákonů, nařízení, směrnic BOZP, kolektivních smluv a podnikových ujednání jen a pouze ve vztahu k přidělenému zaměstnanci, nikoliv jejich dodržování vůči kmenovým zaměstnancům uživatele. Rada zaměstnanců agentury se však nijak nepodílí na spolurozhodování o otázkách BOZP u uživatele. Kontrolu podmínek BOZP realizují vedle rad zaměstnanců i odborové organizace, které mají v SRN větší vyjednávací sílu a rovněž více členů, než je tomu u nás v ČR. Jejich postavení v rámci přidělování zaměstnanců je často smluvně upraveno. Nejčastěji dochází k přenosu kontrolních pravomocí z odborové organizace agentury na odborovou organizaci uživatele.²⁷¹ Uživatel i agentura mají ale volné ruce a mohou si upravit nastavení kontroly a dalšího dle principu smluvní volnosti.

5.2.7 Homeworking a teleworking

Vrcholu, co se týče počtu zaměstnanců, dosáhl home-office v SRN v roce 2008, od té doby je zaznamenán menší pokles, což je naprosto opačný trend než v ostatních

²⁷⁰ RECHTSLUPE.de. *Zutritt des Verleiherbetriebsrats zum Entleiherbetrieb* [online]. Poslední změna: 20. 3. 2015. Dostupný z: <https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/zutritt-des-verleiherbetriebsrats-zum-entleiherbetrieb-391800>

²⁷¹ HAUFE.de. *Arbeitnehmerüberlassung* [online]. Poslední změna: 26. 10. 2018. Cornelia von Quistorp. [Cit. 15. 3. 2019]. Dostupný z: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/arbeitnehmerueberlassung_idesk_PI957_HI672833.html

členských zemích EU.²⁷² Skupinou zaměstnanců nejvíce využívajících práci z domova, ať již plně nebo alespoň částečně, tvoří především vysokoškolsky vzdělaní lidé. V SRN se jedná hlavně o manažery, vědce, právníky, publicisty apod. S tím, že nejvíce v SRN pracují doma OSVČ a ze zaměstnanců jsou nejvíce zastoupeni učitelé. Obecně je práce na dálku v SRN celkově rozvinutá, protože jí nabízí 22 % podniků.²⁷³ Avšak zaměstnanci na ní nemají žádný právní nárok, jak je tomu například od roku 2016 v Holandsku, už bylo potvrzeno judikátem v roce 2014.²⁷⁴ V SRN záleží, stejně jako v případě ČR, tedy čistě na zaměstnavateli, zda výkon práce formou home-office umožní, protože v SRN je definováno, že místo výkonu závislé činnosti určuje vždy zaměstnavatel. Což samozřejmě nevylučuje uzavřít možný home-office, ať již na plný či částečný úvazek přímo v pracovní či kolektivní smlouvě. Veškerá ujednání týkající se práce z domova je nanejvýš vhodné mít v písemné podobě. Jakmile však zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem pracovní smlouvu s tím, že bude práci konat plně či částečně formou home-office, je nutné, aby k případnému zrušení distančního výkonu práce měl zaměstnavatel nějaké závažné důvody na jeho straně, jinak bude ujednání o rušení home-office neplatné a zaměstnanec může nadále vykonávat činnosti z domova.²⁷⁵ V tuto chvíli leží na stole připravovaná vládní koaliční novela týkající se zakotvení právního nároku zaměstnanců na home-office. Podmínky pro jeho zavedení mají být nejen šestiměsíční zkušební doba, ale také provozní možnosti zaměstnavatele a charakter konaných prací.²⁷⁶ Velký rozvoj zažívá v SRN také práce pomocí digitálních technologií s menším spojením s místem jejího výkonu, jedná se o již dříve uvedenou *ICT – based mobile work*.

V SRN dopadají na tuto skupinu zaměstnanců dvě základní normy – zákon o práci z domova (*HAG – Heimarbeitsgesetz*) a část úpravy také v sociálním zákoníku (*Sozialgesetz*). *HAG* upravuje ve své poslední části také přestupky a jejich trestání. Za

²⁷² BRENKE, Karl. Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. *DIW Berlin*. 2014 (8), str. 131

²⁷³ FIT FOR FLEXI. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu. Srovnávací studie* [online]. Poslední změna: 1. 9. 2013. Silvia Jirásková. [Cit. 20. 7. 2018]. Dostupný z: <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>

²⁷⁴ Rozhodnutí Az. 12 Sa 505/14 Landesgericht Rheinland-Pfalz ze dne 18. 12. 2014

²⁷⁵ Rozhodnutí 1 AZR 774/14 Bundesarbeitsgericht ze dne 24. 1. 2017

²⁷⁶ ARBEITSRECHT.WELTWEIT. „*Recht auf Homeoffice*“ – *Droht Unternehmen neues Ungemach aus Berlin?* [online]. Poslední změna: 16. 9. 2019. Johannes Altstadt. [Cit. 15. 2. 2019]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2019/01/16/recht-auf-homeoffice-droht-unternehmen-neues-ungemach-aus-berlin/>

porušení povinností BOZP u domácích zaměstnanců hrozí pokuta ve výši až 10 tisíc Euro. Speciální úprava pro ženské domácí pracovnice je obsažena v zákoně o ochraně pracujících matek (*Mutterschutzgesetz*). Podle německého zákona se za domácí zaměstnance považují nejen samotní domácí zaměstnanci, ale také domácí živnostníci. Do těchto dvou skupin patří osoby, které konají práci sami či s pomocí někoho dalšího, ale také ti, jež předávají svojí zadanou domácí práci někomu dalšímu.²⁷⁷ Pro všechny tyto zaměstnance platí všudypřítomná zásada nediskriminace v porovnání s ostatními pracovníky. Je-li homework vykonávaný pouze v limitovaném množství, které se vejde do definice monijobu (viz kapitola 4.2.2 Mini- a Midijobu), je na něj také tak nahlíženo i s ohledem na zdanění.

V SRN fungují u nejvyšších zemských úřadů speciální **výbory pro domácí zaměstnance**. Výbory jsou dále interně rozděleny podle odvětví podnikání a typů povolání. Pro obory nemající speciální výbory, respektive podvýbory, je činný společný výbor pro domácí zaměstnance (*Heimarbeitsausschuß*).²⁷⁸ Výbory působí na rovní jednotlivých spolkových zemí a jejich úkolem je zastupování domácích zaměstnanců v případě projednávání legislativních změn. Nebo mohou naopak sbírat podněty od zastoupených domácích pracovníků a ty dávat dále k projednání. V rámci projednávacích procesů mají za úkol chránit zájmy domácích pracovníků. Výbory pro naplnění jejich poslání organizují pravidelná setkání, jak se samotnými pracovníky, tak také mezi sebou. Následně se pak snaží výsledky těchto setkání prosazovat, včetně otázek BOZP a zajišťovat pro pracovníky co nejlepší podmínky.

Pro zajištění bezpečnosti a přehledu je pro každého zaměstnavatele nutné vést seznam domácích pracovníků (*Heimarbeiterliste*) (viz příloha č. XV.). Tato povinnost dopadá na toho, kdo domácí práci uděluje (zaměstnavatel) a i na ty, kteří jí předávají dále k výkonu někomu dalšímu. Seznamy je třeba pravidelně, vždy k 30. červnu za probíhající rok a k 31. lednu za uplynulý rok, zasílat na odpovědné úřady, případně na určené výbory.²⁷⁹ Prvotní oznamovací povinnost nastupuje při zahájení zaměstnávání domácích pracovníků. Pro zaměstnavatele zároveň platí, že musí seznámit tyto zaměstnance o způsobu vykonávané práce, zajištění BOZP a rizicích souvisejících

²⁷⁷ §1 odst. 2 Heimarbeitsgesetz z dne 14. března 1951

²⁷⁸ §4 odst. 1 Heimarbeitsgesetz z dne 14. března 1951

²⁷⁹ §6 Heimarbeitsgesetz z dne 14. března 1951

s danou prací a o přijatých opatřeních pro eliminaci těchto rizik.²⁸⁰ Naopak zaměstnanci svému zaměstnavateli písemně potvrdí, že byli o těchto skutečnostech náležitě informováni. Zaměstnavatel, pro nějž platí zvláštní pravidla pro zajišťování BOZP, má rovněž povinnost hlásit jména a pozice domácích zaměstnanců na živnostenském úřadě a policii.

Základním pravidlem je, že domácí pracoviště musí být pro výkon dané práce bezpečná. To platí pro zajištění strojů, náradí a zařízení, které musí být uzpůsobené potřebám daného zaměstnance, vybavené a udržované, aby na nich bylo možné provádět výkon práce bez ohrožení života, zdraví a mravnosti domácího zaměstnance či jeho kolegů.²⁸¹ Stejně tak nesmí výkon domácí práce ohrožovat veřejné zdraví. Pro jednotlivá odvětví podnikání či skupiny povolání může spolková vláda přijímat další podmínky a pravidla pro úpravu BOZP u domácích zaměstnanců. Stejně tak má spolková vláda možnost výkon některých činností v rámci domácí práce zcela zakázat.²⁸² Dalším principem je, že zaměstnavatel musí pro domácího zaměstnance zajišťovat pouze takové pracovní prostředky a látky, jež nebudou ohrožovat pracovníkovo zdraví. S látkami zařazenými jako jedovaté, velmi jedovaté, výbušné, rakovinotvorné, ohrožující plod, mutagenní nebo jinak trvale ohrožující lidské tělo, je zakázáno pracovat formou homeworku.²⁸³ V rámci domácího výkonu práce je povoleno používat biologické látky zařazené maximálně do první rizikové skupiny (*Risikogruppe I*). Jakékoliv jiné látky musí být používány za přísnějšího dozoru a kontrolovaných podmínek v prostorách zaměstnavatele.

V SRN má zaměstnavatel povinnost vybavit zaměstnance, ať pracujícího u něj na pracovišti nebo doma, pracovními prostředky, případně mu uhradit náklady vynaložené na jejich opatření. S tím, že tyto prostředky musí být bezpečné a zdravotně nezávadné. Jejich přidělení má být písemně stvrzeno a odpovídat požadavkům zákonným i kolektivně vyjednaným. Kromě toho musí zaměstnavatel hradit zaměstnanci případné výdaje související s jeho privátní infrastrukturou, vzniknou-li mu

²⁸⁰ §7a Heimarbeitsgesetz z dne 14. března 1951

²⁸¹ §12 odst. 1 Heimarbeitsgesetz z dne 14. března 1951

²⁸² §13 odst. 1 Heimarbeitsgesetz z dne 14. března 1951

²⁸³ DAB. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik. *Heimarbeit* [online]. [Cit. 28. 3. 2019]. Dostupný z: <https://bad-gmbh.de/glossar/show-term/heimarbeit-1767/>

takové a souvisí s výkonem závislé práce.²⁸⁴ Je zde samozřejmě možná svobodná vůle stran, které si mohou mezi sebou ujednat jiné formy náhrad užívání privátní zaměstnancovi infrastruktury. V případě potřebných pracovních prostředků je tomu jinak. Ty musí zaměstnavatel zaměstnanci dát k dispozici vždy nebo mu je povinen uhradit náklady na jejich opatření.

V roce 2016 bylo v SRN navrženo a schváleno nové nařízení o pracovních místech (*Arbeitsstättenverordnung*). Nařízení se věnuje požadavkům na pracovní místa i při výkonu práce z domova a subsumovalo do sebe úpravu původně obsaženou v nařízení o práci se zobrazovacími jednotkami (*Bildschirmarbeitverordnung*). Z pohledu výkonu práce z domova upravuje nařízení především hodnocení rizik domácích pracovních míst.²⁸⁵ Novela přinesla kromě terminologického sjednocení také úpravu zabývající se psychologickými aspekty ochrany zdraví v rámci BOZP. Za významnou změnu lze pokládat, že v novém nařízení se SRN dočkala definice teleworkingu (*Telearbeit*), jenž říká, že „*Pracovním místem pro výkon teleworkingu je zaměstnavatelem pevně určené místo se zobrazovací jednotkou v privátních prostorách zaměstnance, pro které má zaměstnavatel a zaměstnanec ujednanou týdenní pracovní dobu a určené vybavení. Pracovní místo pro výkon teleworkingu je zaměstnavatelem vybaveno až ve chvíli, kdy mají zaměstnavatel a zaměstnanec ujednané podmínky výkonu teleworkingu buď v pracovní smlouvě nebo v rámci jiné dohody a domluvené nutné vybavení místa výkonu práce zahrnující nábytek, pracovní a komunikační prostředky včetně jejich instalace a nastavení k užívání.*“²⁸⁶ K otázkám vybavení však nařízení dále dodává, že zaměstnavatel má k dispozici jen omezené možnosti kontroly pracovního místa. Ačkoliv na začátku může být dáno k dispozici zařízení a komunikační prostředky, které jsou vhodné a celé pracoviště je zcela bezpečně uspořádáno, má dále zaměstnavatel jen omezené možnosti následné kontroly dodržování nastavených pravidel a podmínek užívání svěřených pracovních prostředků.

²⁸⁴ ROHNER, Tobias F., MAAS, Sanna. Home Office – arbeits-, sozialversicherungs – und steuerrechtliche Aspekte. *SJZ*. Zürich: SJZ 111, 2015 (13)

²⁸⁵ ARBEITSRECHT. WELTWEIT. *Mehr Arbeitsschutz im Home Office – die neue Arbeitsstättenverordnung* [online]. Poslední změna: 29. 11. 2016. Kliemt.Arbeitsrecht. [Cit. 20. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/11/29/mehr-arbeitsschutz-im-home-office-die-neue-arbeitsstaettenverordnung/>

²⁸⁶ ARBEITSRECHT. WELTWEIT. *Mehr Arbeitsschutz im Home Office – die neue Arbeitsstättenverordnung* [online]. Poslední změna: 29. 11. 2016. Kliemt.Arbeitsrecht. [Cit. 20. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/11/29/mehr-arbeitsschutz-im-home-office-die-neue-arbeitsstaettenverordnung/>

Přestože si je německý zákonodárce vědom problematické kontroly pracovních podmínek u teleworkerů, nezahrnul do nařízení oprávnění zaměstnavatelů vstupovat do obydlí a provádět kontroly dodržování podmínek BOZP. Podle nařízení je sice nutné provést hodnocení rizik, jak bylo zmíněno výše, ale v případě výkonu práce se zobrazovací jednotkou z domova nemusí být podmínky srovnatelné jako při práci se zobrazovací jednotkou na pracovišti zaměstnavatele. Nařízení umožňuje zaměstnavateli vzít v potaz rozdílnost pracovních míst, tedy zda je práce konaná v osobních prostorách zaměstnance.²⁸⁷ Vždy však musí být dodržena podmínka vhodnosti a bezpečnosti pracovního místa. Stejně tak není pro zaměstnavatele povinná kontrola sanitárních prostor a evakuačních cest. Podle novelizace již není potřeba splnit podmínku výkonu práce minimálně dvou hodin týdně či třiceti dnů za rok, aby bylo dané místo uznáno za místo výkonu práce.

Navzdory určitému posunu v zákonné úpravě, není nijak ošetřena telepráce konaná na různých místech například s počítačem na klíně či v kavárně. Podle některých se z logiky věci na teleworkery nemůže vztahovat AStVr, avšak druhá strana argumentuje, že základní pravidla stanovená v nařízení by se měla aplikovat i na pracovní místa teleworkerů.²⁸⁸ Podíváme-li se na věc realistickým pohledem, je situace natolik různorodá a pracovní místa často tak velmi odlišná, že je pro zaměstnavatele téměř nemožné kontrolovat dodržování zásad stanovených nařízením AStVr. Přestože není podle některých nutné dodržovat pravidla podle AStVr, je třeba aby měli zaměstnavatelé na paměti, že na ně dopadá povinnost zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky podle základních zásad definovaných v zákoně o BOZP (*Arbeitsschutzgesetz*).

Co se týče úpravy **pracovních úrazů**, je v SRN jasně definováno, že se úrazové pojištění zaměstnanců vztahuje i na skupinu domácích pracovníků. Úprava v sociálním zákoníku se týká v případě domácích zaměstnanců především odpovědnostního vztahu za pracovní úrazy. Avšak při hodnocení pracovního úrazu je brán zřetel na to, zda zaměstnanec při jeho utrpění konal v danou chvíli svou práci. Nejedná se o pracovní úraz, pokud je pracovník zrovna na cestě na toaletu, vaří si kávu

²⁸⁷ Bod č. 6 přílohy nařízení o pracovních místech (*Arbeitsstättenverordnung*)

²⁸⁸ HOEREN, Thomas. Leitfaden Telearbeit. Rechtliche Probleme und Handlungsempfehlungen. *Forschungsstelle Recht im DFN*. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität, Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht (ITM), Zivilrechtliche Abteilung, 2016 (April), str. 9

nebo odešel otevřít dveře či se odebral konat práci do jiné části bytu než té, která je pro jeho výkon práce určena. Platí, že za tato rizika je zaměstnanec doma odpovědný sám, a to platí stejně, využívá-li zaměstnanec svůj domov jako pracoviště. Stejně rozhodl německý spolkový soud pro sociální otázky (*Bundessozialgericht*) v případě, kdy si zaměstnankyně pracující v podkroví šla pro pití do kuchyně o patro níže, uklouzla po schodech a zranila se.²⁸⁹ Soudem bylo v rozsudku stanoveno, že celé domácí prostředí nemůže mít charakter pracoviště a ztrácet svůj privátní charakter. Tedy, že v případě pracoviště zaměstnavatele je možné úraz utrpěný cestou do kuchyňky posoudit jako pracovní, ale u zaměstnance pracujícího doma již ne. Kromě toho německý soud uvedl, že zaměstnavatel je sice povinen hradit za zaměstnance úrazové pojištění, ale vzhledem k faktu, že za pohyb zaměstnance na jeho domácím pracovišti není možné, aby nesl odpovědnost, dopadá toto na domácího zaměstnance, který nese riziko nebezpečí úrazu při výkonu práce z domova sám.²⁹⁰ Uvedené však nezabavuje zaměstnavatele povinnosti upravit zaměstnancovo domácí pracovní místo podle podmínek stanovených nařízením (např.: ergonomie, zapojení komunikačních prostředků atd.). Jako pracovní úraz není ze stejných výše uvedených důvodů hodnocena ani situace, kdy se zaměstnanci na home-office stane pracovní úraz při cestě z domova do restaurace na oběd, a to ani v případě, že by cestou vyřizoval pracovní telefonáty nebo šel na oběd služební. Pro případy pracovních úrazů a nemocí z povolání se na domácího zaměstnance vztahuje standardní ochrana a pojištění zajišťované odborovou organizací zaměstnavatele.

Nejhojněji využívanou formou distančního výkonu práce je tzv. **střídavý telework** (*Alternierende Telearbeit*), při kterém pracuje zaměstnanec část týdne mimo pracoviště. Tato forma výkonu práce nemá ale v SRN speciální právní úpravu. Vystává zajímavý případ, jak budou řešeny vztahy na oblasti BOZP v jednotlivých dnech. Tedy v situaci, že bude zaměstnanec při výkonu práce na pracovišti či mimo něj. Zůstává zde tedy otázka, zda tento typ pracovníků považovat za klasického

²⁸⁹ WEKA.de. *Arbeitsschutz im Home-Office: Darauf kommt es an* [online]. Poslední změna: 10. 11. 2016. Silke Rohde. [Cit. 22. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/arbeitsschutz-im-home-office-darauf-kommt-es-an/>

²⁹⁰ Německý spolkový soud pro sociální otázky (*Bundessozialgericht*) rozhodnutí Az.: B2U2/15R ze dne 5. 7. 2016

zaměstnance, OSVČ nebo za domáckého pracovníka.²⁹¹ Splňuje-li daná osoba všechny definiční znaky zaměstnance, je za něj rovněž považována. Je však nutné vždy přihlídnout k jednotlivým případům a jejich specifikům. Obecně platí i pro tuto skupinu zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*) a zákon o BOZP (*Arbeitsschutzgesetz*). ArbSchG uvádí totiž pouze dvě výjimky, na které se nebude vztahovat: privátní zaměstnanci v domácnostech (např.: uklízečky, kuchařky atd.) a zaměstnanci na zámořských lodích.²⁹² Při střídavém teleworku má zaměstnavatel výslovně možnost si ve pracovní smlouvě upravit oprávnění vstupu do obydlí zaměstnance. Zaměstnavatel může díky tomu kontrolovat dodržování závazných předpisů. Je třeba myslet na to, že právo vstupu do obydlí je závislé na souhlasu všech plnoletých dospělých osob žijících v obydlí. Tento souhlas je potřebný s každým jednotlivým vstupem, protože s ohledem na ústavní ochranu nedotknutelnosti obydlí není možné mít udělený jeden generální souhlas.²⁹³ Zaměstnavatel i zaměstnanec musí mít vztah vybudovaný na důvěře, jinak není možné, aby částečný výkon práce z domova bez problémů fungoval.

²⁹¹ DEUTSCHER BUNDESTAG. *Alternierende Telearbeit Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten* [online]. Poslední změna: 30. 9. 2016. [Cit. 25. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bundestag.de/blob/480130/cbdb34af5f55cada9843a22027d28b27/wd-6-112-16-pdf-data.pdf>

²⁹² § 1 odst. 2 zákon ochrany při práci (*Arbeitsschutzgesetz*)

²⁹³ Čl. 13 odst. 1 Ústava SRN (*Grundgesetz*)

6 Porovnání a hodnocení přístupů v ČR a SRN

Závěrečná kapitola nabízí krátké porovnání a zhodnocení situace BOZP ve vybraných atypických formách zaměstnání v ČR a SRN. Každá ze zemí zvolila v některých aspektech svůj vlastní přístup. Ačkoliv se může německá právní úprava na první pohled jevit jako více roztržštěná, protože nemá jeden pracovněprávní kodex, nabízí na druhou stranu jiné možnosti v podobě specializovaných zákonů týkajících se jedné oblasti nebo skupiny zaměstnanců. Mezi takové patří například zákon o domácích zaměstnancích, zákon na ochranu matek nebo zákon o pracovní době. Výhodou je, že takto specializovaná úprava nabízí základní principy, které se promítají do všech pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu v SRN chybí jakýsi základní zákoník, jakým je náš ZPr sloužící jako pilíř pro pracovněprávní vztahy. Rozdílný je v obou státech také rozsah pracovní doby pro zařazení zaměstnání do kategorie atypických forem zaměstnání. V SRN je totiž dostačující, aby pracovní úvazek činil 21 hodin týdně. Logicky tedy bude jejich množství procentuálně menší než v ČR, kde je hranice pro standardních pracovní úvazek 40 hodin.

Agenturní zaměstnávání je využíváno v obou zemích. V SRN upravuje podmínky přidělení a další otázky s ním související zvláštní zákon o přenechávání zaměstnanců (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*). V ČR je agenturní zaměstnávání obsaženo v ZPr, a to pouze ve čtyřech paragrafech. Již na první pohled je tedy zřejmé, že německá úprava agenturního zaměstnávání je obsáhlejší. SRN čerpalo při tvorbě podmínek ze svých zkušeností sahajících až do 70. let minulého století. V německém zákoně nalezneme úpravu nejen samotného agenturního zaměstnávání, ale také problematiku dočasného přidělení jiným zaměstnavatelem, než je agentura práce a dále také otázky sdílení zaměstnanců mezi více zaměstnavateli. Poslední zmíněná otázka není v ČR zohledněna vůbec. Samotný německý zákon nejen, že obsahuje detailnější podmínky, ale také se hlouběji zabývá BOZP u přidělovaných zaměstnanců. Z tohoto pohledu se německá úprava jeví jako vhodnější, neboť má-li někdo zájem o využívání institutu dočasného přidělení, musí se také seznámit se všemi potřebnými aspekty, BOZP nevyjímaje, a komplexní kodex mu tuto orientaci zajisté usnadňuje.

Zde se dostáváme k porovnání samotného **dočasného přidělování** mezi dvěma zaměstnavateli. Tento institut byl původně obsažen v českém ZPr, následně byl

vypuštěn, ale docházelo tak obcházení zákona, proto byl do ZPr opět vrácen. V SRN existuje dočasné přidělení včetně všech souvisejících aspektů bez přerušení. Opět se dostáváme k tomu, že je-li nějaká forma atypického zaměstnání zavedena, není pro zaměstnavatele a zaměstnance jednoduchá orientace v případných změnách, pakliže je různě umožňováno či neumožňováno její využívání. Je proto více než doporučeníhodné spíše hledat inspiraci u našich sousedů, kde mají s podobnými formami a zajišťováním BOZP v nich bohatší zkušenosti, než vlastním přístupem pokus-omyl hledat správné cesty.

Vedle dvou výše uvedených forem přenechání zaměstnance jinému zaměstnavateli existuje v německém prostředí ještě možnost **sdílení zaměstnanců**. V ČR tento systém neznáme a domnívám se, že se jedná o vcelku moderní formu zajišťování pracovní síly v případě potřeby. V českém prostředí vidím potenciál, že by se tato forma zaměstnávání mohla stát pro zaměstnavatele atraktivní. Ideálně se nabízí zahrnout tuto variantu sdílení i přidělování zaměstnanců a agenturního zaměstnávání do samostatného kodexu, jak je tomu v SRN. Ten by následně upravoval pro dané formy i podmínky zajišťování BOZP, náhrady škody a případně stanovoval i meze smluvní volnosti. Úprava by se měla zaměřit i na problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání, protože zde opět mohou vznikat problémy v případě dlouhodobých pracovních úrazů nebo nemocí z povolání mající za následek nemožnost výkonu původního povolání.

Práce z domova a na dálku je zajisté nejvýznamnější formou atypického zaměstnání v ČR i v SRN. Navzdory tomu faktu se česká právní úprava omezila na jeden jediný paragraf v ZPr. SRN zvolila jiný přístup a již v roce 1951 přijala zákon o práci z domova (*Heimarbeitsgesetz*). Zákon byl sice původně zaměřen především na manuální činnosti, ale postupnými novelizacemi se dá úspěšně aplikovat i na moderní formy výkonu práce. Otázkou atypických forem zaměstnání se zabývají i soudy, především se jedná o řešení sporů plynoucích z pracovních úrazů a nemocí z povolání. Na rozdíl od české judikatury, v německé rozhodovací praxi převažuje názor, že domácí zaměstnanec může utrpět úraz pouze věnuje-li se v danou chvíli pracovním povinností. Tím je zjednodušena pozice německého zaměstnavatele, který neodpovídá za úraz zaměstnance při vaření kávy v kuchyňce či na schodech při otevírání doručovateli poštovních zásilek. V obou zemích ale panuje nejistota, jak budou podmínky BOZP v domácnostech zaměstnanců kontrolovány. Neboť jak v ČR,

tak v SRN převládá ústavní ochrana obydlí zaměstnance a zaměstnavatel se může maximálně spolehnout na jeho domluvu a souhlas, který je ale odvolatelný. V SRN je vzhledem k delší historii i více propracovaný systém prosazování zájmů potřeb domácích zaměstnanců včetně jejich požadavků či připomínek pro BOZP, a to pomocí výborů fungujících na úrovni jednotlivých spolkových zemí. V SRN se na domácí zaměstnance bude vztahovat speciální právní úprava obsažená v konkrétních zákonech jakými jsou například zákon o pracovní době, zákon o podmínkách BOZP či zákon o ochraně matek. Ačkoliv se německá úprava dopadající na domácí zaměstnance jeví jako více komplikovaná, může v některých případech usnadnit postavení jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. SRN se začala také intenzivně zabývat otázkou telepráce, která je samozřejmě aktuální i pro ČR. Celkově je přístup SRN více konstruktivní na rozdíl od našeho jednoho paragrafu, jenž zrovna příliš jistoty do oblasti výkonu práce z domova nepřinesl. Homework a telework zažívá dynamický rozvoj a je potřeba na ně adekvátně flexibilně reagovat, protože bude-li tento trend dále pokračovat, je třeba k němu flexibilně upravit i pracovní podmínky a oblast BOZP. Jinak nebude ze stran zaměstnavatelů větší ochota tento výkon práce umožňovat, pochopitelně z obavy, že budou odpovědní za pracovní podmínky, které nemají reálnou šanci kontrolovat.

Speciální úprava je v SRN věnována **zaměstnancům v privátních domácnostech**. Jedná se o chůvy, uklízečky, zahradníky, pečovatele a další osoby, které mají pracovněprávní vztah uzavřen s fyzickou osobou nepodnikající. Fakticky u nás tato forma zaměstnávání také existuje, ale v zákoně jí není dána žádná pozornost. To stejné platí i pro zajišťování podmínek BOZP. V německém prostředí mají tito zaměstnanci zastoupení a jistou formou ochrany i díky speciální centrále pro minijoby a zemským výborům pro domácí zaměstnance. Je pravda, že i přes jejich zastoupení a možnosti zůstává nadále komplikovaná kontrola jejich pracovních podmínek. To platí pro ČR stejně tak jako pro SRN mající speciální právní úpravu pro tuto skupinu zaměstnanců. Kontrolu v obou zemích znesnadňuje především fakt, že mnoho těchto osob pracuje v domácnostech nelegálně bez potřebných pracovních povolení.

Německé **mini-** a **midijoby** lze chápat jako ekvivalent **dohod o pracích konaných mimo základní pracovní poměr** (DPP a DPČ). Všechny uvedené formy vykazují jistá omezení, zejména pak v oblasti sociálního a zdravotního zabezpečení zaměstnance.

Z pohledu BOZP platí pro všechny stejná pravidla, takže de lege lata zde není žádná rozdílnost mezi těmito formami a standardním pracovním poměrem. Ve skutečnosti zde panuje jistá nedůslednost ve školení, vzdělávání a zajišťování BOZP pro tyto zaměstnance. Převážně k tomu dochází z nedostatku času v kombinaci s přílišnou komplikovaností legislativy. Hlavní nejistota panuje u těchto zaměstnanců pro případ sociální či zdravotní události jakou může být i pracovní úraz nebo nemoc z povolání, protože za tyto zaměstnance nemusí zaměstnavatel odvádět povinné srážky. V obou zemích existují hranice příjmů, od nichž teprve dopadá na zaměstnavatele povinnosti platby odvádět, a proto v nečekaných negativních situacích nemá tato skupina nárok na dávky ze státního systému na principu pojištění.

Zvláštní kategorii pracovníků tvoří v SRN OSVČ spadající pod pojem **nové samostatné výdělečné činnosti**. Podle názoru Komise EU mají být tyto také považovány za zaměstnance s ohledem na charakterech jimi konaných činností a poskytovaných služeb. Jedná se sice o samostatné profesionály, ale často jsou závislí na jednom obchodním partnerovi, kterému svoje služby poskytují. Problém pro ně představuje, že v případě pracovní neschopnosti jim neplynou žádné dávky podpory. Veškeré otázky BOZP vůči sobě samým mají povinnost si zajišťovat sami, ale o to více bývají ohroženi riziky jako je přílišný výkon práce, špatné ergonomické podmínky nebo sociální izolace. V SRN se na OSVČ pracující z domova stejně jako na takto pracující zaměstnance vztahuje zákon o práci z domova, čímž mají zajištěné základní zastoupení díky výborům pro domácí zaměstnance. V ČR žádné takovéto formy zastoupení neexistují a mnohdy bývá situace nezávislých profesionálů v případech pracovních úrazů či nemocí komplikovaná

Práce na zavalanou je v SRN upravena zákonem o částečné pracovní době, který také definuje určitá omezení, aby nebylo tohoto institutu zneužíváno. V ČR úprava práce na zavalanou zcela absentuje. Přestože se jedná o vhodnou alternativu pro zaměstnavatele, jež mají výkyvy v poptávce zákazníků, a proto potřebují některé časové úseky, i nárazově, obsadit více zaměstnanci. Výhodou je, že zaměstnanec může trávit svůj volný čas, kde chce a jedinou podmínkou je, aby byl v případě potřeby co nejrychleji k dispozici zaměstnavateli. V ČR je možné za jistou formu práce na zavalanou považovat DPP a DPČ, ale tyto instituty klasické práci na zavalanou úplně neodpovídají. Právě díky nepřítomnosti relevantní úpravy, nejsou k dispozici ani

základní pravidla a omezení související s BOZP. Klasické podmínky BOZP jako je prostředí pracoviště atd. má zaměstnavatel samozřejmě povinnost dodržovat i vůči zaměstnancům na zavalanou, respektive na DPP či DPČ. Otázky spíše vyvstávají u problematiky odpočinku a časových hranic, kdy má být zaměstnanec i zaměstnavatel informován.

6.1 Směřování atypických forem a BOZP

Obecně lze německou právní úpravu v porovnání s českou hodnotit jako více progresivní a snažící se přiblížit aktuálním trendům na trhu práce. ČR naopak disponuje výhodou jednoho uceleného pracovněprávního kodexu, jenž se vztahuje na všechny základní formy výkonu závislé práce. Naopak přebujelá podzákonná normotvorba na poli BOZP spíše situaci komplikuje. V mnoha případech dochází v ČR i v SRN k přílišnému detailismu v určitých oblastech. Nelze jednoznačně určit, který z přístupů je vhodnější, zda jeden kodex pracovního práva či dílčí úprava prolínající se všemi formami výkonu závislé práce. Jisté je, že současná situace na poli předpisů BOZP je až příliš detailní, neodpovídá aktuálnímu stavu a její komplikovanost spíše všechny odrazuje vůbec od studia daných norem, natož pak od jejich dodržování. V současné chvíli obecně platí, že čím je forma zaměstnání atypičtější, tím je zajišťování BOZP nejasnější a horší. Následující odstavce proto nabídnou návrhy, možnost a tipy k zamyšlení, jak by bylo možné k BOZP u vybraných forem zaměstnání i obecně přistoupit.

U **homeworku** případně **teleworku** se nabízí možnost převzít formu jednoho speciálního předpisu upravující tyto atypické formy zaměstnání, a to včetně BOZP. Pro zaměstnavatele může sloužit jeden předpis jako návod, čímž se také zvětší jejich pocit jistoty. V předpisu by měla být rovněž definována možnost kontroly ze strany zaměstnavatele, avšak s jasně určenými podmínkami jako povinnost informovat zaměstnance o kontrole minimálně 3 dny předem, možnost prohlídky jen prostor k výkonu práce či určit počet zástupců zaměstnavatele, kteří se kontroly účastní. Předpis by mohl rozdělovat některé aspekty týkající se pracovní doby (práce přesčas, práce v noci atd.) na dvě skupiny zaměstnanců, první mající určený čas pro výkon práce od zaměstnavatele a druhou, která si určuje časové úseky k práci sama. S ohledem na

nejistoty panující kolem pracovních úrazů, by bylo vhodné v kodexu stanovit podmínky, kdy se o pracovní úraz při výkonu práce z domova nejedná. Typicky by šlo o situace, kdy zaměstnanec nekoná práci jako je tomu v SRN. Tedy například cesty na toaletu, otevírání dveří návštěvám, obědové pauzy nebo vaření kávy v kuchyni.

U **obecné úpravy** BOZP, by mohl vzniknout jeden hlavní předpis upravující pouze základní rámec. Tento *lex generalis* by se aplikoval jako povinný základ ve všech případech. A pro **jednotlivá odvětví** by následně mohla být úprava obsažena v podzákoných předpisech. Jejich výhodou je totiž větší míra reakce schopnosti na aktuální změny v pracovním právu. Odpovědné by za dané podzákoné předpisy mělo být MPSV spolupracující vždy se skupinou expertů z dané oblasti, díky čemuž by také byly lépe reflektovány potřeby jednotlivých oborů. Definice oborů by mohlo vycházet z vytvořené klasifikace ekonomických činností CZ-NACE vydávané ČSÚ. Detailnější úprava by byla žádoucí i pro oblast povinností a odpovědností **vedoucích zaměstnanců**. V tomto případě by se dal základní rámec povinností a obsahu školení začlenit do podzákoných předpisů vytvořených podle CZ-NACE. Zde se opět dá využít odborníků z jednotlivých oblastí, aby úprava reflektovala aktuální potřeby a nutnosti.

Vzhledem k nárůstu **OSVČ** by bylo možné definovat jejich pozici v základních předpisech a následně jejich povinnosti také se při vybraných činnostech řídit normami rozdělenými dle NACE skupin. Samozřejmě je zde téměř nemožná kontrola, jedná se spíše o jistý návod, který by dané osoby měly v případě potřeby k dispozici. V případě výkonu regulovaných činností by měl mít orgán dozoru možnost kontrolovat i dodržování pracovních podmínek OSVČ, aby bylo zabráněno možným pracovním úrazům a nemocím z povolání. Zde opět vyvstává otázka, kdo bude kontrolu provádět a jakým způsobem bude vyřešeno oprávnění ke vstupu do prostor OSVČ, aby nedocházelo k porušení ústavních práv na ochranu soukromí a obydlí. Jako jedna z variant se nabízí možnost definovat orgán, jeho oprávnění a způsob provádění kontroly v podzákoných předpisech podle NACE. To by dávalo smysl hlavně s ohledem na to, že jednotlivé obory budou mít jiná rizika a hrozby, v nichž se nejlépe orientují oborový experti.

Speciální úpravu by zasloužili i **zaměstnanci v domácnostech**. Zde by bylo vhodné v předpise, ať již zákonném či podzákonném, určit základní pravidla pro výkon práce jako pracovník u fyzické osoby nepodnikající v její domácnosti. Vzhledem k faktu, že tyto osoby bývají často cizinci, bylo by vhodné vydat i nějaké oficiální překlady do jazyků nejvíce zastoupených, například angličtina, ruština, ukrajinština, a ty publikovat ideálně v elektronické i tištěné podobě.

Na **agentury práce** je v ČR nazíráno jako na problematickou formu zaměstnání, na jejich obhajobu je nutné zmínit, že právní úprava jim také situaci neusnadňuje. Jako první krok ke zlepšení postavení jak agentur, tak uživatelů i samotných přidělovaných zaměstnanců by měla být úprava situací, kdy přidělovaný zaměstnanec nebude v důsledku utrpěného pracovního úrazu či vzniklé nemoci z povolání schopen nadále konat práci, na niž ho agentura přidělovala. Navrhovala bych, aby za pracovní úrazy zaměstnance utrpěné v důsledku pochybení uživatele také tento odpovídal a měl povinnost agentuře práce uhradit případnou škodu vzniklou jako následek toho, že zaměstnanec bude nucen začít přidělovat na jinou práci. Agentuře mohou totiž vzniknout další náklady v případech, kdy musí zraněného zaměstnance proškolit pro jiné činnosti. U nemocí z povolání je situace poněkud komplikovanější, protože zaměstnanec může být přidělován k různým uživatelům, u nichž na něj působí negativní vlivy nemoc způsobující. V těchto komplexních případech, je nutné zjistit, jak dlouho u toho kterého uživatele přidělovaný zaměstnanec pracoval, případně jak dlouho na něj negativní vlivy u dílčích uživatelů působily. Podle toho by se také uživatelé měli podílet na náhradách škody agentury práce vzniklých v důsledku nemoci z povolání jejího zaměstnance. To platí i pro detailnější rozpracování podmínek a pravidel regresivních nároků agentur vůči uživatelům, protože současné nastavení nereflektuje aktuální potřeby zapojených subjektů.

Od jiného přístupu k úpravě očekávám její lepší prosazování v praxi, neboť v současné chvíli se efektivita prosazování a aplikace norem BOZP, jak v ČR, tak i v SRN, dá hodnotit velmi rozporuplně. Zaměstnavatelé nemají kapacitu ani zájem se v komplikovaném a často přebujelém množství zákonů a podzákonných předpisů orientovat, a proto často raději volí cestu jejich nedodržování i za cenu možných sankcí. To by však zajisté nemělo být cílem BOZP zákonodárství, proto se domnívám, že je potřeba přístup změnit a volit úpravu více přizpůsobenou potřebám moderního

pracovního světa plynoucího v rychlém tempu. Je například až s podivem, že náš nový moderní zákoník práce přijatý v roce 2006 věnoval tak aktuálnímu problému jako je práce z domova pouze jeden jediný paragraf, ačkoliv již v té době byla tato forma výkonu práce běžná a dal se předpokládat ještě její další nárůst. To jen ukazuje jistou odtrženost právní úpravy od reálné situace, což se promítá i do oblasti BOZP.

Závěr

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou dynamickým fenoménem ovlivňujícím pracovněprávní vztahy ve všech jejích formách. O to palčivěji je vnímána problematika zajišťování BOZP v atypických zaměstnáních, na které není právo *de lege lata* schopno potřebně flexibilně reagovat, čímž se setkáváme s nejistotou, různými výklady i častějším obcházením zákonných pravidel.

Cílem práce bylo podrobně představit součásti BOZP, jejich podmínky a pravidla s následným pohledem na jejich aplikaci v atypických formách zaměstnání v ČR a provedení komparativní analýzy se situací v SRN. SRN i ČR mají za sebou relativně dlouhou historii v oblasti BOZP, se kterou blíže seznamuje druhá kapitola, a od níž se odráží i relativně velká propracovanost dané problematiky v současnosti. Je třeba si uvědomit, že každá ze zmiňovaných zemí prošla svým specifickým vývojem, ať šlo o Výmarskou republiku a sociální reformy v SRN či socialistické zákonodárství v ČR, avšak základní principy se promítaly v politice BOZP vždy. S novým tisíciletím čelí oba státy nelehkému úkolu, jak pojmout a uzpůsobit předpisy týkající se BOZP novým trendům v pracovním právu. ČR i SRN jsou pod vlivem mezinárodního a převedším evropského zákonodárství, jehož směrnice a nařízení musí povinně inkorporovat do svých právních řádů, ale k některým otázkám se staví rozdílně a s různou mírou úspěšnosti je dokáží BOZP pro atypické formy zaměstnání řešit. V každé z porovnávaných zemí se vzhledem k výše uvedeným aspektům vyvinuly jiné formy atypických zaměstnání. Některé jsou samozřejmě totožné, jako je například agenturní zaměstnávání, sdílení zaměstnanců nebo výkon práce z domova či na dálku. Na druhou stranu práce na zavalanou, mini- a midijoby či pracovníky v domácnostech bychom v české právní úpravě hledali marně, ačkoliv by i u nás mohli zajisté najít uplatnění a mnohým zaměstnancům i zaměstnavatelům usnadnit situaci.

Česká právní úprava se stále zaměřuje na zajišťování bezpečných pracovních podmínek pro zaměstnance, který je ve standardním pracovněprávním poměru ke svému zaměstnavateli, pro něhož koná práci na jeho pracovišti, v určený čas a za pomoci svěřených pracovních prostředků. Je tedy patrné, že v zákonech ČR je vzhledem k převaze zaměření se na „standardního“ zaměstnance věnován minimální či

v některých případech dokonce žádný prostor zaměstnancům konajícím závislou práci v odlišných formách.

Nahlédneme-li prvně na obecnou úpravu BOZP zabývající se kolektivními formami ochrany, riziky a lékařskou péčí, ale také individuálními ochrannými prostředky jako jsou výrobní a pracovní prostředky a podobně, vidíme již zde jisté mezery. Ačkoliv je česká právní úprava BOZP více než obsáhlá, zabývá se často takovými jemnými nuancemi, u nichž je to až zarážející. Skutečně je nutné mít v právních předpisech definované rozměry pracovní desky, přesné pedipulační prostory či míru osvětlení? Samozřejmě ve vybraných provozech ano, avšak v našem již rozvinutém státě s nastavenými standardy pracovních podmínek, to působí spíše zbytečně byrokraticky. Podrobnější pohled do potřeb současných zaměstnavatelů a zaměstnanců spíše ukazuje, že by větší pozornost měla být věnována ustanovením, která mohou vytvářet nejistotu nejen již v samo osobě problematičtějších atypických pracovněprávních vztazích, ale i v těch standardních. Typicky se jedná o oblast povinných školení. Ta jsou sice uvedena v právních předpisech jako povinná, ale toť vše. Jako užitečné by se zde jevilo nastavení základních rámcových pravidel a informací podle jednotlivých ekonomických odvětví nebo sektorů, s jejichž pomocí by mohl zaměstnavatel určit i obsah školení, jejich periodicitu a také případné přezkušování.

Ostatně rozdělení prací podle NACE či jiného dělení dle ekonomických činností by mohlo být využito i pro účely nastavení základních speciálních pravidel pro dané obory. Je pochopitelné, že pro pásovou výrobu či ruční zpracování oděvu budou třeba jiné podmínky týkající se prostor, osvětlení a pracovních prostředků včetně mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, než tomu bude například v zemědělství či potravinářství. Základní rozdělení dle oborů by mohlo být především užitečné pro zaměstnavatele, kterým by usnadnilo orientaci ve spleť právní úpravě BOZP.

K dalším institutům, kde by se dalo rozdělení dle NACE či podobně využít je úprava povinností a odpovědností vedoucích zaměstnanců. Pro vedoucí zaměstnance je často velmi náročné, ba přímo nemožné obsáhnout veškeré zásady BOZP, které se k jejich práci vztahují. Proto by bylo vhodné u jednotlivých zaměstnavatelů, případně v jednotlivých sektorech či odvětvích, definovat základní povinnosti a podmínky BOZP

pro skupinu vedoucích zaměstnanců. Tím by byl určen alespoň základní rámec, dle něž by se vedoucí zaměstnanci mohli orientovat.

Zhodnotíme-li situaci agenturních zaměstnanců, respektive agentur práce, které jsou často terčem kritiky za jejich způsob činnosti, je nutné na jejich obranu říct, že například otázky odpovědnosti a s tím souvisejících regresivních nároků nejsou dostatečně upravené, aby více odpovídaly reálnému stavu. Úprava odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání přiděleného zaměstnance, kdy tento již nebude pro daný pracovní úraz či nemoc z povolání schopen konat jeho dosavadní práci, zcela absentuje. Přičemž se jedná o vcelku podstatnou otázku, neboť zaměstnanec bez svého zavinění a často bez zavinění agentury práce jako jeho zaměstnavatele, musí hledat jiné uplatnění a obživu.

V ČR i SRN je nejčastější atypickou formou výkonu závislé práce z domova či na dálku. V ČR platí pro tuto skupinu zaměstnanců stejná pravidla jako pro všechny ostatní. Zde se jeví zákonná úprava jako poněkud opožděná a nerefluktující současné trendy. Zaměstnavatel s ohledem na mnoho faktorů již není v takové pozici jako byl v době vzniku norem BOZP. Porovnáme-li jeho možnosti kontroly s jeho povinnostmi, zjistíme, že jsou v dysbalanci. Samozřejmě, že se výkladem základních pojmů dobereme k závěru, že zaměstnavatel je v silnější pozici než zaměstnanec, proto jej apriori má pracovní právo chránit. Ale jak se pravidla výkonu práce uvolňují, měl by mít na druhé straně zaměstnavatel také svěřená nějaká oprávnění, jak reálně BOZP u domácích zaměstnanců kontrolovat či alespoň za jejich nedodržování nebýt sankcionán, je-li jejich zajišťování a kontrola zcela mimo jeho reálné možnosti.

S výkonem práce z domova úzce souvisí skupina pracovníků v domácnostech, pro nichž na rozdíl od SRN v ČR neexistuje speciální právní úprava. V jejich případě by bylo vhodné stanovit základní jednoduchá pravidla, která by byla pro všechny snadno dostupná i ve vícejazyčné verzi a pracovníci by se dle nich mohli bez velkých problémů řídit. Avšak jak je patrné ze situace v SRN, je prosazování těchto pravidel komplikované, neboť značná část pracovníků v domácnostech není zaměstnána legálně. Zde je na místě se opět zamyslet, jak vhodně nastavit nejen BOZP, ale i ostatní pracovněprávní pravidla, aby k těmto jevům docházelo co nejméně, což ale otevírá prostor pro téma samostatné vědecké práce. Do této kategorie spadají i chůvy a au-pair,

jejichž nárůst je více než patrný, a proto se zamyšlení nad nastavením pravidel v tomto případě skutečně nabízí.

Kromě možného směřování de lege ferenda ve formě rozdělení dle oborů či ekonomických činností by ČR mohla převzít inspiraci v německé úpravě. Ačkoliv ta nenabízí jeden ucelený kodex, jakým je náš zákoník práce, má k dispozici dílčí zákony věnující se jednotlivým skupinám zaměstnanců jako např.: zákon na ochranu matek nebo zákon o domácích zaměstnancích. Tato úprava se následně aplikuje na všechny případy zaměstnávání těchto osob a není třeba doplňovat další ustanovení do jiných zákonů. Že tento přístup funguje dokládá zmiňovaný zákon o domácích zaměstnancích, který je účinný již od roku 1951.

Při hodnocení BOZP v atypických formách zaměstnání nesmíme opomenout fakt, že i přes veškeré snahy není právní úprava schopna rychle reagovat na aktuální potřeby pracovního trhu, proto se velmi často může jevit jako rigidní a zastaralá. Jinak tomu není ani u BOZP, kde pocit jisté zkosnatělosti můžeme spatřovat poměrně často. Na samotný závěr je nutné zmínit, že právní úprava bude vždy pozadu za praxí, protože praxe právě udává impulsy zákonodárcům, kam směřovat jejich pozornost a co si žádá současný pracovněprávní svět.

Zajímavou problematikou pro další zkoumání je analýza aplikace norem v malých, středních a velkých podnicích a jejich rozdílné přístupy. Jako další možné téma ke zkoumání se jeví podrobný rozbor BOZP pro jednotlivé obory jako je např. stavebnictví, výroba nebo těžba nerostných surovin.

Seznam zkratek

AStVr	Nařízení o pracovních místech (<i>Arbeitsstättenverordnung</i>) ze dne 24. 8. 2004
BiAbVr	Nařízení o práci se zobrazovacími jednotkami (<i>Bildschirmarbeitverordnung</i>) ze dne 4. 12. 1996
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČIA	Český institut pro akreditaci, o.p.s.
ČSÚ	Český statistický úřad
DAF	Německá pracovní fronta (<i>Deutsche Arbeitsfront</i>)
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EHS	Evropské hospodářské společenství
EP	Evropský parlament
EU	Evropská unie
HAG	Zákon o práci z domova (<i>Heimarbeitsgesetz</i>) ze dne 14. března 1951
MOP	Mezinárodní organizace práce (<i>International Labour Organisation</i>)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NCHLS	Nebezpečné chemické látky a směsi
NRNP	Národní registr nemocí z povolání
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
NSDAP	Národně socialistická německá dělnická strana (<i>Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei</i>)
NSS	Nejvyšší správní soud
ON	Ochranné nápoje

OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZO	Odborně způsobilá osoba
ROH	Revoluční odborové hnutí
SRN	Spolková republika Německo
ÚS	Ústavní soud České republiky
WHO	Světová zdravotnická organizace (<i>World Health Organisation</i>)
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zdrojů a literatury

1. Monografie

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada, 2002, 856 str.

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovnoprávních vztáhev*. 1. vydání. Praha: Leges, 2017, 192 str.

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia při práci*. 1. vydání, Praha: Leges, 2017, 96 str.

BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Pracovní právo 21. století*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 222 str.

BARON, Ladislav a kol. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích*. 2. vydání. Praha: TIGIS, 2004, 75 str.

BARTLOVÁ, Ivana. *Sborník přednášek z mezinárodní konference BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI 2007*. 1. vydání. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2007, 368 str.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010, 223 str.

BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 str.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 str.

BÖGENHOLD, Dieter, FACHINGER, Uwe. *Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit*. 1. vydání. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, 44 str.

BUDSKÝ, Šimon, GILAROVÁ, Radomíra, PRACHAŘ, Martin, TOŠNER, Jiří a kol. *Stručný průvodce sdílením a rotací práce*. 1. vydání. Praha: EQUAL, 2015, 40 str.

BUKJOVAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 120 str.

ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce*. 1. vydání. Praha: Eurounion Praha, 2008, 710 str.

DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. opravené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2008, 140 str.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, 189 str.

CHUNDELA, Lubor. *Ergonomie*. 2. vydání. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2007, 173 str.

GALVAS, Martin a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 str.

GALVAS, Martin. *Pracovní právo. 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, 178 str.

GREGOROVÁ, Zdeňka eds. *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Acta Universitatis Brunensis. Brno: Masarykova Univerzita, 2017 (581), 253 str.

GREGOROVÁ, Zdeňka eds. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. 1. vydání (No 440). Brno: Acta Universitatis Brunensis Iuridica, 2012, 254 str.

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2011, 501 str.

JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 312 str.

JOUZA, Jaroslav. *Slovník pracovního práva*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2001, 640 str.

KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Panorama, 1988, 456 str.

KÁPL, Václav. *Bezpečnost práce ve stavebnictví*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2014, 150 str.

KOČÍ, Miroslav, KOPECKÁ, Miroslava, STIEBITZ, Jindřich. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 394 str.

KOMENDOVIČ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 str.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013, 147 str.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007, 399 str.

KÖNIGOVÁ, Martina, HORALÍKOVÁ, Marie. *Personální řízení*. 1. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2013, 112 str.

KUKLOVÁ, Dana, ŠUBRT, Bořivoj. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance*. 2. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2002, 351 str.

MACHAČ, Martin, KRISTÝN, Martin, OBŠASNÍK, Lukáš, SPIROVÁ, Irena, ZOUFALÁ, Kristýna. *Vyznejte se v pracovním právu*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2014, 139 str.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 380 str.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a ochranných nápojů*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2007, 80 str.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 88 str.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Vyhledávání a vyhodnocení rizik v praxi*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 112 str.

PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, 395 str.

PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 463 str.

PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 333 str.

POLLERT, Dirk, SPIELER, Sven. *Die Arbeitnehmerüberlassung in der betrieblichen Praxis*. 2. vydání. Mnichov: Hüthig Jehle Rehm, 2008, 243 str.

SCZESNY, Cordula, JASPER, Gerda, SCHMIDT, Sophie, BODE, Silke, HORN, Judith. *Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz*. 1. vydání. Dortmund: Soziale Innovation, 2008, 55 str.

SEDLÁŘOVÁ, Hana. *Prekérní pracovněprávní vztahy*. Brno, 2005/2006. Diplomová práce (Mgr.). Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, 24. 4. 2006.

SOKOL, Miloš, VOREL, František, DOBIÁŠ, Martin, VOJTÍŠEK, Tomáš. *Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, 182 str.

STÝBLO, Jiří. *Personální řízení*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2003, 146 str.

SVOBODOVÁ, Lenka, ŠVECOVÁ, Milada. *Výzkum BOZP v kostce – inspirace pro praxi*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2008, 111 str.

ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 213 str.

ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 311 str.

ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 382 str.

ŠMÍDOVÁ, Miroslava. *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*. 7. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 244 str.

ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2016, 98 str.

ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnílékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 351 str.

VALA, Jiří. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 240 str.

VANSELOW, Achim. *Neue Selbständige in der Informationgesellschaft*. 1.vydání. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, 2003, 93 str.

VEBER, Jaromír, PINCOVÁ, Eva. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2008, 149 str.

2. Odborné články

BECKER, Karina, ENGEL, Thomas. Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. *WSI Mitteilungen 2015*. 2015, str. 78–186

BREHMER, Wolfram, SEIFERT, Hartmut. Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *ZAF*. 2008 (4), str. 501-531

BRENKE, Karl. Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. *DIW Berlin*. 2014 (8), str. 131–139

BRENKE, Karl, BEZNOSKA, Martin. Forschungsbericht: Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. 2016 (465), 57 str.

BUSCHOFF, Karin Schulze. Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen. *Policy brief WSI*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2018 (21).

CONEN, Wieteke, SCHIPPERS Joop, BUSCHOFF, Karin Schulze. Solo-Selbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit. *Working Paper WSI*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2016 (206).

HEGEWISH, Ariane. Flexible working policies: a comparative review. *Institute for Women's Policy Research*. Manchester: Equality and Human Rights Commission, 2009 (Research Report 16).

HOEREN, Thomas. Leitfaden Telearbeit. Rechtliche Probleme und Handlungsempfehlungen. *Forschungsstelle Recht im DFN*. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität, Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht (ITM), Zivilrechtliche Abteilung, 2016 (April).

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance. *Acta Universitatis Carolinae*. Praha: Univerzita Karlova, 2016 (4), str. 23-31.

JANŠOVÁ, Marie. Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi?. *Bulletin Advokacie*. Praha: Česká advokátní komora, 2017 (5).

KLEINOVÁ, Lidmila. Obecná příručka bezpečnost a ochrana zdraví při práci pro živnost hostinská činnost. *Informační centrum pro podnikatele. Zpracováno OKM Obchod a cestovní ruch*. Praha: Hospodářská komora ČR, 2009 (8).

KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. *Bulletin Advokacie*. Praha: ČAK, 2019 (7-8).

LEXMÜLLER, Doris. Zeitarbeit und psychosoziale Gesundheit. *Gesundheitswissenschaften paper*. Linz: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik Johannes Kepler Universität, 2012 (35).

MARTOCH, Michal. Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace. *Práce na dálku*. E-book. Dostupný z:
<https://www.pracenadalku.cz/Default.aspx?TabId=375>

MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. *New forms of employment*. Luxemburg: Eurofound, Publications Office of the European Union. 2015. Dostupný z: http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2015-12-04__New_Forms_of_Employment_Eurofound.pdf

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. praha.vupsv.cz, 2010. Dostupný z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

ROHNER, Tobias F., MAAS, Sanna. Home Office – arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte. *SJZ*. Zürich: SJZ 111, 2015 (13), str. 325–333

ROSOWSKI, Udo. *Analyse: Arbeitsschutz bzw. Belastungen bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Mini-Jobs)*. Olpe: Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe. Dostupný z: www.org-portal.org/fileadmin/.../analyse_minijobs-f_r-gfo.doc

SKŘEHOT, Petr. Zajištění požadavků na BOZP při práci v režimu home office. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2016 (7-8).

ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2012 (12).

VALA, Jiří. Předcházení pracovním úrazům a poškození zdraví správným řízením rizik. *Bezpečnost a hygiena práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014 (11).

VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*. Olomouc: ANAG, 2015 (11-12).

3. Elektronické zdroje

ABTEILUNG ARBEITSSCHUTZ HESSISCHES SOZIALMINISTERIUM.

Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten - neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigungsverhältnisse [online]. Poslední změna: březen 2012. Ingra Freigang-Bauer a kol. [Cit. 19. 10. 2018]. Dostupný z: <https://www.hamburg.de/contentblob/3981630/b83384c4fc0524f57a124c0f9e914021/data/gfmk-22-2012.pdf;jsessionid=6E4B8E473E71C23AC215AE5E4E604131.liveWorker2>

ANWALTARBEITSRECHT. *Arbeitsrecht* [online]. [Cit. 15. 9. 2018]. Dostupný z: <https://www.anwaltarbeitsrecht.com/files/ebooks/arbeitsrecht.pdf>

APERIO. *Práce z domova a BOZP z pohledu zaměstnavatele* [online]. Poslední změna: 23. 3. 2011. Seemanová Jana. [Cit. 31. 5. 2018]. Dostupný z:

<http://www.aperio.cz/264/prace-z-domova-a-bozp-z-pohledu-zamestnavatele>

ARBEITSRECHT.ORG. *Arbeitsverträge – Abrufarbeit* [online]. Poslední změna: 29. 6. 2009. [Cit. 12. 2. 2019]. Dostupný z:

<https://www.arbeitsrecht.org/arbeitnehmer/arbeitszeit/arbeitsvertraege-abrufarbeit/>

ARBEITSRECHT.WELTWEIT. *Betrieblicher Gesundheitsschutz (Teil 2):*

Überlastungsanzeigen – Freibrief für Arbeitsreduzierung? [online]. Poslední změna: 9.

10. 2018. Stefan Fischer. [Cit. 11. 3. 2019]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2018/10/09/betrieblicher-gesundheitsschutz-teil-2-ueberlastungsanzeigen-freibrief-fuer-arbeitsreduzierung/>

ARBEITSRECHT.WELTWEIT. *Homeoffice: Fallstricke vermeiden!* [online]. Poslední změna: 15. 9. 2016. Jörn-Philipp Klimburg. [Cit. 15. 2. 2019]. Dostupný z:

<https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/09/15/homeoffice-fallstricke-vermeiden/>

ARBEITSRECHT.WELTWEIT. *Home-office: Wann ist schluss?* [online]. Poslední změna: 4. 7. 2018. Chriszoph Bergwitz. [Cit. 15. 2. 2019]. Dostupný z:

<https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2017/07/04/home-office-wann-ist-schluss/>

ARBEITSRECHT. WELTWEIT. *Mehr Arbeitsschutz im Home Office – die neue*

Arbeitsstättenverordnung [online]. Poslední změna: 29. 11. 2016. Kliemt.Arbeitsrecht.

[Cit. 20. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/11/29/mehr-arbeitsschutz-im-home-office-die-neue-arbeitsstaettenverordnung/>

ARBEITSRECHT.WELTWEIT. „Recht auf Homeoffice“ – Droht Unternehmen neues Ungemach aus Berlin? [online]. Poslední změna: 16. 9. 2019. Johannes Altstadt.

[Cit. 15. 2. 2019]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2019/01/16/recht-auf-homeoffice-droht-unternehmen-neues-ungemach-aus-berlin/>

ARBEITSRECHT.WELTWEIT. *Das vornehmste Persönlichkeitsrecht: Die*

Nichterreichbarkeit [online]. Poslední změna: 4. 9. 2018. Kerstin Herdecke. [Cit. 11. 3.

2019]. Dostupný z: <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2018/09/04/das-vornehmste-persoendlichkeitsrecht-die-nichterreichbarkeit/>

ARBEITSSCHUTZ OHSAS 18001. *Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsschutzes* [online]. [Cit. 10. 9. 2018]. Dostupný z: https://www.ohsas18001-arbeitsschutzmanagement.de/arbeitsschutzmanagement/arbeitsschutz_geschichtliche_entwicklung/

ARBEITSSCHUTZ-PORTAL.de. *Vorsicht beim Arbeitsschutz: Minijobber und Leiharbeiter oft benachteiligt* [online]. Poslední změna: 5. 7. 2017. Denis Schmitz-Kollinger. [Cit. 12. 10. 2018]. Dostupný z: https://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/6029/vorsicht-beim-arbeitsschutz-minijobber-und-leiharbeiter-oft-benachteiligt.html

BALANCE. Enzyklopädie. *Atypische Beschäftigung* [online]. Poslední změna: 9. 6. 2011. Balance. [Cit. 27. 3. 2018]. Dostupný z: <http://balanceonline.org/enzyklopaedie/atypische-Besch%C3%A4ftigung>

BAUA. *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Unfallverhütungsbericht Arbeit* [online]. Poslední změna: prosinec 2014. [Cit. 19. 10. 2018]. Dostupný z: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/pdf/Suga-2013-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BAUA. *Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz* [online]. [Cit. 15. 3. 2019]. Dostupný z: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Flexibilisierung/Zeitarbeit/Zeitarbeit_node.html

BERTELSMANN STIFTUNG. *Normal war gestern: Über das Normalarbeitsverhältnis* [online]. Poslední změna: 10. 1. 2017. Joscha Schwarzwälder. [Cit. 26. 6. 2018]. Dostupný z: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/wirtschaftliche-dynamik-und-beschaeftigung/projektnachrichten/normal-war-gestern-ueber-das-normalarbeitsverhaeltnis/>

BERTELSMANN STIFTUNG. *Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung* [online]. Poslední změna: 2010. Werner Eichhorst, Paul Marx, Eric Thode. [Cit. 25. 6. 2018]. Dostupný z: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/atypische-beschaeftigung-und-niedriglohnarbeit/>

BEZPEČNOST PRÁCE.INFO. *Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. Bezpečnostpráce.info. [Cit. 28. 3. 2018]. Dostupný z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>

BOECKLER.de. *Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2017* [online]. Poslední změna: 2018. Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Linde Hentschel. [Cit. 23. 1. 2019]. Dostupný z: <https://www.boeckler.de/53504.htm>

BOECKLER.de. *Leiharbeit 1191-2017* [online]. Poslední změna: 2018. Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Linde Hentschel. [Cit. 23. 1. 2019]. Dostupný z: <https://www.boeckler.de/53499.htm>

BOZPinfo.cz. *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. Poslední změna: 21. 11. 2016. Josef Senčík, Marek Nechvátal. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/metodika-rizeni-prace-provadene-formou-home-office>

BOZPinfo.cz. *Odborná způsobilost v BOZP – Část 1: Profesní pozice v BOZP* [online]. Poslední změna: 25. 7. 2016. Jiří Tilhon. [Cit. 26. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/odborna-zpusobilost-v-bozp-cast-1-profesni-pozice-v-bozp>

BOZPinfo.cz. *Odborná způsobilosti v BOZP – Část 2: Porovnání odborné způsobilosti na úseku prevence rizik a požární ochrany* [online]. Poslední změna: 25. 7. 2016. Jiří Tilhon. [Cit. 4. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/odborna-zpusobilost-v-bozp-cast-2-porovnani-odborne-zpusobilosti-na-useku-prevence-rizik>

BOZPinfo.cz. *Odborná způsobilost v BOZP – Část 3: Rozsah činnosti zaměstnavatele na úseku prevence rizik* [online]. Poslední změna: 30. 9. 2016. Jiří Tilhon. [Cit. 4. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/odborna-zpusobilost-v-bozp-cast-3-rozsah-cinnosti-zamestnavatele-na-useku-prevence-rizik>

BOZPinfo.cz. *Pracovní úraz od A do Z* [online]. Poslední změna: 7. 3. 2013. Kateřina Hrubá. [Cit. 1. 4. 2018]. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/pracovni-uraz-od-do-z>

BOZPinfo.cz. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017* [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>

BOZPinfo.cz. *Právo a správná praxe z pohledu home office* [online]. Poslední změna: 14. 6. 2018. Marek Nechvátal, Josef Senčík, Zdeněk Přeslička, Andrea Macháčková. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/pravo-spravna-praxe-z-pohledu-home-office>

BOZPinfo.cz. *V roce 2017 zaznamenaly Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad dohromady 95 smrtelných pracovních úrazů, což je nejméně za posledních 15 let* [online]. Poslední změna: 29. 5. 2018. Vladimír Řepka. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/v-lonskem-roce-se-stalo-nejmene-smrteľnych-pracovnich-urazu-za-poslednich-15-let>

BULLETIN ADVOKACIE. *K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce)* [online]. Poslední změna: 21. 8. 2014. Milan Podhrázský. [Cit. 14. 7. 2018]. Dostupný z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-posuzovani-nelegalni-prace-znaky-zavisle-prace?browser=full>

BULLETIN ADVOKACIE. *Výběr nejprínosnější pracovně-právní judikatury za rok 2016* [online]. Poslední změna: 15. 3. 2017. Richard W. Fetter. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vyber-nejprinosnejsi-pracovne-pravni-judikatury-za-rok-2016?browser=full>

BUND VERLAG. *Das ändert sich zum 1. Januar 2019* [online]. Poslední změna 14. 12. 2019. [Cit. 11. 3. 2019]. Dostupný z: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Gesetzes%C3%A4nderungen-2019~#>

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *Rechten von Minijobbern Geltung verschaffen* [online]. Poslední změna: 16. 10. 2015. [Cit. 13. 8. 2018]. Dostupný z: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2015/rechten-von-minijobbern-geltung-verschaffen.html;jsessionid=4B14D1EF2571EDD469EC4A50BFD77B9D>

DAB. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik. *Heimarbeit* [online]. [Cit. 28. 3. 2019]. Dostupný z: <https://bad-gmbh.de/glossar/show-term/heimarbeit-1767/>

DAHMEN-PERSONAL.de. *Zeitarbeit sicher gestalten* [online]. Poslední změna: 22. 1. 2019. [Cit. 25. 3. 2019]. Dostupný z: <https://dahmen-personal.de/zeitarbeit-sicher-gestalten/>

DENÍK.CZ. *Po práci mi nepíšete. Francie uzákoní právo na odpojení* [online]. Poslední změna: 18. 5. 2016. Martin Dohnal. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z:

https://www.denik.cz/ze_sveta/po-praci-mi-nepiste-francie-uzakoni-pravo-na-odpojzeni-20160518.html

DEUTSCHER BUNDESTAG. *Alternierende Telearbeit Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten* [online]. Poslední změna: 30. 9. 2016. [Cit. 25. 7. 2018]. Dostupný z:

<https://www.bundestag.de/blob/480130/cbdb34af5f55cada9843a22027d28b27/wd-6-112-16-pdf-data.pdf>

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG. *Weimarer Republik. Die Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung - ein Rückblick (Teil 3)* [online]. [Cit. 2. 9. 2018]. Dostupný z:

https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/125_jahre/weimar/index.jsp

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND. *Leiharbeit, Werkvertrag, Minijobs: Arbeitsschutz greift oft nicht* [online]. Poslední změna: 15. 5. 2015. [Cit. 13. 10. 2018]. Dostupný z: <http://www.dgb.de/themen/++co++86dce1ce-fae7-11e4-a5a2-52540023ef1a>

DEUTSCHLANFUNK. *Ich-AG-die neue Selbständigkeit: Fluch oder Segen?* [online]. Poslední změna: 24. 6. 2003. Anja Arp. [Cit. 15. 1. 2019]. Dostupný z:

https://www.deutschlandfunk.de/ich-ag-die-neue-selbstaendigkeit.724.de.html?dram:article_id=97025

EPRAVO. *Náhrada škody a agenturní zaměstnávání* [online]. Poslední změna: 6. 11. 2015. Tomáš Machuča. [Cit. 2. 6. 2018]. Dostupný z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

EPRAVO. *Posuzování pracovních úrazů ve světle aktuální judikatury* [online]. Poslední změna: 3. 1. 2014. Barbora Hodasová. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný: <https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-pracovnich-urazu-ve-svetle-aktualni-judikatury-93111.html>

EPRAVO. *Pracovní úraz nejen ve světle judikatury Nejvyššího soudu ČR* [online]. Poslední změna: 17. 6. 2015. Petr Prunner. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-uraz-nejen-ve-svetle-judikatury-nejvyššihosoudu-cr-98067.html>

EURACTIV. *Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby* [online]. Poslední změna: 14. 7. 2004. Euractiv.cz. [Cit. 2. 6. 2018]. Dostupný z: <https://euractiv.cz/section/aktualne-v-eu/opinion/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti-flexibiln-for/>

EUROPA.EU. *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)* [online]. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_en

EUROPA.EU. *Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFUND)* [online]. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_cs

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Annual Report 2016* [online]. Poslední změna: 13. 6. 2017. European Agency for Safety and Health at Work. [Cit. 22. 6. 2018]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/annual-report-2016/view>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 89/654/EEC – workplace equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/2>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 89/656/EEC – use of personal protective equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/4>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 92/58/EEC – safety and/or health signs* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/9>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. *Directive 2009/104/EC – use of work equipment* [online]. [Cit. 23. 8. 2019]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/3>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.
Evropské směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci [online]. [Cit. 23. 8. 2019].

Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/european-directives>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.
Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci [online]. [Cit. 23. 8. 2019].

Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.
Regulation (EU) 2016/425 on personal protective equipment [online]. [Cit. 23. 8. 2019].

Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directive/regulation-eu-2016425-personal-protective-equipment>

EXPERTO.de. *Zeitarbeit und Arbeitsschutz – welche Risiken bestehen?* [online].

Poslední změna: 18. 11. 2011. Thomas Pfister. [Cit. 25. 3. 2019]. Dostupný z:

<https://www.experto.de/personal/arbeitsschutz/zeitarbeit-und-arbeitsschutz-welche-risiken-bestehen.html>

FIT FOR FLEXI. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu. Srovnávací studie*

[online]. Poslední změna: 1. 9. 2013. Silvia Jirásková. [Cit. 20. 7. 2018]. Dostupný z:

<http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>

FLEXIBILNI.CZ. *5 % klub vizionářů* [online]. Poslední změna: 2014. Petr

Skondrojanis. [Cit. 20. 7. 2018]. Dostupný z:

http://www.fitforflexi.cz/downloads/Petr_Skondrojanis.pdf

FORBES.CZ. *Lepší vyhořet než doutnat? Syndrom vyhoření je nová oficiální diagnóza*

[online]. Poslední změna: 3. 6. 2019. Karly Borysenko. [Cit. 18. 6. 2019]. Dostupný z:

<https://www.forbes.cz/lepsi-vyhoret-nez-doutnat-syndrom-vyhoreni-je-nova-oficialni-diagnoza/>

HAUFE.de. *Arbeitnehmerüberlassung* [online]. Poslední změna: 26. 10. 2018. Cornelia von Quistorp. [Cit. 15. 3. 2019]. Dostupný z:

https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/arbeitnehmerueberlassung_idesk_PI957_HI672833.html

HESA. *Evropská cesta BOZP. Základy, fungování a současné výzvy* [online]. Poslední změna: 13. 6. 2017. Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání. [Cit. 30. 5. 2006]. Dostupný z: <http://docplayer.cz/126821-Evropska-cesta-bozp-zaklady-fungovani-a-soucasne-vyzvy-odborova-prirucka.html>

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Firmy mají zabránit izolaci zaměstnanců pracujících z domova. Novela stanoví pravidelné schůzky s kolegy* [online]. Poslední změna: 11. 3. 2016. Petr Kučera, Tereza Holanová, Markéta Šrajbrová. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65203020-firmy-maji-zabranit-izolaci-zamestnancu-pracujicich-z-domova-novela-stanovi-pravidelne-schuzky-s-kolegy>

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Vyřešte úrazy při práci z domova. Byty kontrolovat nemůžeme, tlačí firmy na stát* [online]. Poslední změna: 13. 4. 2016. Tereza Holanová. Petr Kučera. [Cit. 2. 6. 2018]. Dostupný z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65246840-vyreste-urazy-pri-praci-z-domova-tlaci-firmy-na-stat-byty-kontrolovat-nemuzeme>

IG Metall. *Minijobs sind vollwertige Arbeitsverhältnisse* [online]. Poslední změna: 5. 3. 2015. [Cit. 16. 10. 2018]. Dostupný z: <https://www.igmetall.de/ratgeber-minijobs-arbeitnehmerrechte-im-450-euro-job-12316.htm>

ILO. *History of the ILO* [online]. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

İROZHLAS. *Sdílení pracovního místa se odkládá. Zaměstnavatelé ho budou moct nabídnout nejdřív příští rok* [online]. Poslední změna: 20. 1. 2019. Janetta Roubková. [Cit. 24. 4. 2019]. Dostupný z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto_1901200704_dbr

LIDOVKY.cz. *Sdílená pracovní místa by mohla pomoci rodičům, říká k novele zákoníku práce Petr Hůrka* [online]. Poslední změna: 20. 11. 2018. Kateřina Kolářová. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z: https://www.lidovky.cz/byznys/pravo-a-justice/sdilena-mista-by-mohla-pomoci-rodicum-rika-k-novele-zakoniku-prace-petr-hurka.A181110_195005_ln_byznys_pravo_ssu

KANZLEI HERSCHE.de. *Arbeit auf Abruf (Abrufarbeit)* [online]. Poslední změna: 25. 10. 2018. Martin Hensche. [Cit. 13. 2. 2019]. Dostupný z: https://www.hensche.de/Arbeit_Abruf_Arbeit_auf_Abruf_Abrufarbeit.html#tocitem1

MASARYKOVA UNIVERZITA. *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva* [online]. Poslední změna: 5. 10. 2012. Jaroslav Stránský. [Cit. 14. 7. 2018]. Dostupný z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/003.html>

MASARYKOVA UNIVERZITA. *Řád živnostenský: ze dne 20. prosince 1859 č. 227 ř. z. doplněný živnostenskými novelami, k němu se vztahujícími zákony, normaliiemi a rozhodnutími úřadů, nálezy nejv. správního soudu a posudky obchodní a živnostenské komory Pražské. Díl 1* [online]. Digitální knihovna Právnické fakulty MU. [Cit. 29. 3. 2018]. Dostupný z: <https://digi.law.muni.cz/handle/digilaw/7069>

MPSV. *Instituty sladování rodinného a pracovního života v novele zákoníku práce* [online]. Zdeněk Hejhal. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prezentace_Vybor-pro-sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota-v-novele-zakoniku-prace.pdf

MPSV. *Základní informace o MOP* [online]. Poslední změna: 17. 7. 2007. [Cit. 22. 8. 2019]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

MZDOVÁ PRAXE. *Pracovnělékařské služby z hlediska nové legislativy* [online].

Poslední změna: 9. 5. 2013. Anežka Sixtová. [Cit. 31. 5. 2018]. Dostupný z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41768v52739-pracovnelekarske-sluzby-z-hlediska-nove-legislativy/>

MZDOVÁ PRAXE. *Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu*

(dokončení) [online]. Poslední změna: 28. 11. 2008. Jaroslav Jakubka. [Cit. 23. 11.

2018]. Dostupný z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4323v6274-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu-dok/?search_query=\\$issue=3I70](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4323v6274-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu-dok/?search_query=$issue=3I70)

NOVINKY.CZ. *Francie: Konec čtení pracovní pošty doma a na dovolené* [online].

Poslední změna: 3. 1. 2017. bož. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z:

<https://www.novinky.cz/ekonomika/425179-francie-konec-cteni-pracovni-posty-doma-a-na-dovolene.html>

PENÍZE.CZ. *Novela zákoníku práce mění pravidla home office: Čtěte, jak* [online].
Poslední změna: 18. 1. 2017. Petra Dlouhá. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z:
<https://www.penize.cz/pracovni-pomer/319696-novela-zakoniku-prace-meni-pravidla-home-office-ctete-jak>

PODNIKATEL.cz. *Dělené pracovní místo. Příležitost pro studenty, důchodce i rodiče* [online].
Poslední změna: 10. 8. 2016. Dagmar Kučerová. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z:
<https://www.podnikatel.cz/clanky/delene-pracovni-misto-prilezitost-pro-studenty-duchodce-i-rodice/>

PODNIKATEL.cz. *Jeden pracovní „flek“ si bude moct rozdělit více zaměstnanců* [online].
Poslední změna: 4. 9. 2018. Daniel Morávek. [Cit. 23. 11. 2018]. Dostupný z:
<https://www.podnikatel.cz/clanky/jeden-pracovni-flek-si-bude-moct-rozdelit-vice-zamestnancu/>

PORTAL-SOZIALPOLITIK. *Mini- und Midi-Jobs im Koalitionsvertrag* [online].
Poslední změna: 19. 2. 2018. Johannes Steffen. [Cit. 15. 9. 2018]. Dostupný z:
http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2018/2018-02-19_Hintergrund_Mini_u_Midi_Jobs_PS.pdf

PRÁVNÍ PROSTOR. *Atypické formy zaměstnání – ohlédnutí* [online]. Poslední změna:
16. 6. 2015. Klára Švandlíková. [Cit. 23. 7. 2018]. Dostupný z:
<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/atypicke-formy-zamestnani>

PREVENT. *Bezpečnost práce a požární ochrana v pronajatých kancelářích* [online].
Poslední změna: 23. 3. 2017. Informační systém Prevent. [Cit. 31. 5. 2018]. Dostupný z:
<http://is.prevent.cz/bezpecnost-prace-a-pozarni-ochrana-v-pronajatych-kancelarich>

PREVENT. *Homeworking pohledem BOZP* [online]. Poslední změna: 30. 9. 2016.
Informační systém Prevent. [Cit. 31. 5. 2018]. Dostupný z:
<http://is.prevent.cz/homeworking-pohledem-bozp>

RECHTSLUPE.de. *Arbeitnehmerüberlassung – und die betriebliche Mitbestimmung beim Arbeitsschutz* [online]. Poslední změna: 28. 10. 2016. Dostupný z:
<https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/arbeitnehmerueberlassung-mitbestimmung-arbeitsschutz-3115747>

RECHTSLUPE.de. *Mitbestimmung beim betrieblichen Gesundheitsschutz* [online].

Poslední změna: 8. 1. 2015. Dostupný z:

<https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/mitbestimmung-beim-betrieblichen-gesundheitsschutz-388375>

RECHTSLUPE.de. *Zutritt des Verleiherbetriebsrats zum Entleiherbetrieb* [online].

Poslední změna: 20. 3. 2015. Dostupný z: <https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/zutritt-des-verleiherbetriebsrats-zum-entleiherbetrieb-391800>

REPORT-DIGITAL. *Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. Report

Digital, News und berichte aus aller Welt. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z: <https://report-digital.de/politik/geschichte-des-arbeitsschutzes-in-deutschland/#>

RUNDSCHAU-ONLINE.de. *Gesetzliche Regelung Arbeit auf Abruf wird eingeschränkt*

[online]. Poslední změna: 29. 10. 2018. Wolfgang Mulke. [Cit. 13. 2. 2019]. Dostupný z: <https://www.rundschau-online.de/wirtschaft/gesetzliche-regelung-arbeit-auf-abruf-wird-eingeschraenkt-31508784>

TÜVRheinland. *Arbeitsschutz gestern und heute - Die Geschichte des Arbeitsschutzes in Deutschland* [online]. TÜV Rheinland. [Cit. 20. 8. 2018]. Dostupný z:

https://www.tuv.com/de/deutschland/aktuelles/arbeitsschutzgesetz/geschichte_des_arbeitsschutzes_in_deutschland/diegeschichtedesarbeitsschutzesindeutschland.html

VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online]. Poslední změna: červenec 2004. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [Cit. 22. 6. 2018]. Dostupný z:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE. *Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovištích* [online]. Poslední změna: 2016. Kolektiv autorů. [Cit. 5. 8. 2018].

Dostupný z: http://www.vubp.cz/images/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/boz_na_pracovistich.pdf

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE. *Pracovní stres a zdraví* [online].

Poslední změna: 2016. Kolektiv autorů. [Cit. 5. 8. 2018]. Dostupný z:

<http://www.vubp.cz/images/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf>

WEKA.de. *Arbeitsschutz im Home-Office: Darauf kommt es an* [online]. Poslední změna: 10. 11. 2016. Silke Rohde. [Cit. 22. 11. 2018]. Dostupný z: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/arbeitsschutz-im-home-office-darauf-kommt-es-an/>

WEKA.de. *Neue Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* [online]. Poslední změna: 7. 3. 2017. [Cit. 19. 3. 2019]. Dostupný z: <https://www.weka.de/einkauf-logistik/neue-regelungen-im-arbeitnehmerueberlassungsgesetz/>

WISSENSCHAFTLADEN BONN. *Homeoffice* [online]. Jürgen Gauert. [Cit. 15. 9. 2018]. Dostupný z: http://www.wila-arbeitsmarkt.de/files/biku_2013_21_homeoffice.pdf

ZEIT. *Her mit dem Homeoffice* [online]. Poslední změna: 21. 6. 2018. Johannes Vogel. [Cit. 15. 9. 2018]. Dostupný z: https://www.johannes-vogel.de/fileadmin/user_upload/pdfs/Aus_der_Presse/Her_mit_dem_Homeoffice_ZEIT.pdf

ZEIT ONLINE. *Freie Knechte* [online]. Poslední změna: 17. 6. 2016. Patrick Spät. [Cit. 21. 1. 2019]. Dostupný z: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-06/selbststaendigkeit-freiberufler-soziale-absicherung>

Seznam příloh

Příloha I.	Přehled relevantních oblastí BOZP s odkazy	str. 157
Příloha II.	Smrtné pracovní úrazy v ČR 2008–2017	str. 163
Příloha III.	Pracovní úrazy v ČR v letech 2008–2017	str. 164
Příloha IV.	Pracovní úrazy mladistvých v letech 2008–2017	str. 165
Příloha V.	Pracovní úrazy žen 2008–2017	str. 166
Příloha VI.	Pracovní neschopnost podle krajů v roce 2017	str. 167
Příloha VII.	Smrtné pracovní úrazy podle krajů v roce 2017	str. 168
Příloha VIII.	Místo pracovního úrazu s pracovní neschopností nad 3 dny v roce 2017	str. 169
Příloha IX.	13 hodnotících kritérií pro kategorizaci prací	str. 170
Příloha X.	Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik	str. 171
Příloha XI.	Třídy práce podle celkového průměrného energetického výdeje	str. 172
Příloha XII.	Bezpečnostní značky	str. 175
Příloha XIII.	Bezpečnostní signály dávané rukou	str. 180
Příloha XIV.	Přehled pracovních úrazů v SRN	str. 182
Příloha XV.	Seznam domácích pracovníků	str. 183

Přílohy

I. Přehled relevantních oblastí BOZP s odkazy

Oblast	Právní úprava
Agenturní zaměstnávání	§307a - §309 ZPr; §103 odst. 1 ZPr
Alkohol a návykové látky	§106 odst. 4 ZPr
Azbest a práce s ním	§7 - §8 zákona č. 309/2006 Sb.; §19 - §21 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Bezpečnostní přestávky	§89 ZPr
Bezpečnostní přestávka u práce s rizikovými faktory	§39 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Bezpečnostní značky, značení a signály	§6 zákona č. 309/2006 Sb.; nařízení vlády č. 11/2002 Sb.
Biologičtí činitelé	§36 - §38 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Cizí zaměstnanci na pracovišti	§101 ZPr
Diskriminace	§16 ZPr
Dveře a vrata automatická	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 3.4.9)
Dveře, vrata a průlezy	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 3.4)
Elektrická zařízení	vyhláška č. 73/2010 Sb.; vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu č. 50/1978 Sb.
Fyzická zátěž	§22 - §25a nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Fyzické osoby na pracovišti	§101 odst. 5 ZPr
Hasící přístroje – kontrola, údržba a opravy	§9 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Hasící přístroje – umístění a přístupnost	§3 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Hasící přístroje přenosné	§3 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Hluk a vibrace	nařízení vlády č. 272/2011 Sb.
Chov zvířat	nařízení vlády č. 27/2002 Sb.
Ionizující záření	zákon č. 18/1997 Sb.

Jáma pracovní – opravy a údržba vozidel	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 7)
Jeřáby	příloha č. 1 a č. 2 nařízení vlády č. 378/2001 Sb.
Kategorizace prací	§37, §39, §40 a §82 zákona č. 258/2000 Sb.; vyhláška č. 432/2003 Sb.
Komunikace dopravní	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 5)
Kontrolované pásmo	§7 zákona č. 309/2006 Sb.
Kotelna	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.; vyhláška č. 91/1993 Sb.
Kouření (zákaz kouření)	§106 Sb., ZPr
Lékárnička	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 8)
Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti	§17 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
Manipulační jednotky	příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 10.2 - 10.4)
Mimořádná pracovnělékařská prohlídka	§12 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
Mycí, čistící a desinfekční prostředky	§104 ZPr
Nádrže nezakryté – s kapalinou a bez obsluhy	nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 5.8)
Náklady BOZP	§101 ZPr
Následná lékařská prohlídka	§14 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
Návody na používání – pro stroje a zařízení	§3 nařízení vlády č. 378/2001 Sb.
Nebezpečí výbuchu	nařízení vlády č. 406/2004 Sb.
Nebezpečné chemické látky a směsi (NCHLS)	zákon č. 350/2011 Sb.
Nemoc z povolání a ohrožení nemocí z povolání	§105 a §347 ZPr; nařízení vlády č. 290/1995 Sb.
NCHLS – balení a	nařízení ES č. 1272/2008 o klasifikaci a označování

označování směsí	látek a směsí = nařízení CLP
NCHLS – bezpečnostní listy	nařízení ES č. 1907/2006 (čl. 35); §22 zákona č. 350/2011 Sb.
NCHLS – nakládání s nimi	§44a zákona č. 258/2000 Sb.
NCHLS – základní pojmy	§2 zákona č. 350/2011 Sb.; nařízení ES č. 1907/2006; nařízení ES č. 1272/2008
Nosnost podlahy ve skladu a na dalších místech skladování	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb. (bod 10.1)
OZO	§9, §10 a §10a zákona č. 309/2006 Sb.
OZO v požární ochraně	§21 - §22 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Odborová organizace	§286 - §287 ZPr, §320 - §323 ZPr
Ohřívárna	§44 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Ochranné nápoje	§104 ZPr; §8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Osobní ochranné pracovní prostředky	§39 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., §101 ZPr; §104 ZPr; §255 ZPr; §8 nařízení vlády č. 21/2003 Sb., nařízení vlády č. 495/2001 Sb.;
Osobní prohlídka zaměstnance	§248 ZPr
Osvětlení	§45 a §45a nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Pás pohyblivý	příloha č. 4 nařízení vlády č. 378/2001 Sb.
Periodická pracovnělékařská prohlídka	§11 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
Plynová zařízení	vyhláška č. 21/1979 Sb.; vyhláška č. 85/1978 Sb.
Pomocná zařízení	§55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Poskytovatel pracovnělékařských služeb	zákon č. 373/2011 Sb.; vyhláška č. 79/2013 Sb.; § 103 ZPr
Požárně bezpečnostní zařízení	§7 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Požární dohled	§4 vyhlášky č. 87/2000 Sb.
Požární ochrana	Vyhláška č. 246/2001 Sb.; zákon č. 133/1985 Sb.
Práce přesčas	§93 ZPr

Práce v lese	Nařízení vlády č. 28/2002 Sb.
Práce v noci	§78 a §94 ZPr
Práce ve výšce	Nařízení vlády č. 362/2005 Sb.
Práce ve ztíženém prostředí	§105 ZPr
Práce z domova	§317 ZPr
Pracoviště a komunikace	Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Pracovnílékařské služby	Vyhláška č. 79/2013 Sb.
Pracovní oděvy a obuv	§104 ZPr
Pracovní pohotovost	§ 95 ZPr
Pracovní poloha	Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Pracovní prostory	Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Pracovní řád	§306 ZPr
Pracovní úraz	§105, §273 - 274, §308, §366 – 369, §380, §387 ZPr, nařízení vlády č. 201/2010 Sb.
Prach a škodliviny	Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Prevence rizik	§102 ZPr
Přestávka práci na jídlo a oddech	§88 ZPr
Psychická zátěž	§31 - §33 nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Rampy (nakládací a vykládací)	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Rizika (hodnocení a posuzování, informace)	§101 - §102 ZPr, §9 zákona č. 309/2006 Sb.
Rostlinolékařská péče	Zákon č. 326/2004 Sb.
Rozvody a potrubí	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Ruční manipulace	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb., §28 - §30 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Sanitární zařízení	§54 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Sklad pohonných hmot, hořlavých kapalin a tuhých maziv	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.

Skladovací zařízení stabilní	Příloha č. 5 nařízení vlády č. 378/2001 Sb.
Skladování a zdvižné dveře, vrata a otočná vrata	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Služební poměry	zákon č. 234/2014 Sb.
Služební vozidlo	Nařízení vlády č. 168/2005 Sb.
Stabilita a mechanická odolnost staveb	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Státní požární dozor	§45 - §51 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Staveniště (práce na staveništi)	§3, §14 - §18 zákona č. 309/2006 Sb., nařízení vlády č. 591/2006 Sb.
Stroje a zařízení	§4 zákona č. 309/2006 Sb., §4 nařízení vlády č. 378/2001 Sb.
Svařování	Nařízení vlády č. 87/2000 Sb.
Školení BOZP	§103 ZPr
Těhotné ženy	§238 - §241 ZPr
Tlaková zařízení	Vyhláška č. 18/1979 Sb.
Tlakové lahve (s hořlavým plynem)	§6 vyhlášky č. 87/2000 Sb.
Úklid a malování	§55a - §55b nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Úklid, čištění a údržba vnitřních/venkovních prostor	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Únikové cesty a východy	§2 zákona č. 309/2006 Sb., příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb., §11 vyhlášky č. 246/2001 Sb.
Vedoucí zaměstnanec	§11, §302 ZPr
Venkovní pracoviště	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Větrání	§41 - §42 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Vjezdy a výjezdy	Příloha nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
Vnitřní předpisy	§305 ZPr
Voda (pitná a na osobní hygienu)	§53 nařízení vlády č. 378/2007 Sb.
Vozíky (zdvižná pojízdná)	Příloha nařízení vlády č. 378/2001 Sb.

manipulační zařízení)	
Vstupní pracovnělékařská prohlídka	§59 zákona č. 373/2011 Sb., §10 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
Vyhrazená technická zařízení	§6b zákona č. 174/1968 Sb.
Výrobní a pracovní prostředky	§316 ZPr
Výstupní lékařská prohlídka	§13 vyhlášky č. 79/2013 Sb.
Zástupce pro oblast BOZP	§276 a §281 ZPr
Zátěž chladem	§6 - §7 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Zátěž teplem	§3 - §5 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Závažné havárie	Zákon č. 59/2006 Sb.
Zdvihací zařízení	Vyhláška č. 19/1979 Sb.
Zobrazovací jednotky (PC)	§50 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Zraková zátěž	§34 - §35 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
Zvláštní odborná způsobilost	§11 zákona č. 309/2006 Sb.
Žebřík (práce na žebříku)	Příloha nařízení vlády č. 362/2005 Sb.

Zdroj: NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016

II. Smrtelné pracovní úrazy v ČR 2008–2017

Rok	Počet pojištěnců	Počet smrtelných pracovních úrazů	Četnost na 10 000 pojištěnců	% z pracovních úrazů s pracovní neschopností
2008	4 572 443	174	0,38	0,24
2009	4 253 139	105	0,25	0,21
2010	4 310 960	121	0,28	0,23
2011	4 211 549	125	0,30	0,26
2012	4 471 889	113	0,25	0,26
2013	4 440 326	113	0,25	0,26
2014	4 464 057	116	0,26	0,26
2015	4 507 012	132	0,29	0,28
2016	4 571 305	104	0,23	0,22
2017	4 671 825	95	0,20	0,20

Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 2.4, str. 3

III. Pracovní úrazy v ČR v letech 2008–2017

Rok	Počet pojištěnců	Počet úrazů s prac. neschop.	Počet dnů pracovní neschopnosti	Četnost úrazů na 100 pojištěnců	Průměrná doba trvání (dny)	Průměrný denní stav práce neschopných
2008	4 572 443	71 281	3 548 255	1,56	49,78	9 695
2009	4 253 139	50 281	2 767 757	1,18	55,16	7 583
2010	4 310 960	51 678	2 692 547	1,20	52,10	7 377
2011	4 211 549	47 111	2 592 537	1,12	55,03	7 103
2012	4 471 889	44 108	2 423 425	0,99	54,94	6 620
2013	4 440 326	42 927	2 391 689	0,97	55,72	6 553
2014	4 464 057	45 058	2 446 635	1,01	54,30	6 703
2015	4 507 012	46 331	2 568 798	1,03	55,44	7 038
2016	4 571 305	47 379	2 575 220	1,04	54,35	7 036
2017	4 671 825	47 491	2 583 142	1,02	54,39	7 077

Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 2.3, str. 2

IV. Pracovní úrazy mladistvých v letech 2008–2017

Rok	Průměrný počet nemocensky pojištěných mladistvých	% mladistvých z nemocensky pojištěných	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností	Četnost úrazů na 100 pojištěných mladistvých	Počet smrtelných úrazů mladistvých
2008	10 923	0,24	129	1,18	0
2009	5 444	0,13	81	1,49	0
2010	6 016	0,14	44	0,73	0
2011	5 796	0,14	71	1,22	0
2012	8 782	0,20	110	1,25	0
2013	7 550	0,17	91	1,21	0
2014	8 167	0,18	101	1,24	0
2015	7 254	0,16	309	4,26	0
2016	8 805	0,19	158	1,79	0
2017	11 049	0,24	186	1,68	0

Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 6.1, str. 2

V. Pracovní úrazy žen 2008–2017

Rok	Průměrný počet nemocensky pojištěných žen	% žen z nemocensky pojištěných	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností	Četnost úrazů na 100 pojištěných žen	Počet smrtelných úrazů žen
2008	2 148 642	47,0	18 995	0,88	8
2009	2 019 022	47,5	14 188	0,70	8
2010	2 076 836	48,2	14 977	0,72	9
2011	2 063 194	49,0	13 492	0,65	8
2012	2 190 469	49,0	12 653	0,58	2
2013	2 179 642	49,1	12 509	0,57	7
2014	2 191 167	49,1	13 321	0,61	1
2015	2 205 732	48,9	14 214	0,64	11
2016	2 242 823	49,1	14 787	0,66	3
2017	2 301 786	49,3	14 916	0,65	4

Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 6.2, str. 3

VI. Pracovní neschopnost podle krajů v roce 2017

Kraj	Počet pojištěnců	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností	Dny pracovní neschopnosti	Četnost úrazů na 100 pojištěnců	Průměrné % pracovní neschopnosti	Průměrná doba trvání případu
Hl. m. Praha	1 261 164	7 467	401 007	0,59	0,087	53,70
Středočeský	439 909	4 643	247 901	1,06	0,154	53,39
Vysočina	178 497	2 828	144 312	1,58	0,222	51,03
Jihočeský	229 398	3 613	190 438	1,57	0,227	52,71
Plzeňský	222 900	3 332	166 918	1,49	0,205	50,10
Karlovarský	86 830	1 089	47 945	1,25	0,151	44,03
Ústecký	285 218	3 881	312 454	1,36	0,205	55,00
Liberecký	152 193	1 729	85 147	1,14	0,153	49,25
Královehradecký	197 168	2 656	138 327	1,35	0,192	52,08
Pardubický	199 009	2 308	123 145	1,16	0,170	53,36
Jihomoravský	494 452	4 599	261 475	0,93	0,145	56,85
Zlínský	221 223	2 430	133 151	1,10	0,165	54,79
Olomoucký	235 118	2 402	131 638	1,02	0,153	54,80
Moravskoslezský	468 746	4 514	298 284	0,96	0,174	66,08

Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 3.1, str. 4

VII. Smrtelné pracovní úrazy podle krajů v roce 2017

Kraj	Počet pojištěnců	Počet smrtelných pracovních úrazů	Četnost úrazů na 10 000 pojištěnců
Hl. m. Praha	1 261 164	18	0,14
Středočeský	439 909	13	0,30
Vysočina	178 497	2	0,11
Jihočeský	229 398	5	0,22
Plzeňský	222 900	3	0,13
Karlovarský	86 830	2	0,23
Ústecký	285 218	8	0,28
Liberecký	152 193	1	0,07
Královohradecký	197 168	6	0,30
Pardubický	199 009	3	0,15
Jihomoravský	494 452	11	0,22
Zlínský	221 223	2	0,09
Olomoucký	235 118	4	0,17
Moravskoslezský	468 746	17	0,36

Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 3.2, str. 5

VIII. Místo pracovního úrazu s pracovní neschopností nad 3 dny v roce 2017

Místo úrazu	Počet	%	Suma %
Průmyslový / výrobní prostor (nespecifikováno)	12 973	28,9	28,9
Výrobní hala, továrna, dílna	8 805	19,6	48,5
Prostor pro skladování, nakládku a vykládku	3 612	8,1	56,6
Jiná ostatní místa výše neuvedená	3 076	6,9	63,5
Prostor trvale otevřený pro veřejnou dopravu (dálnice, silnice, parkoviště, čekárny, nádraží atd.)	1 814	4,0	67,5
Prostory pro činnosti terciální sféry, úřad, zábavní park, různé (nespecifikováno)	1 756	3,9	71,5
Veřejný prostor (nespecifikováno)	1 388	3,1	74,6
Zdravotnická zařízení, soukromá nemocnice, nemocnice, sanatorium	1 075	2,4	77,0
Restaurace, rekreační prostory, přechodné ubytování (včetně muzeí, poslucháren, stadionů atd.)	1 063	2,4	79,4
Malé i velké prodejní prostory (včetně pouličního prodeje)	1 019	2,3	81,7
Dopravní prostředky silniční/kolejové, soukromé/veřejné (autobusy, vlaky, automobily atd.)	810	1,8	83,5
Prostor pro chov zvířat	759	1,7	85,2
Statek, zóna pro chov, rybní, lesní hospodářství	745	1,7	86,9
Vzdělávací zařízení, škola mateřský, střední, vysoká, univerzita, jesle, dětský domov	670	1,5	88,4
Staveniště, lom, povrchový důl	631	1,4	89,8
Staveniště – stavba budov	578	1,3	91,1

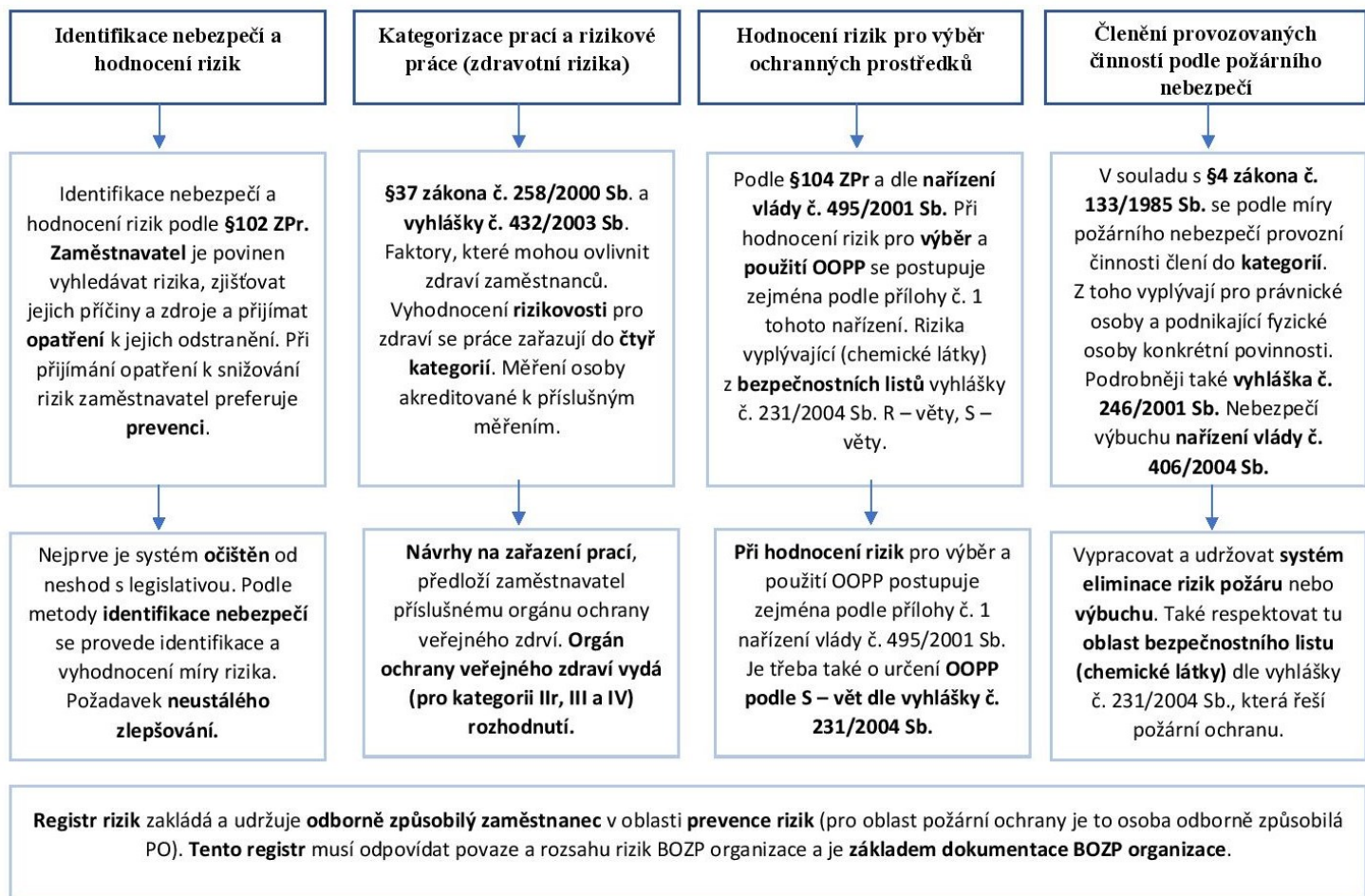
Zdroj: BOZPinfo.cz. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 [online]. Poslední změna: 18. 6. 2018. Petr Mrkvička. [Cit. 22. 7. 2018]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>, tabulková část, tabulka č. 8.2.2, str. 27

IX. 13 hodnotících kritérií pro kategorizaci prací

Kritérium	
1.	Prach
2.	Chemické látky a směsi
3.	Hluk
4.	Vibrace
5.	Neionizující záření
6.	Fyzická zátěž
7.	Pracovní poloha
8.	Zátěž teplem
9.	Zátěž chladem
10.	Psychická zátěž
11.	Zraková zátěž
12.	Práce s biologickými činiteli
13.	Práce ve zvýšeném tlaku vzduchu

Zdroj: Příloha č. 1 vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

X. Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik (směry hodnocení dle legislativy)



Zdroj: ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce*. 1. vydání. Praha: Eurounion Praha, 2008, str. 59

XI. Třídy práce podle celkového průměrného energetického výdeje

Třídy práce podle celkového energetického výdeje (M) a vyjádřené v brutto hodnotách a ztráta tekutin za osmihodinovou pracovní směnu

Třída práce	Druh práce	M (W.m-2)
I	Práce v sedě s minimální celotělovou pohybovou aktivitou, kancelářské, administrativní práce, kontrolní činnost v dozornách a velínech, psaní na stroji, práce s PC, laboratorní práce, sestavování nebo třídění drobných lehkých předmětů.	≤ 80
IIa	Práce převážně vsedě spojená s lehkou manuální prací rukou a paží, řízení osobního vozidla, a některých drážních vozidel, přesouvání lehkých břemen nebo překonávání malých odporů, automatizované strojní opracovávání a montáž malých lehkých dílců, kusová práce nástrojářů a mechaniků, pokladní.	81 až 105
IIb	Práce spojená s řízením nákladního vozidla, traktoru, autobusu, trolejbusu, tramvaje a některých drážních vozidel a práce řidičů spojená s vykládkou a nakládkou. Převažující práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou – dělnice v potravinářské výrobě, mechanici, strojní opracování a montáž středně těžkých dílců, práce na ručním lisu. Práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou spojená s přenášením břemen do 10 kg prodavači, lakýrníci, svařování, soustružení, strojové vrtání, dělník v ocelárně, valcír hutních materiálů, tažení nebo tlačení lehkých vozíků. Práce spojená s ruční manipulací s živým břemenem, práce zdravotní sestry nebo ošetřovatelky u lůžka.	106 až 130
IIIa	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin	131 až 160

	občas v předklonu nebo vkleče, chůze – údržba strojů, mechanici, obsluha koksové baterie, práce ve stavebnictví – ukládání panelů na stavbách pomocí mechanizace, skladníci s občasným přenášením břemen do 15 kg, řezníci na jatkách, zpracování masa, pekaři, malíři pokojů, operátoři poloautomatických strojů, montážní práce na montážních linkách v automobilovém průmyslu, výroba kabeláže pro automobily, obsluha válcovacích tratí v kovoprůmyslu, hutní údržba, průmyslové žehlení prádla, čištění oken, ruční úklid velkých ploch, strojní výroba v dřevozpracujícím průmyslu.	
IIIb	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin, trupu, chůze, práce ve stavebnictví při tradiční výstavbě, čištění menších odlitků sbíječkou a broušením, příprava forem na 15 až 50 kg odlitky, foukači skla při výrobě velkých kusů, obsluha gumárenských lisů, práce na lisu v kovárnách, chůze po zvlněném terénu bez zátěže, zahradnické práce a práce v zemědělství.	161 až 200
Třída práce	Druh práce	M (W.m-2)
IVa	Práce spojená s rozsáhlou činností svalstva trupu, horních i dolních končetin – práce ve stavebnictví, práce s lopatou ve vzpřímené poloze, přenášení břemen o váze 25 kg, práce se sbíječkou, práce v lesnictví s jednomužnou motorovou pilou, svoz dřeva, práce v dole – chůze po rovině a v úklonu do 15°, práce ve slévárnách, čištění a broušení velkých odlitků, příprava forem pro velké odlitky, strojní kování menších kusů, plnění tlakových nádob plyny.	201 až 250
IVb	Práce spojené s rozsáhlou a intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin – práce na pracovištích hlubinných dolů – ražba, těžba, doprava, práce v lomech, práce v zemědělství s vysokým podílem ruční práce, strojní	251 až 300

	kování větších kusů.	
V	Práce spojené s rozsáhlou a velmi intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin – transport těžkých břemen např. pytlů s cementem, výkopové práce, práce sekerou při těžbě dřeva, chůze v úklonu 15 až 30°, ruční kování velkých kusů, práce na pracovištích hlubinných dolů s ruční ražbou v nízkých profilech důlních děl.	

Zdroj: Příloha č. 1, část A nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

XII. Bezpečnostní značky

(a) Zákazové značky



Kouření zakázáno



Zákaz výskytu
otevřeného ohně



Průchod pro pěší
zakázán



Zákaz použití
vody pro hašení



Voda nevhodná k pití



Nepovolaným vstup
zakázán



Zákaz provozu - průjezdu



Nedotýkat se

(b) Výstražné značky



Příkaz k nošení ochrany
očí



Příkaz k nošení ochrany
hlavy



Příkaz k nošení ochrany
sluchu



Příkaz k nošení
respirátoru



Příkaz k nošení ochrany
nohou



Příkaz k ochraně rukou



Příkaz k nošení
ochranného pracovního
oděvu



Příkaz k nasazení
ochrany obličeje



Příkaz k nasazení
výstroje k upoutání

(c) Příkazové značky



Výstraha, požárně
nebezpečné látky



Výstraha,
riziko exploze



Výstraha,
riziko toxicity



Výstraha, riziko koroze
nebo poleptání



Nebezpečné
radioaktivní látky



Pozor na
zavěšené břemeno



Nebezpečí sřetu
s vozíkem



Nebezpečí -
elektřina



Varování, výstraha,
riziko, všeobecné
nebezpečí*)

(d) Informativní značky – obecné



Směrovka (dolů, vlevo, vpravo, nahoru) k zařízení pro přivolání první pomoci
(lze použít s dodatkovou tabulkou)



Místo první pomoci Nosítka

Bezpečnostní
sprcha

Výplach očí



Pohotovostní telefon
pro první pomoc nebo únik

(e) Informativní značky – požární ochrana



Požární hadice

Požární žebřík

Hasicí přístroj

Ohlašovna požáru









Směrovka (dolů, vlevo, vpravo nahoru)
k zařízení požární ochrany
(lze použít s dodatkovou tabulkou)








Požární výtah

Zdroj: nařízení vlády č. 11/2002 Sb. kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů


XIII. Bezpečnostní signály dávané rukou

Význam	Popis	Vyobrazení
A. Všeobecné signály		
START Pozor Začátek povelu	Obě paže jsou rozpaženy, dlaně obráceny kupředu	
STŮJ Přerušení Konec řízeného pohybu	Pravá paže směřuje vzhůru, s dlaní obrácenou dopředu	
KONEC operace	Obě paže složeny ve výši prsou	
B. Svislé přemísťování		
NAHORU	Pravá paže směřuje vzhůru s dlaní obrácenou dopředu a pomalu krouží	
DOLŮ	Pravá paže směřuje dolů s dlaní obrácenou k tělu a pomalu krouží	
SVISLÁ VZDÁLENOST	Ruce udávají příslušnou vzdálenost	

C. Vodorovné přemísťování

POHYB VPŘED	Obě paže jsou ohnuty s dlaněmi obrácenými vzhůru a předloktí se pomalu pohybuje směrem k tělu	
POHYB VZAD	Obě paže jsou ohnuty s dlaněmi obrácenými dolů a předloktí se pomalu pohybuje směrem od těla	
VPRAVO od signalisty	Pravá paže je vodorovně upažena s dlaní obrácenou dolů a pohybuje se pomalými pohyby vpravo	
VLEVO od signalisty	Levá paže je vodorovně upažena s dlaní obrácenou dolů a pohybuje se pomalými pohyby vlevo	
VODOROVNÁ VZDÁLENOST	Ruce udávají příslušnou vzdálenost	

D. Nebezpečí

STOP Nouzové zastavení	Obě paže směřují vzhůru s dlaněmi obrácenými kupředu	
RYCHLE	Všechny pohyby rychleji	
POMALU	Všechny pohyby pomaleji	

Zdroj: nařízení vlády č. 11/2002 Sb. kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů

XIV. Přehled pracovních úrazů v SRN

Popis	Pracovní úrazy		
	2016	2017	Změna %
Počet povinností hlášení pracovního úrazu	877 071	873 522	-0,40
- na 1 000 zaměstnanců	21,89	21,16	-3,31
Povinnost hlášení pracovních úrazů na cestě do / ze zaměstnání	186 070	190 968	+2.63
- na 1 000 pojištěnců	3,85	3,86	+0,09
Povinnost hlášení celkem	1 063 141	1 064 490	+0,13

Nově vyplácené důchody v důsledku pracovního úrazu	14 132	13 625	-3,59
- na 1 000 zaměstnanců	0,353	0,330	-6,40
Nové důchody z pracovního úrazu cestou do / ze zaměstnání	4 716	4 607	-2,31
- na 1 000 pojištěnců	0,098	0,093	-4,73
Nové důchody celkem	18 848	18 232	-3,27

Smrtelné pracovní úrazy	424	451	+6,37
Smrtelné úrazy cestou do / ze zaměstnání	311	280	-9,97
Smrtelné úrazy celkem	735	731	-0,54

Zdroj: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. *Arbeits- und Wegeunfallgeschehen* [online]. [Cit. 13. 6. 2019]. Dostupný z: <https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/index.jsp>

XV. Seznam domácích pracovníků

1. Zadavatel

Ulice a č.p.: Město a PSČ:

2. Obor a předmět podnikání

3. Sídlo

Telefonní číslo:

Seznam domácích pracovníků

Dle §6 HAG

Za:

- 1.pololetí 01.01. - 30.06.
(Lhůta pro podání: 31. července)
2. pololetí 01.07. - 31.12.
(Lhůta pro podání: 31. ledna)

Příslušný orgán BOZP:

adresa
email

číslo	Jméno a příjmení zaměstnance, prostředníka (PR) či podobně (PO)	PR/ PO	muž	Datum narození	Místo výkonu práce (bydliště / dílna) pracovníka v domácnosti, prostředníka nebo podobně			Způsob zaměstnání	Zaměstnán od (přesné datum)	Konec zaměstnání (přesné dat.)	Pro úřední záznamy
					PSČ	Město	Ulice a č.p.				

Abstrakt

Název práce: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se zaměřením na atypické formy zaměstnávání**

Cílem rigorózní práce je analyzování a představení pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Druhým záměrem je zkoumání řešení BOZP v atypických formách zaměstnání s ohledem na současný vývoj pracovněprávních vztahů. Práce se rovněž věnuje otázce atypických forem zaměstnání a souvisejícím zajišťováním BOZP v SRN s tím, že informace jsou v práci využity ke komparaci a hodnocení obou zemí a přístupů k BOZP ve vybraných atypických formách výkonu závislé práce. Součástí práce je i část věnovaná možnému směřování BOZP v atypických formách zaměstnání *de lege ferenda* včetně případné inspirace ze SRN.

Rigorózní práce je založena především na studiu právních předpisů, odborné literatury, komentářů a aktuálních článků. Pro zpracování práce byl využita metoda popisná a analytická, jež jsou v závěru doplněny o metodu komparativní.

Práce je členěna do celkem šesti kapitol dále systematicky rozdělených na podkapitoly. V první části práce je pozornost zaměřena na vymezení základních pojmů, se kterými je v následujících kapitolách pracováno. V úvodích podkapitolách se práce zabývá samotným pojmem BOZP, atypickým zaměstnáním, pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Druhá kapitola se věnuje historii a vývoji BOZP v ČR i SRN. Následující třetí část prezentuje hlavní mezinárodní a unijní prameny mající vliv na BOZP. Čtvrtá kapitola se zabývá zajišťováním BOZP, tedy povinnostmi zaměstnanců, zaměstnavatelů a ostatních zapojených subjektů. Na tuto kapitolu navazuje řešení BOZP v atypických formách zaměstnání, z nichž je pozornost v ČR zaměřena na agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, práci na dálku a z domova a následně i na plánovanou úpravu pro vrcholové řídicí zaměstnance a sdílená pracovní místa. Druhá část kapitoly analyzuje situaci zajišťování BOZP u atypických forem výkonu závislé práce v SRN. Zde se práce věnuje současnému vývoji, mini- a midijobům, pracovníkům v domácnostech, nové samostatné výdělečné činnosti, práci na zavolání, dočasnému přidělení a homeworkingu a teleworkingu. Získané poznatky jsou využity v závěrečné kapitole pro porovnání a shrnutí přístupů obou zemí včetně nástinu možného směřování české právní úpravy BOZP.

Klíčová slova:

BOZP, atypické formy zaměstnání v ČR, atypické formy zaměstnání v SRN

Abstract

Thesis Title: **Occupational Health and Safety with Focus on Atypical Forms of Employment**

The thesis aims to analyse and present the rules of occupational health and safety (OHS). The second goal of the thesis is the research of OHS solutions in atypical forms of employments with regard to current development of working relationships. The thesis also deals with the question of atypical forms of employment and the ensuring of OHS in Germany (GER). The collected information is used for comparison and evaluation of both countries and their attitudes toward OHS in atypical forms of employment. Part of the thesis is also devoted to possible course of OHS in the atypical forms of employment *de lege ferenda* including potential inspiration from GER in connection with ensuring of OHS.

The thesis is mainly based on study of laws, relevant literature, comments and current articles. In the thesis, the descriptive and analytical method are used and at the end supplemented by the comparative one.

The thesis is divided into six chapters that are split systematically into subchapters. The first part is focused on the definitions of fundamental terms that are further used in the following chapters. In the introductory subchapters the thesis deals with the term OHS itself, atypical forms of employment, work accidents and occupational diseases. Second part is devoted to the history of OHS in CZ and GER. Following chapter presents international and European law on OHS. Fourth part is focused on ensuring of OHS, thus the obligations of employer, employees and other involved subjects. The upcoming chapter deals with the OHS solutions in atypical forms of employment, with focus mainly on Czech agency employment, temporary assignment, homework and telework and also on planned legislation of leading management employees and shared workplaces. The second part of fifth chapter analyses the situation of OHS ensuring in atypical forms of employment in GER. In this part, the thesis focuses on current development, mini- and midijobs, employees in private households, new self-employment, call-on-work, temporary assignment and homework and telework. The collected knowledge is used in the ultimate chapter for comparison and summary of both countries regarding the attitudes towards OHS including also the possible aiming of Czech OHS legislation.

Keywords:

OHS, atypical forms of employment in CZ, atypical forms of employment in GER