

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Radek Salajka

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Occupational Safety and Health)

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 11. května 2010

Poděkování

Tímto děkuji Prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc. za cenné připomínky týkající se mé diplomové práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

.....
Radek Salajka

Obsah

Seznam používaných zkratk	4
Úvod - Introduction	5
1. Pojem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	5
2. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	8
2.1. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v USA	10
2.2. Historie na území dnešní ČR	12
3. Základní pojmy	15
4. Důležité organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	17
4.1. Evropská agentura bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	17
4.2. Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“)	18
4.2.1. První konference MOP	18
4.2.2. Správní rada MOP	19
4.2.3. Mezinárodní konference práce	19
4.3. Světová zdravotnická organizace	20
5. Prameny práva bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	20
5.1. Ústava	20
5.2. Zákony a podzákoné právní předpisy	21
5.3. Právo EU	22
6. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	23
6.1. Povinnosti zaměstnavatele	23
6.2. Práva a povinnosti zaměstnance	25
7. Odborně způsobilá osoba, zvláštní odborná způsobilost a pracovní postupy	28
7.1. Odborně způsobilá osoba	28
7.1.1. Právní úprava v EU	29
7.1.2. Právní úprava v ČR	29
7.2. Zvláštní odborná způsobilost	30
7.3. Pracovní postupy	30
8. Bezpečnostní opatření používaná za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	32
8.1. Uspořádání pracovišť	32
8.1.1. Právní úprava v EU	32

8.1.2. Právní úprava v ČR	33
8.2. Výrobní a pracovní prostředky a zařízení (technická opatření)	34
8.2.1. Právní úprava v EU	34
8.2.2. Právní úprava v ČR	35
8.3. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a desinfekční prostředky	37
8.3.1. Právní úprava v EU	37
8.3.2. Právní úprava v ČR	38
8.3.3. Prostředky chránící tělo jako celek	38
8.3.4. Prostředky chránící dílčí části těla	39
8.3.5. Ochranné nápoje	41
8.3.6. Prostředky desinfekční a jiné ochranné prostředky	42
8.4. Bezpečnostní značky a signály	43
8.4.1. Právní úprava v EU	43
8.4.2. Právní úprava v ČR	44
8.4.3. Značky upozorňující na nebezpečné látky	45
9. Pracovní úrazy a nemoci z povolání	46
9.1. Pracovní úrazy	46
9.1.1 Právní úprava v EU	47
9.1.2 Právní úprava v ČR	47
9.2. Nemoci z povolání	48
10. Kontrola na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	50
10.1. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborové organizace	50
10.2. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborová organizace	52
10.3. Státní odborný dozor	54
Shrnutí – resumé	55
Bibliografie	59
Přílohy	63

Seznam používaných zkratk

BIS	Bezpečnostní informační služba
CEP	Council on Economic Priorities
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EHS	Evropské hospodářské společenství
ERO	European Risk Observatory (Evropská riziková observatoř)
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
(ILO	International Labour Organisation)
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSHA	Occupational Safety and Health Agency
OSN	Organizace spojených národů
(UN	United Nations)
ÚS	Ústavní soud
USA	United States of America (Spojené státy americké)
WHO	World Health Organisation

Úvod

Z hlediska kvality bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bychom přeneseně mohli hodnotit nejen legislativní, ale celkovou vyspělost a úroveň jednotlivých národů. V tomto kontextu se na úvod nabízí jednoduchý příklad. Představme si výrobní úsek střední velikosti, kde nebudou použita téměř žádná technická, ani jiná bezpečnostní opatření, s čímž se dnes můžeme setkat u mnohých asijských či mexických podnikatelů. Není pochyb, že stroje a jiná zařízení budou fungovat a tedy i vyrábět, ale nedostatek bezpečnostních prvků se dříve nebo později projeví na zhoršeném zdraví zaměstnanců nebo dokonce ztrátách na životech. Z toho vyplývá, že na první pohled se mohou jevit bezpečnostní opatření jako drahá, ale z humánního hlediska není přece nic dražšího, než lidský život. Stanovil jsem si hypotézu: Stávající legislativa dostatečně podněcuje dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

1. Pojem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je dílčí problematikou pracovního práva, která se dále člení na konkrétní oblasti. Zabývá se mimo jiné souborem opatření, která zajišťují ochranu života a zdraví, a tím také přispívají k příznivým a klidným pracovním podmínkám. Taková opatření mohou mít organizační, technický, technologický, ale také například výchovný a estetický charakter. Bezpečnost a ochrana zdraví provází každý pracovní poměr. Je to dáno už samotnou podstatou pracujícího člověka, jakožto fyzické osoby, která se ocitla v určitém pracovním procesu. To, že je osoba v pracovním procesu znamená, že se pohybuje na pracovišti a používá příslušné pracovní technologie. V bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se uplatňuje hlavně prevenční princip ve smyslu § 102 odst. 2. zákoníku práce. Většina opatření je zaměřena na předcházení vzniku nebezpečné či škodlivé situace a ta menší, ale také významná část,

se zabývá řešením problému, který již nastal. Cílem těchto opatření je tedy na prvním místě eliminace rizik a zmírnění škodlivých dopadů vyvolaných okolnostmi pracovního prostředí.

Opačná situace v pohlížení na bezpečnost a ochranu zdraví při práci panuje například v Lidové republice Číny, kde vývoj legislativy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ještě nedosáhl tak vysoké úrovně jako v Evropě a můžeme zde sledovat právě výraznou převahu zájmu ryze ziskového nad zájmem humánním a etickým. Nevýhodou zaměstnanců v této zemi je to, že jsou v drtivé většině bez kvalifikace. Lidí, ze kterých lze vybírat je navíc velké množství a poptávka po práci několikanásobně převyšuje nabídku. Zaměstnavatelé si tak mohou diktovat téměř libovolné pracovní podmínky. Práce v továrnách je ale i přesto žádaná, protože zaměstnanci si tu vydělají několikanásobně víc, než kdyby zůstali na venkově, kde by se museli uživit jinak, většinou prací v zemědělství. Dělníci tu žijí ve velmi skromných podmínkách a většinu vydělaných peněz posílají svým příbuzným na venkově, takže práci v továrně tu lidé někdy berou jako „obětování se“ ve prospěch rodiny. V továrnách se člověk úplně běžně setká s pracovní dobou střídavě 12 a 16 hodin denně, bez sobot a neděl, pouze státní svátky se považují za dny odpočinku. Některé čínské továrny si dokonce mohou dovolit uplatňovat až destruktivní přístup ke svým zaměstnancům, spočívající v tom, že zaměstnanci dostávají z úsporných důvodů tak nekvalitní ochranu na pracovišti, že po pěti až osmi letech nejsou ze zdravotních důvodů nadále schopni danou práci vykonávat, dostávají výpověď a jsou nahrazováni novými, zdravými zaměstnanci, kterým opět začínají běžet možná poslední roky života. A kolo bezvýchodnosti se opět točí ve prospěch majitelů „sweat factories“, jak se právem přezdívá asijským „robotárnám“, které nectí sociální ani environmentální politiku civilizovaného světa. Alfou a omegou místních podnikatelů je zisk.

„V textilní továrně All Asia byla zorganizována odborářská kampaň proti vysilování zaměstnanců. Švadleny závodu All Asia, kde

se šijí značky Ellen Tracy a Sasson, si nejvíce stěžují na vynucenou práci přesčas. Pravidelné směny tady začínají v sedm hodin ráno a končí v deset večer, ale několikrát týdně tu zaměstnankyně musejí pracovat „déle“ – až do dvou hodin do rána. V období největšího vytížení linky není nic neobvyklého, že takovéto směny proběhnou hned dvě za sebou, takže mnohé švadleny mají na spánek jen pár hodin a musejí se znovu začít vypravovat do práce. Zároveň to však znamená, že většina dělnic závodu All Asia tráví drahocenných 30 minut přestávek v továrně podřimováním a nikoli rozmluvami o odborech.

V Číně byly například zdokumentovány případy třídních směn, kde byli zaměstnanci nuceni spát pod stroji. Ženy jsou z práce vyhazovány už ve věku kolem pětadvaceti let a jejich nadřízení jim to zdůvodňují tím, že už jsou „příliš staré“ a jejich prsty už nejsou dostatečně hbité.

Slyšela jsem vyprávění o těhotných ženách, které byly nucené pracovat do dvou hodin do rána, ačkoli nadřízené prosily o úlevy. Protože se většina zaměstnavatelů snaží vyhnout placení pojištění, zařazování zaměstnanců na pravidelný pracovní režim a garancím jakýchkoli zaměstnaneckých jistot, stalo se mateřství ve výrobních zónách pohromou. Studie organizace Human Rights watch prokázala, že ženy, které žádají o práci v mexických továrnách maquiladoras, musejí běžně podstupovat těhotenské testy. Studie postihla takové společnosti jako Panasonic, Zenith, General Electric, General Motors, Fruit of the Loom.“¹

Na tomto příkladu je vidět, jaký je bezpečnost a ochrana zdraví při práci živý a stále se zdokonalující obor, který musí navíc reagovat na nové a nové technologické prostředky a na neustálé změny v legislativě ať už v oblasti bezpečnosti práce nebo v pracovním právu obecně. To jen dokládají závěry 98. Mezinárodní konference práce z roku 2009, která se nesla v duchu

¹ KLEIN, Naomi: *Bez loga*, ARGO, Praha, 2005, str. 216.

devadesátiletého výročí od založení Mezinárodní organizace práce a zároveň zde byla řešena aktuální otázka hospodářské krize ve spojení se zaměstnaností a sociální spravedlností. Vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 se navíc otevřela další brána, kterou do našeho právního řádu proudí celá řada předpisů Evropské Unie, na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hlavně ve formě směrnic. Klíčovou směrnicí v této oblasti je například rámcová směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12.6.1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na ni navazující směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25.3.1991, zaměřená na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců v dočasném pracovním poměru a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

Závěr této kapitoly by měl patřit sloganu, který říká: „Mysli globálně, jednej lokálně,“ neboť nesmíme zapomínat, že Česká republika je součástí globalizace. Stali jsme se zemí, ve které vyrábějí a skladují své zboží nadnárodní korporace a ne vždy je pro ně samozřejmostí dodržování všeobecné bezpečnosti práce, včetně etiky a postoje ke specifickým každého národa (nelze nezpomenout velmi zvláštní průběh práce a přestávek v korejských a japonských továrnách na území České republiky).

2. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Vývoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sahá až do římské říše, starého Egypta a do staré Babylonie, kdy se objevily první zmínky o bezpečnosti práce v zákoníku panovníka Chammurapiho z období kolem roku 1800 před naším letopočtem. Tento starý zákoník, který byl pojat ve stylu „oko za oko, zub za zub“, kladl přísné kvalitativní požadavky například na zhotovitele stavby, když v zákoně č. 229 uváděl následující: „Jestliže stavitel pro někoho staví dům a nepostaví jej řádně a dům, který postavil, spadne a zabije vlastníka domu, pak bude tento stavitel potrestán smrtí“. Na

území českých zemí je prvním předpisem upravujícím tuto problematiku *ius regale montanorum* z roku 1300, kdy vládl král Václav II. Do velké průmyslové revoluce v 19. století byly sice vydávány ještě další předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale jen výjimečně nebo určeny pro jiný účel a o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se opíraly jen náhodně.

Z dnešního pohledu má pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci největší význam až vývoj od 19. století, kdy dochází k velkým pokrokům na poli legislativy v této oblasti. O právních předpisech z období 19. století a dále tak už můžeme hovořit jako o cílených předpisech upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jakožto výdobytek prvních odborových organizací. Tato doba je charakteristická industrializací, zaváděním strojní výroby, novými metodami výroby včetně pásové, často ještě nevyzkoušenými postupy, špatnými bezpečnostními podmínkami a s tím i související velkou frekvencí pracovních úrazů.

To všechno vedlo jak podnikatele samotné, tak i tehdejší zákonodárce k závěru, že je tu nutnost vypracovat nové, moderní právní předpisy, které by upravovaly postavení zaměstnanců i zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zavedly jednoznačné práva a povinnosti těchto subjektů.

Pro srovnání a doplnění je následující vývoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozdělen na území českých zemí a USA (United States of America – dále jen „Spojené státy“), protože Spojené státy se staly průkopníkem moderních výrobních praktik. Je tedy velmi zajímavé zaměřit se, spolu se zaváděním nových strojních zařízení, i na přijímání nových opatření z důvodu bezpečnosti práce v této zemi. Nejedná se přitom o problematiku natolik vzdálenou, protože různé části světa podléhají různě rychlému vývoji a ještě dnes můžeme v některých rozvojových zemích pozorovat podobnou právní a technickou vývojovou úroveň, jaká panovala ve Spojených státech v 19. století.

2.1. Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v USA

V době před industrializací hrozilo pracovníkům nebezpečí jen z velmi omezených zdrojů. Ve zjednodušeném přirovnání představovaly riziko věci jako je ruční nářadí, zvířata určená k práci a pády ze schodů či žebříků. Industrializace tohle poněkud změnila - schody byly nahrazeny hydraulickými zvedáky, zvířata motory a ruční nářadí velkými a silnými stroji. Nejnebezpečnější z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byly právě Spojené státy, které se lišily od evropského kontinentu vyššími platy a na tehdejší poměry zdánlivě nevyčerpatelnými zásobami přírodních zdrojů, což práci v této zemi činilo pro zaměstnance zajímavou finančně a zároveň dostatečně stabilní. Ve Spojených státech se postupně začala, jako „americká“ varianta technické revoluce Evropy, uplatňovat industrializace nejmarkantněji na světě. Je nutno připomenout, že právní úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla ve Spojených státech nízká a zájem na řešení ze strany zaměstnavatelů mizivý. Díky tomu byly výrobní praktiky sice velmi ziskové, ovšem také vysoce zdravotně rizikové. Zaměstnanci byli z hlediska práva značně znevýhodněni. Mohli být žalováni o náhradu škody ze strany zaměstnavatele, ale naopak spor o újmu na zdraví se jim podařilo vyhrát jen zřídka. Stačilo soudu naznačit, že zaměstnanec dobrovolně podstoupil riziko, byl zraněn zaviněním jiného zaměstnance, nebo že se jinak podílel na způsobeném škodlivém následku, a soud většinou odpovědnost zaměstnavatele popřel. Úspěšnost zaměstnanců v těchto sporech tak nebyla ani poloviční. Navíc těm, kterým se podařilo spor vyhrát, byla přisouzena náhrada odpovídající jen zhruba polovině průměrného ročního výdělku. Zaměstnanci se bránili špatnému stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci různě. Většinou dali zaměstnanci v extrémně rizikových provozech výpověď, snížila se poptávka po takových pracích a zaměstnavatelé dostali na výběr - zvýšit platy zaměstnancům nebo zdokonalit bezpečnostní opatření.

V období po občanské válce v USA v letech 1861 až 1865 se rozšířily první pojišťovací instituce a někteří zaměstnanci si tak pořídili pojištění nebo si spořili peníze na zvláštní účet pro případ pracovního úrazu. Hlavně v oblastech jako železnice či hornictví se později utvořily systémy pojištění, které byly spojeny s nemocnicemi pro své zraněné zaměstnance, to vše ve spojení s novými pracovními příležitostmi s možností práce pro osoby zdravotně postižené. Výrazné zlepšení situace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přinesl počátek 20. století, konkrétně období let 1910 až 1939. Přijetí nových právních předpisů a zvýšení odpovědnosti zaměstnavatelů na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vedlo ke „zdražení“ každého pracovního úrazu a tím k rapidnímu snížení jejich počtu. Podnikatelé se museli bezpečností při práci začít za každou cenu zabývat. Stroje dostaly nové ochranné prvky, vývojáři nových zařízení začali pracovat na vývoji bezpečnější formy provedení. Vedoucí provozů hledali místa, která potřebují různé úpravy za účelem zvýšení bezpečnosti zaměstnanců a trvali na používání ochranných přileb (ochrana hlavy) a brýlí (ochrana zraku) v místech, kde těmto částem těla hrozilo nebezpečí úrazu. Během druhé světové války bylo potřeba převádět zaměstnance do jiných průmyslových odvětví (spojených s válečnou produkcí – hlavně zbraně), než ve kterých pracovali doposud. To vedlo ke vzrůstající frekvenci úrazů a propadu stavu pracovní úrazovosti někam do roku 1930. Spolu s válkou však skončil i tento trend a další vývoj byl, z hlediska bezpečnosti práce, příznivý.

Pokud však nahlédneme například do oblasti hornictví, je zde relativně vysoká úmrtnost zaměstnanců ještě dnes – na každých sto tisíc horníků připadá devět úmrtí ročně. Ve srovnání se situací před sto lety, kdy na stejný počet horníků bylo úmrtí tři sta, to ale i tak můžeme nazvat posunem vpřed.²

² ALDRICH, Mark: „*History of Workplace Safety in the United States, 1880-1970*“, EH.Net Encyclopedia, edited by Robert Whaples, 2001. Dostupné z WWW: <http://eh.net/encyclopedia/article/aldrich.safety.workplace.us> - volně přeložil R. Salajka.

„Vrcholem pyramidy kodexů je dokument, který ve spolupráci s několika velkými korporacemi vypracovala organizace Council on Economic Priorities (Rada pro hospodářské priority – dále jen „CEP“), jež je jakýmsi spotřebitelským „hlídacím psem“ sídlícím v New Yorku. CEP má za úkol kontrolovat jednotlivé továrny a zjišťovat, je-li v nich dodržována soustava norem, které upravují klíčové oblasti, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, využívání práce přesčas, zaměstnávání dětí a podobně. Tento model funguje tak, že se značkové nadnárodní společnosti jako například Avon nebo Toys´R´US nepokoušejí vymáhat ve světě dodržování svých vlastních etických norem, ale prostě jen zadávají zakázky výhradně těm podnikům, které kodexu vyhovují. Pak jsou jednotlivé továrny sledovány soukromou auditorskou firmou, která závodům odpovídajícím této normě udělí certifikát SA 8000 (SA-Social Accountability, tj. sociální spolehlivost). Pro celou řadu nadnárodních gigantů byl tento projekt až příliš náročný.“³

2.2. Historie na území dnešní ČR

Počátkem 19. století začalo na našem území masové zavádění nových strojů a technologií do výroby. Ty nahrazovaly ruční práci, zvyšovaly produktivitu práce, ale také zvyšovaly úrazovost. Velká úrazovost znamenala pro stát menší výběr daní a snižování počtu mužů schopných vojenské služby. Proto se v zákonech objevila první ustanovení týkající se ochrany zdraví a života zaměstnanců. Rizikovost na pracovišti bychom mohli definovat jako počet zranění či úmrtí v pracovním prostředí za jednotku času, v praxi většinou bývá touto jednotkou času jeden rok. Jedním z faktorů ovlivňujících vývoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v dnes již vyspělých zemích, je i postupný přechod zaměstnanců z poměrně nebezpečných prací jako je rybolov, zemědělství či

³ KLEIN, Naomi: *Bez loga*, ARGO, Praha, 2005, str. 439.

hornictví, na bezpečnější práce v duchu obchodu a služeb. Za Rakouska - Uherska byly na našem území hojně využívány práce v oblasti cukrovarů, stavebnictví, strojírenství, textilních továren a hutní a důlní výroby. Je třeba připomenout, že naše území bylo z podnikatelského hlediska značně využíváno a stalo se dokonce jedním z hospodářských center Rakouska - Uherska. První zmínky o novodobé právní úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sahají do roku 1811, kdy ve všeobecném občanském zákoníku č. 946 říšského zákoníku, byla zaměstnavateli v § 1157 uložena povinnost, aby pečoval o život a zdraví svých zaměstnanců. Jeho zlepšení zavedením sankcí přinesl pak až trestní zákon č. 117 říšského zákoníku z roku 1852. Během 50. a 60. let 19. století byly vydány bezpečnostně - technické požadavky na stav kotlů a parních strojů, které můžeme hodnotit jako první požadavky na provádění opatření technické povahy na našem území. Císařským patentem z roku 1859 byl vydán živnostenský řád, naposledy novelizován zákonem č. 74/1913 říšského zákoníku, který vývoj bezpečnosti práce posunul zase o krok dopředu uložením trestu živnostníkům, kteří nedodržovali pravidla ochrany života a zdraví svých pracovníků. V roce 1938 bylo vydáno vládní nařízení č. 41/1938 Sb., kterým se stanovily předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků. Nařízení nahradilo původní úpravu obsaženou v nařízení Ministerstva obchodu, o všeobecných předpisech na ochranu života a zdraví pomocných dělníků v živnostenských závodech, z roku 1905.

Na poli úrazového pojištění byl v českých zemích platný zákon o pojišťování dělníků pro případ úrazu z roku 1887, který platil až do roku 1948, kdy byl nahrazen zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Padesátá léta 20. století se nesla v duchu centralizace a postupného přechodu na sovětský systém. Povinnosti v oblasti pojištění byly převedeny na jednotnou odborovou organizaci zákonem č. 87/1951 Sb., o bezpečnosti při práci. Následně byl vydán zákon č. 102/1951 Sb., o přebudování národního pojištění. Poslední

ustanovení zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění byla zrušena zákonem č. 54/1965 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců. V roce 1889 v Rakousku - Uhersku fungovalo už 7 úrazových pojišťoven. Dominantní postavení zaujímala Úrazová pojišťovna dělnická.

V oblasti státního dozoru sahá historie do roku 1871, kdy byl vydán zákon č. 112 říšského zákoníku, který obsahoval požadavek přezkoušení parních kotlů. Vznikla tak funkce státního kotelního komisaře, jakožto prvního státního úředníka provádějícího dozor nad stavem tehdejšího technického zařízení. Živnostenská inspekce vznikla o dvanáct let později, v roce 1883. Výrazný posun nastal ve válečném období, kdy bylo v roce 1942 přijato vládní nařízení č. 235/1942 Sb., o technickém dozoru. Hlavní roli sehrál Technický dozorčí spolek Praha, který byl prováděním zkoušek a technického dozoru pověřen. Spolek byl podřízen Ministerstvu hospodářství a práce. V roce 1945 vznikl Československý ústav práce, soustřeďující se zejména na zkoumání bezpečnosti práce z pohledu sociologie a psychologie. V roce 1951 tento ústav zanikl a byl přijat zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci. Vznikla jednotná odborová organizace a její orgány měly na starost i dozor v oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V roce 1951 byl založen Ústav bezpečnosti práce. V roce 1968 byl přijat zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. O rok později byl přijat zákon č. 153/1969 Sb., který změnil agendu orgánů Revolučního odborového hnutí (dále jen „ROH“), která byla v té době pro orgány ROH již neúnosná. Dalším mezníkem je vznik Československého úřadu bezpečnosti práce v roce 1968. Měl na starost inspekci, hodnotil bezpečnostní situaci za určité období, sestavoval analýzy na příští rok a dělal prověrky na pracovištích ve spolupráci s inspektoráty bezpečnosti práce. V roce 1974 vznikl

Institut výchovy bezpečnosti práce jako orgán zajišťující výchovu a další vzdělávání v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.⁴

3. Základní pojmy

Pro porozumění základním problematikám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nutné se nejprve seznámit se základními pojmy, které tuto disciplínu provázejí. V praxi se můžeme setkat s bohatou terminologií, která podléhá vývoji, stejně jako jiné oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Výzkumný ústav bezpečnosti práce a klíčové právní předpisy některé základní pojmy vysvětlují takto:⁵

- **Bezpečnost** – neexistence nepříjemných rizik nebo poškození zdraví.
- **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci** – podmínky a činitelé ovlivňující zdraví zaměstnanců, dočasných pracovníků, dodavatelů, návštěvníků a všech dalších osob na pracovišti.
- **Hodnocení rizik** – celkový proces odhadu závažnosti rizik a rozhodování o tom, zda je nebo není riziko přípustné.
- **Identifikace nebezpečí** – proces poznání, že nebezpečí existuje a definování jeho charakteristik.
- **Náprava** – opatření k odstranění zjištěné neshody.
- **Nebezpečí** – zdroj nebo situace s možností způsobit škodu jako je zranění nebo poškození zdraví, vznik škody na majetku, pracovním prostředím nebo jejich kombinace. Nebezpečí je zdrojem rizika.

⁴ K historii viz NOVÁK, Otto: *Bezpečnost práce a 50 let VÚBP* (online), Praha, Bozpinfo, Dostupné z WWW:
<http://bozpinfo.cz/knihovnabozp/citarna/publikace/vyrociopro040524.leta.html>

⁵ Viz VEBER, Jaromír, PINCOVÁ, Eva: *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, PBTisk, Přeborn, 2008.

- **Nehoda** – nežádoucí událost vedoucí ke smrti, poškození zdraví, škodě nebo jiným ztrátám.
- **Nemoc z povolání** – změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, které jako nemoc z povolání byly diagnostikovány příslušným lékařem.
- **Neshoda** – nesplnění nějakého požadavku. V bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jakákoliv odchylka od pracovních norem, zvyklostí, postupů, nařízení, plnění požadavku systému managementu apod., která může vést buď přímo nebo nepřímo ke zranění či onemocnění, škodě na majetku, poškození pracovního prostředí nebo jejich kombinaci.
- **Obsluha** – zaměstnanec nebo zaměstnanci, kteří jsou pověřeni používáním pracovního zařízení.
- **Ohrožení** – stav, ve kterém je určitý subjekt vystaven působení nebezpečí.
- **Osobní ochranné pracovní prostředky** – individuální ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí nadměrně bránit při výkonu práce a musí splňovat stanovené požadavky EU.
- **Pracoviště** – místo určené pro umístění pracovních míst v budovách závodu nebo podniku a jakékoli jiné místo na ploše podniku nebo závodu, na které má zaměstnanec přístup v rámci své práce.
- **Pracovní úraz** – poškození zdraví zaměstnance nebo jeho smrt při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- **Pracovní zařízení** – jakékoli stroje, přístroje, nástroje nebo zařízení používané při práci.
- **Prevence** – organizační a technická opatření nebo činnosti, jejichž cílem je předejít nežádoucí situaci, popř. vytvořit podmínky pro zajištění havarijní připravenosti.
- **Riziko** – kombinace pravděpodobnosti a následku specifikované nebezpečné události.
- **Ruční manipulace s břemeny** – přepravování nebo nošení břemene jedním nebo více zaměstnanci, včetně zvedání, pokládání, sunutí, tahání, nošení nebo přemisťování břemene, které v důsledku

svých vlastností nebo nepříznivých ergonomických podmínek zahrnuje riziko, zejména poškození páteře, pro zaměstnance.

- **Skoronehoda** – nehoda, při které nedošlo k žádnému poškození zdraví, zranění nebo dalším ztrátám.
- **Zaměstnanec** – každá osoba zaměstnaná zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti (home office).
- **Zaměstnavatel** – každá fyzická nebo právnická osoba, která je smluvní stranou pracovní smlouvy se zaměstnancem a odpovídá za podnik nebo závod.

4. Důležité organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

4.1. Evropská agentura bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Occupational Safety and Health Agency)

Evropská agentura bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „EU-OSHA“) byla založena v roce 1996 ve španělském Bilbao. Za hlavní cíl si klade udělat evropská pracoviště bezpečnější, zdravější a zároveň produktivnější. Cestou nashromáždění a předávání znalostí a informací chce dojít k dokonalému stavu prevence rizik. V agentuře pracují odborné týmy expertů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, specialisté na komunikace a také široká administrativa. Na národní úrovni je reprezentována sítí ústředních bodů, které tvoří odborníci na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v dané zemi. V roce 2005 byla zřízena Evropská riziková observatoř (European Risk Observatory) jako součást Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Hlavním důvodem pro založení této observatoře byl fakt, že demografické změny a pokrok v organizaci práce a výrobních metodách s sebou nesou nové možnosti rizikových situací, které hrozí zaměstnancům, jejich bezpečnosti a zdraví. Evropská riziková observatoř (dále jen „ERO“) se zaměřuje na vytyčení hlavních, nově

vzniklých rizik a zajistit patřičná preventivní opatření. Popisuje a vykládá význam nových trendů v oblasti rizik na pracovišti a snaží se předejít nežádoucím změnám v pracovním prostředí a jejich škodlivým okolnostem, které ohrožují bezpečnost při práci. EU – OSHA také vydává vlastní časopis OSHA (Occupational Safety and Health), který publikuje novinky a poznatky v oblasti bezpečnosti při práci.⁶

4.2. Mezinárodní organizace práce (MOP)

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je specializovanou organizací pod záštitou Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) a zabývá se problémy související s výkonem práce. Sídlí ve švýcarské Ženevě. Má široké zázemí zaměstnanců po celém světě, zvaném Mezinárodní úřad práce (International Labour Office). MOP je držitelkou Nobelovy ceny míru z roku 1969, kterou získala u příležitosti padesátiletého výročí jejího vzniku. V současnosti má 182 členů. Mezi základní orgány patří již zmíněný Mezinárodní úřad práce (International Labour Office), Mezinárodní konference práce (International Labour Conference) a Správní rada (Governing Body).

4.2.1. První konference MOP

První z řady konferencí, dnes známých pod zkratkou ILC (International Labour Conference), se konala 29. října 1919 ve Washingtonu D.C. Bylo zde přijato šest základních úmluv (International Labour Conventions), které se zabývaly nejpálčivějšími problémy jako jsou pracovní doba, nezaměstnanost, noční práce žen, mateřská dovolená, noční práce a minimální věk mladých pracujících. Prvním generálním ředitelem (Director General) se stal Francouz Albert Thomas. Od roku 1999 je na této pozici, v pořadí devátý, Juan Somavia, který byl v roce 2008 potřetí zvolen na další

⁶ K EU – OSHA viz <http://osha.europa.eu/en> a <http://en.wikipedia.org/wiki/EU-OSHA> - volně přeložil R. Salajka.

pětileté funkční období. Mezinárodní organizace práce se stala členem OSN v roce 1946.

4.2.2. Správní rada MOP

Správní rada (Governing Body) stojí v čele Mezinárodní kanceláře práce (International Labour Office). Schází se třikrát ročně, v měsících březnu, červnu a listopadu. Věnuje se rozhodnutím ohledně Mezinárodní organizace práce ve věcech politiky, řídí agendu Mezinárodní Konference práce (International Labour Conference), přijímá koncept programu a rozpočtu Mezinárodní organizace práce k předložení Mezinárodní konferenci a volí generálního ředitele (Director General). Správní rada se skládá z 28 vládních členů, 14 reprezentantů z řad zaměstnanců a 14 reprezentantů z řad zaměstnavatelů. Deset vládních křesel je vždy obsazeno zástupci Brazílie, Číny, Francie, Německa, Indie, Japonska, Ruska, Velké Británie a USA. Zbytek je volen vládními delegáty každé tři roky.

4.2.3. Mezinárodní konference práce

Mezinárodní organizace práce pořádá Mezinárodní konferenci práce (International Labour Conference) jednou ročně v měsíci červnu. Jsou zde dotvářeny a přijímány úmluvy a doporučení. Konference zde také rozhoduje o věcech MOP týkající se obecné budoucí politiky, programu a v neposlední řadě řeší také rozpočtové záležitosti. Každý členský stát je na konferenci reprezentován čtyřmi osobami: dvěma vládními delegáty, jedním delegátem zastupujícím zaměstnance a jedním delegátem zastupujícím zaměstnavatele. Každý z nich má samostatné volební právo, uplatňuje se princip rovnosti hlasů bez ohledu na počet

obyvatelstva členského státu, jehož je daný delegát reprezentantem.⁷

4.3. Světová zdravotnická organizace

Světová zdravotnická organizace (World Health Organisation - dále jen „WHO“) se zabývá, mimo jiné, i ochranou zdraví zaměstnanců při práci. Původně se zabývala pouze zdravotní péčí, ale tento cíl byl rozšířen výslovně i na zdraví pracovníků, a to komplexním programem schváleným Evropským zdravotnickým shromážděním v roce 1984, jako program „Zdraví pro všechny do roku 2000 a dále“. V devadesátých letech 20. století byl však program přeměněn na „Zdraví pro 21. století“. Tento program má za cíl přispět ke zlepšení zdravotní situace všech lidí, nejen pracovníků. Na poli pracovišť však jde o zlepšení zdravotní situace formou přijetí opatření majících za cíl snížit úrazovost a přispět k celkové fyzické i duševní pohodě jednotlivých zaměstnanců. Česká republika v souvislosti s tímto programem přijala vládním nařízením z roku 2002 národní zdravotní program k dlouhodobému programu zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva České republiky – „Zdraví pro 21. století“.⁸

5. Prameny práva bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

5.1. Ústava

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Ústavě České republiky není zmíněna doslovně, můžeme však určité základy odvodit z Listiny základních práv a svobod, jakožto součásti našeho ústavního pořádku. Zajímá nás především hlava čtvrtá, nazvaná „hospodářská, sociální a kulturní práva“. Zde se jedná konkrétně o čl. 28, který přiznává každému zaměstnanci právo na

⁷ K MOP viz http://en.wikipedia.org/wiki/International_Labour_Organization - volně přeložil R. Salajka

⁸ K WHO Viz ŠUBRT, Bořivoj: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. ANAG, Olomouc, 2007, str. 40.

uspokojivé pracovní podmínky a čl. 29, který se zabývá pracovními podmínkami, pokud jde o speciální okruh subjektů. Těmito je třeba rozumět ženy obecně, ženy v těhotenství, mladistvé a osoby zdravotně postižené. Dále by bylo na místě zmínit čl. 31, který v první větě ukládá, že každý má právo na ochranu zdraví.

5.2. Zákony a podzákonné právní předpisy

Na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nalezneme jak spoustu právních předpisů zabývajících se problémy mající dopad na celou oblast pracovněprávních vztahů, tak i zákonů a podzákonných právních předpisů používaných ve speciální oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Klíčovým předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., nový zákoník práce, účinný od 1.1.2007. Ve své páté části (§ 101 až 108) se výslovně zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci. Jedná se o moderní, dlouho očekávaný zákon, který nahradil mnohokrát novelizovaný zákon č. 65/1965 Sb. (starý zákoník práce).

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přímo navazuje na zákoník práce pokud jde o další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní vztahy.

Dalším z řady předpisů majících spojitost s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Tento zákon zapracovává příslušné předpisy EU a upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví, soustavu orgánů ochrany veřejného zdraví a úkoly dalších orgánů v oblasti veřejné správy v oblasti snižování hluku.

V oblasti kontroly je důležitým předpisem například zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů v oblasti ochrany pracovních podmínek a vztahů, působnost a příslušnost

orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení povinností.

Zákony jsou dále konkretizovány předpisy nižší právní síly, většinou nařízeními vlády. Jako příklad lze zmínit nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. V roce 2010 došlo k novelizaci tohoto nařízení vlády nařízením novým, č. 68/2010 Sb. Dalším příkladem v praxi často používaného předpisu je vládní nařízení č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů. Ostatní právní předpisy jsou podrobněji rozebrány v dalších kapitolách.

5.3. Právo EU

Česká republika, jakožto člen Evropské unie, je vázána řadou právních předpisů přijatých na této komunitární úrovni. Právní předpisy mají v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejčastěji formu rámcových směrnic. Jak je obecně známo, směrnice je závazná co do cíle, ke kterému směřuje, ale konkrétní cesta k takovému cíli je ponechána na vůli jednotlivých členských zemí. Rámcová směrnice navíc za pomyslný cíl stanoví určitý právní rámec, v němž se může daný vnitrostátní zákonodárce pohybovat. Základ tvoří směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na ni navazuje 19 dalších samostatných směrnic, pro představu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci či směrnice 89/656/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci. V následujících kapitolách je ostatním směrnícím věnována náležitá pozornost.

6. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

6.1. Povinnosti zaměstnavatele

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou uvedeny v § 103 až 105 zákoníku práce, jakožto základ vnitrostátní právní úpravy. Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena, zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze. V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně - lékařskou péči a jakým druhům očkování a pracovně - lékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Musí jim umožnit podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci, který se podrobí vstupní nebo kontrolní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, hradí případnou ztrátu na výdělku zaměstnavatel, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu nebo průměrným výdělkem.

Zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou a také zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli či mladistvým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen podat, podle potřeb vykonávané práce, dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a to zejména formou seznámení s riziky, výsledky

vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a jejich pracoviště.

Zaměstnavatel má za povinnost zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele, vykonávající práce na jeho pracovištích, obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména k poskytnutí první pomoci, zdolávání požárů a evakuace osob v případě mimořádných událostí. Jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, musí zaměstnavatel o tom informovat zaměstnankyně, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu. Dále je povinen seznámit je s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte.

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato evidence je vedena a archivována buď na samostatném odboru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo na personálním odboru společnosti.

V případě potřeby musí být zaměstnancům poskytnuta první pomoc. Zaměstnavateli je zakázáno používat takového způsobu odměňování, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Takové ustanovení brání zaměstnanci před případnou diskriminací, protože zaměstnavatel je povinen zacházet se všemi zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci rovně, pokud jde o odměňování za práci, včetně jiných peněžitých plnění, stejně jako poskytnout zaměstnancům rovné zacházení co do pracovních podmínek.

Zaměstnavatel je povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích. Kouření na pracovištích je závažný problém pro ostatní pracovníky, kterým kouř z cigaret a jiných tabákových výrobků způsobuje nepříjemnosti zdravotní i jiné. Podrobnější úpravu této problematiky nalezneme v zákoně č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami. V § 8 jsou vyjmenována místa, kde je zakázáno kouřit. Kouření se zakazuje mimo jiné ve vnějších i vnitřních prostorách škol a školských zařízení, v prostorách, kde jsou pořádána pracovní jednání s výjimkou zvláštních, stavebně oddělených prostor ke kouření vyhrazených se zajištěným dostatečným větráním podle požadavků stanovených zvláštním právním předpisem. Také je zakázáno kouřit v budovách státních orgánů, orgánů územních samosprávných celků, zařízeních zřízených státem nebo územním samosprávným celkem poskytujících veřejné služby, stejně jako ve finančních institucích, včetně jejich zařízení společného stravování. Jsou to ale požadavky minimální a zaměstnavatel může svým rozhodnutím rozšířit zákaz kouření na celý podnik. Pokyny a potřebné informace je třeba zaměstnavatelem zajistit při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést náležitou dokumentaci.

Tyto a další povinnosti ohledně například školení zaměstnanců, speciálních požadavků pro těhotné ženy a osoby se zdravotním postižením, jsou základními povinnostmi zaměstnavatele, které jsou dále konkretizovány zvláštními zákony a jejich prováděcími předpisy.

6.2. Práva a povinnosti zaměstnance

Základ této problematiky je upraven zákoníkem práce, konkrétně v jeho § 106. Vychází z nutnosti spolupráce mezi

zaměstnancem a zaměstnavatelem za účelem zajištění bezpečného pracovního prostředí, protože právo zaměstnance většinou znamená povinnost zaměstnavatele a naopak. Zaměstnanec má především právo na informace a zaměstnavatel tedy musí zajistit, aby taková informace byla pro daného zaměstnance užitečná a srozumitelná.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Takové odmítnutí pak není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance nebo porušení pracovní kázně. Je to zásada vycházející z úmluvy Mezinárodní organizace práce, která pojednává o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí. Zaměstnanec má právo a současně povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V zákoníku práce bylo u tohoto bodu použito ustanovení, které přiznává právo a současně klade povinnost, což je však v praxi často matoucí a muselo by vést k častému vynucování něčeho práva, nebo obcházení povinnosti, což není přípustné a určitě to ani nebylo zákonodárcovým úmyslem. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle dostupných možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví, i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. S tím souvisí povinnost zaměstnavatele pořádat školení pro zaměstnance. Zaměstnanec je povinen účastnit se takových školení zajišťovaných zaměstnavatelem, která jsou často zaměřená na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Součástí těchto školení bývá ověření znalostí jednotlivých zaměstnanců.

Zaměstnanec je povinen podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním, dodržovat právní a ostatní

předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele. Zakotvení povinnosti očkování je také k úvaze, protože by tím mohlo být zasahováno do ústavně chráněné tělesné integrity jednotlivce. Zaměstnavatel může pouze nabídnout aktuální typ očkování, např. proti sezónní chřipce, vyhlásit očkovací termíny a zaplatit veškeré náklady s tím spojené. Pomoc při osvětě a informovanosti poskytuje na pracovišti např. odborový svaz.

Zaměstnanec je povinen dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu. Zaměstnanec není oprávněn požívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele, a v pracovní době i mimo tato pracoviště (tím se míní veškeré prostory výrobních areálů).

Zaměstnanec je povinen nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno, což se týká například degustátorů vín, piv a jiných produktů obsahujících alkohol. Zaměstnanec musí oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení. To souvisí i s obecnou povinností zaměstnanců předcházet škodám podle § 249 zákoníku práce. Dále je

zaměstnanec s ohledem na druh jím vykonávané práce povinen se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly. Každý zaměstnanec je povinen bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě také úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování příčin jeho vzniku, stejně jako se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

7. Odborně způsobilá osoba, zvláštní odborná způsobilost a pracovní postupy

7.1. Odborně způsobilá osoba

Zaměstnavatel má povinnost vybrat minimálně jednoho pracovníka na práci spojenou se zabezpečováním bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Tato povinnost vyplývá z rámcové směrnice Rady 89/391/EHS, o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na takovou pozici dosazený pracovník nemusí tuto práci vykonávat jako svou hlavní pracovní náplň, ale zaměstnavatel mu musí zajistit dostatek času a prostoru. Pokud, například v malých provozech, není zaměstnavatel schopen zajistit takovou osobu ze svých vlastních řad zaměstnanců, je povinen se obrátit na externího odborníka. Ten musí být náležitě proškolený a nabídnout splnění práce v dohodnutém rozsahu a termínu.

7.1.1. Právní úprava v EU

Zmíněná směrnice Rady 89/391/EHS, změněná směrnicí 2007/30/ES, je směrnicí rámcovou, čili stanoví pouze určitý normativní rámec a konkrétní dotváření je ponecháno na jednotlivých členských státech. Národní úpravy tak upřednostňují různé faktory jako rozhodující kritéria pro stanovení požadavků na odborně způsobilý personál na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Také odborné školení je ponecháno na členských státech a je většinou uskutečňováno odbornými kurzy, ukončenými závěrečnou zkouškou. Až na Belgii a Francii není v tomto oboru vyžadována předchozí praxe, jinak se lhůta pohybuje od 2 do 5 let.

7.1.2. Právní úprava v ČR

U nás se právní úprava opírá o zákoník práce a zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který v § 9 říká, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik především svým odborně způsobilým zaměstnancem. Nemá-li odborně způsobilého zaměstnance a není-li sám odborně způsobilý, je povinen zajistit provádění úkolů v prevenci rizik prostřednictvím jiné odborně způsobilé osoby. Jako rozhodující faktor určující nastavení úrovně odborného dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v naší národní úpravě zakotven počet zaměstnanců. U společnosti s více než 500 zaměstnanci činnost vykonává několik odborníků z řad zaměstnanců i externistů, u společnosti s 26 až 500 zaměstnanci navíc může i odborně způsobilý zaměstnavatel sám a u společností s 25 zaměstnanci a méně postačí zaměstnavateli potřebné znalosti, aby mohl vykonávat funkci sám. Pokud jde o odpovědnost za bezpečnost, tak ta zůstává na zaměstnavateli či příslušném vedoucím pracovníkovi bez možnosti se jí libovolně zříct. Za všech okolností má zaměstnavatel řadu povinností týkajících se

podávání informací, přijímání opatření a předávání s tím souvisejících písemností.

Odborníci na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být patřičně vyškolení a musí mít praxi v oboru. Konkrétní podmínky stanoví nařízení vlády č. 592/2006 Sb., vycházející ze zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výslovně z jeho § 10. Odborník musí mít střední školu s maturitou a následné splnění odborného školení. Praxe v oboru je vyžadována v rozmezí od jednoho do tří let, podle dosaženého vzdělání. Záleží však na zaměstnavateli, zda kvality uchazeče o zaměstnání v oboru bezpečnosti práce odpovídají jeho požadavkům, což logicky souvisí s odpovědností zaměstnavatele a jeho vedoucích pracovníků.

7.2. Zvláštní odborná způsobilost

V praxi se často setkáváme s termínem zvláštní odborná způsobilost. Tato oblast vychází ze skutečnosti, že některé práce kladou na zaměstnance zvláštní kvalitativní nároky. Je tomu tak například u lisovacích, ale i jiných zařízení náročných na montáž, obsluhu, opravy a kontrolu, kdy i jen malá neopatrnost či chyba ze strany zaměstnance může znamenat vážné ohrožení života nebo zdraví (například dělníci ve výrobě pneumatik, kteří pracují u velkých forem a lisů, které jsou neustále pod nebezpečným tlakem). Proto je u těchto pracovníků zapotřebí splnění nadstandardních požadavků podle zvláštních právních předpisů, jejichž základ tvoří dosažení určité hranice zdravotní a věkové. Velkou roli zde sehrává praxe a důkladné seznámení s daným zařízením, prováděné pod odborným dohledem.

7.3. Pracovní postupy

K naplnění základního principu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a sice principu prevence, slouží stanovení

pracovních postupů a organizace práce tím způsobem, aby byla minimalizována rizika vznikající při pracovní činnosti nebo, úplně nejlépe, aby taková rizika byla úplně odstraněna. Cílem je poskytnout zaměstnavateli informace a návod, jak hodnotit bezpečnostní a zdravotní požadavky při posuzování bezpečnosti pracoviště, pracovní a výrobní prostředky a jednotlivé pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem. Základní úprava je obsažena v § 5 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle tohoto zákona je zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy takovým způsobem, aby byly dodržovány požadavky bezpečného chování na pracovišti, a zároveň aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující jejich organismus. Někdy se takovým pracím ovšem nedá předejít a v takovém případě nastupuje na řadu nutnost přerušovat takové práce bezpečnostními přestávkami a stanovit určité omezení z hlediska pracovní doby. Dále je zapotřebí zajistit, aby zaměstnanci nebyli ohroženi padajícími nebo vymrštěnými předměty nebo materiály. Samotní zaměstnanci nesmí být ohroženi dopravou na pracovištích, musí být chráněni proti pádu nebo zřícení a nelze od nich požadovat výkon ruční manipulace s břemeny, která může mít za následek poškození zdraví, zejména páteře. Nesmí se stát, aby zaměstnanci pracující na pracovišti se zvýšeným rizikem pracovali osamoceně bez dohledu dalšího zaměstnance, pokud jejich ochranu nelze zajistit jinak.

Bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit, stanoví prováděcí právní předpis. Jedním z řady těchto prováděcích právních předpisů je například nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Práce profesionálních řidičů autobusové a nákladní dopravy je příkladem práce značně monotónní. Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě tak, podle zmíněného nařízení, může činit nanejvýš 48 hodin týdně. Zaměstnavatel musí členu osádky nákladního automobilu nebo

autobusu poskytnout přestávku v práci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka na jídlo a oddech musí trvat nejméně 45 minut za předpokladu, že pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě je delší než devět hodin.

Dalším prováděcím právním předpisem v této oblasti je nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky. Zaměstnavatel musí přijmout patřičná technická a organizační opatření, aby bylo zabráněno možnosti pádu zaměstnanců z výšky nebo do volné hloubky, propadnutí nebo sklouznutí. Pokud by přece jenom k takové události došlo, je třeba zajistit opatření k jejich bezpečnému zachycení.

8. Bezpečnostní opatření používaná za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

8.1. Uspořádání pracovišť (administrativní opatření)

Každé pracoviště musí splňovat bezpečnostní a zdravotní normy, aby bylo vyhovující pro zdraví a život všech zaměstnanců. Vedle esteticky zdařilého provedení, aby se zaměstnancům lépe pracovalo a cítili se na pracovišti příjemně, je třeba posoudit pracovní prostředí jako prostor, ve kterém hrozí nebezpečí na zdraví nebo dokonce na životě, už jen ze samotného setrvání v něm.

8.1.1. Právní úprava v EU

Jde o relativně mladou oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, první kroky v jednání o administrativních opatřeních na území Evropy sahají teprve do 70. let 20. století. Legislativa EU tuto problematiku řeší několika směrnicemi, z nichž základ tvoří poměrně obecná směrnice Rady 89/654/EHS, o minimálních požadavcích na

pracoviště. Tato směrnice počítá s dotvářením práva jednotlivými členskými státy a její zajímavostí je, že svou působnost stanovuje negativně. Obecné požadavky na různé druhy pracovišť uvádí čl. 6. Jsou zde zdůrazněny povinnosti zaměstnavatele týkající se zařízení, jejichž výčet je uveden v první příloze ke jmenované směrnici. Pro představu se jedná o následující požadavky:

- Stabilita a pevnost objektů pracovišť, požadavky na podlahy, stěny, stropy a střechy prostorů.
- Prostředky pro odhalování a zdolávání požáru.
- Vzduchotechnika v uzavřených pracovištích a teplota vzduchu.
- Elektrická instalace.
- Únikové cesty a nouzové východy.
- Dopravní cesty, eskalátory a nakládací rampy.
- Osvětlení, okna a světlíky.
- Rozměry jednotlivých prostorů.
- Odpočívárny, a to i pro těhotné ženy, které musí odpočívat vleže.
- Hygienická zařízení.
- Ošetřovny.
- Úprava zařízení tak, aby byla vhodná i pro zdravotně postižené zaměstnance.
- Bezpečnostní opatření na venkovních pracovištích, s přihlédnutím k ochraně vozidel a chodců.

Směrnice se nevztahuje na oblasti, které jsou upraveny směrnici speciálními, jako je tomu například u těžebního průmyslu a dále se nevztahuje na ostatní oblasti vyjmenované v čl. 1 odst. 2.

8.1.2. Právní úprava v ČR

Z hlediska vnitrostátního práva byla problematika administrativních opatření upravena zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

který ve svém § 2 odst. 1. stanoví, co musí zaměstnavatel všechno zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracoviště. V odst. 2. říká, že bližší požadavky na pracoviště a pracovní prostředí stanoví prováděcí právní předpis, čímž je např. nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, či nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

8.2. Výrobní a pracovní prostředky a zařízení (technická opatření)

Téměř ve všech průmyslových oblastech se dnes, v době počítačů a vyspělé techniky, setkáváme s různě složitými stroji a zařízeními, které často usnadňují a urychlují práci, ale současně přinášejí nové možnosti výskytu nebezpečí pro zdraví a život zaměstnanců. Souběžně s technickým pokrokem proto musí pracovat i legislativa, aby bylo možné takové situace právně ošetřit.

8.2.1. Právní úprava v EU

Jako prvotní otázku bylo potřeba zodpovědět, co se vlastně rozumí pod pojmem „strojní zařízení“. Odpověď přinesla směrnice 2006/42/ES, o strojních zařízeních, která obsahuje celou řadu definic a vztahuje se na:

- Strojní zařízení.
- Vyměnitelná přídatná zařízení.
- Bezpečnostní součásti.
- Příslušenství pro zdvihání.
- Řetězy, lana a popruhy.
- Snímatelná mechanická převodová zařízení.
- Neúplná strojní zařízení.

- Určité elektrické a elektronické výrobky.
- Vysokonapěťové elektrické zařízení jako jsou spínací a řídicí zařízení a transformátory.

Pod pojem strojní zařízení spadá výše uvedený výčet, kromě tří posledních odrážek, a dále například soubor, který je nebo má být vybaven poháněcím systémem, který nepoužívá přímo vynaloženou lidskou nebo zvířecí sílu, sestavený z částí nebo součástí, z nichž alespoň jedna je pohyblivá, vzájemně spojených za účelem přesně stanoveného použití a další zařízení uvedená v čl. 2 písm. a) výše zmíněné směrnice. Dále je třeba stanovit bezpečnostní kritéria, která musí dané strojní zařízení splňovat. Směrnice obsahuje všechny základní informace ohledně požadavků na různé druhy strojních zařízení, jejich instalaci, používání a bezpečnostní „štítkování“. Směrnice Rady 2009/104/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci tuto problematiku v mnohém racionálně shrnuje. Vedle těchto povinností je členským státům uloženo spolupracovat za účelem koordinace jednotného uplatňování práva a vytvořit náležitá legislativní opatření sankční povahy. Z toho vyplývá, že i v případě této směrnice jde o minimální požadavky a je členským státům ponechán značný prostor pro konkretizaci a doplnění jejich ustanovení.

8.2.2. Právní úprava v ČR

Z hlediska vnitrostátního práva je úprava opřena o § 4 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby veškeré stroje, technická zařízení, náradí a dopravní prostředky byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné k použití pro účel, pro který jsou určeny. Tímto účelem je většinou třeba rozumět práci. K výbavě výše uvedených zařízení musí patřit ochranná zařízení chránící život a zdraví zaměstnanců. Musí také

obsahovat náležitou úpravu a výbavu, aby odpovídala ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyli vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek. Také je třeba nepodceňovat pravidelnou údržbu, kontrolu a revizi.

Na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí se vztahuje nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí. Nalezneme zde užitečné definice z oboru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jmenovitě: používání zařízení, nebezpečný prostor, ochranné zařízení, ať už mechanické, elektronické, elektrické nebo jiné, obsluha (myšleno obsluhující zaměstnanec), průvodní dokumentace, provozní dokumentace, místní provozní bezpečnostní předpis a normová hodnota. Neméně důležitá, než definice klíčových pojmů, je však stránka následného použití v praxi. Vládní nařízení upravuje základní povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance poměrně detailně. Oba tyto subjekty musí spolupracovat, vzájemně si vyměňovat informace a pečlivě dodržovat předem určená pravidla za účelem snížení rizik na pracovišti. Proto je každý zaměstnanec povinen dodržovat zaměstnavatelem stanovený bezpečný přístup k zařízení a dostatečný manipulační prostor se zřetelem na technologický proces a organizaci práce, umožňující bezpečné používání zařízení. Zaměstnavatel je naopak povinen zajistit přivádění nebo odvádění energií a látek, vyráběných nebo používaných, bezpečným způsobem, dále vybavit výrobní zařízení zábranou nebo ochranným opatřením, nebo přijetím opatření tam, kde existuje riziko kontaktu nebo zachycení zaměstnance pohybujícími se částmi stroje a v neposlední řadě zajistit používání zařízení k práci, pro kterou je určeno, v souladu s provozní dokumentací. Pokud zaměstnavatel stanoví další požadavky místním provozním bezpečnostním předpisem, nesmí být takové požadavky na nižší úrovni, než jakou stanoví příslušná normová hodnota. V praxi se často setkáváme s nutností nějaké zařízení podrobit opravě. V takovém případě je nutné odpojit takové zařízení od přívodu energií. Pokud to nejde, je

to většinou složitější, protože se musí učinit vhodná izolační a jiná opatření. Podobně je tomu u čištění, seřizování a úkonů spojených s údržbou. To je jeden z důvodů proč se rozsáhlá údržba ve výrobních závodech dělá v době celozávodní dovolené a tím se eliminuje možnost pracovního úrazu jako takového.

8.3. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí čisticí a desinfekční prostředky

Je třeba mít na vědomí, že každý zaměstnanec je v první řadě člověkem. To znamená, že vnímá okolí svými smysly, dokáže posoudit, zda se cítí bezpečně a pohodlně, přičemž je bezbranný a zranitelný. K ochraně tělesné integrity a zároveň k naplnění hygienických a jiných požadavků na jednotlivé zaměstnance, slouží osobní ochranné prostředky, které řadíme v drtivé většině k opatřením individuální povahy, tedy chránící každého zaměstnance zvlášť. Mnohdy zastupují jiné prostředky povahy kolektivní tam, kde těchto není možno použít, nebo jen nedostatečná kolektivní opatření doplňují.

8.3.1. Právní úprava v EU

Směrnice Rady 89/686/ES obsahuje vedle určení, co se vlastně osobními ochrannými pracovními prostředky (dále jen „OOPP“) rozumí, také podmínky uvádění osobních ochranných prostředků na trh a základní požadavky na jejich bezpečnost. OOPP musí být certifikovány, testovány a kontrolovány, aby mohly nést značku „ES“, a tedy být používány. Naopak pokud takovou značkou OOPP disponuje, není možnost zabránit používání takového výrobku ze strany některého členského státu.

8.3.2. Právní úprava v ČR

Nároky na kvalitativní aspekty OOPP stanoví vládní nařízení č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Jde o prováděcí právní předpis k zákonu o technických požadavcích na výrobky č. 22/1997 Sb.

Česká právní úprava v oblasti OOPP se v první řadě opírá o zákoník práce, který se v § 104 nazvaném „osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje“, touto problematikou zabývá. V odst. 1 se zabývá vymezením pojmu OOPP, říká, kdy se poskytují a uvádí, jaké vlastnosti OOPP mít nesmí. V odst. 2 se řeší okolnosti poskytnutí a použití pracovního oděvu a obuvi. Poskytování mycích, dezinfekčních a čisticích prostředků včetně ochranných nápojů obsahuje odst. 3. V následujících odstavcích jsou rozebrány další povinnosti ze strany zaměstnanců (např. péče o poskytnuté OOPP) a zaměstnavatelů (např. bezplatné poskytnutí OOPP a zákaz poskytnutí finanční náhrady).

Dalším vnitrostátním právním pramenem je nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Nařízení vlády v § 2 opět stanoví negativní výčet OOPP, naopak výčet pozitivní je uveden ve druhé příloze ke zmíněnému nařízení vlády. Výčet OOPP je poměrně rozsáhlý, z čehož vyplývá potřeba rozdělení na několik oblastí.

8.3.3. Prostředky chránící tělo jako celek

- Prostředky pro prevenci pádů – úplná výstroj pro prevenci pádů, brzdné zařízení pohlcující kinetickou energii, prostředky pro polohování těla.
- Ochranné oděvy – dvojdílné ochranné pracovní oděvy, kombinézy, různé oděvy chránící před strojním zařízením a ručním nářadím, chemickými látkami a biologickými činiteli, rozstříkem

roztaveného kovu, infračerveným zářením, oděvy odolné proti žáru a ohni, proti chladu a vodě, před ionizujícím zářením, prachotěsné, plynotěsné, oděvy a doplňky s vysokou viditelností vyrobeny z retroreflexních a fluorescenčních materiálů, potápěčské oděvy a ochranné přikrývky.

8.3.4. Prostředky chránící dílčí části těla

- Ochrana hlavy – ochranné přilby, ochranné pokrývky hlavy a ochrany proti skalpování.
- Ochrana očí a obličeje – různé ochranné brýle podle účelu použití, ochranné štíty na obličej, kukly a štíty pro svářeče.
- Ochrana sluchu – ochrana sluchu s interkomem a přijímačem, mušlové chrániče sluchu, které lze zapojit k ochranným přilbám, akustické protihlukové přilby, zátkové chrániče sluchu.
- Ochrana dýchacích orgánů – masky a polomasky s filtry a lícnicovou částí, izolační dýchací přístroje s přívodem vzduchu, prostředky na ochranu dýchacích orgánů spojené se snímatelnou svářečskou kuklou, potápěčské dýchací vybavení.
- Ochrana rukou a paží – různé druhy rukavic včetně palcových a rukavic pro práci ve vlhkém, mokřem nebo znečištěném prostředí, ochranné prsty, ochranné rukávy, ochranné nátepníky, dlaňovíce.
- Ochrana nohou – obuv polobotková, kotníčková, poloholeňová, holeňová a vysoká, obuv s ochranou a bezpečnostní tužinkou, obuv, kterou lze rychle vyzout, dále vysoká obuv a přezůvková obuv s ochranou proti žáru, s protiskluzovou podešví, odolná proti vibracím, antistatická, tepelně izolační, obuv pro obsluhu přenosných řetězových pil, dřeváky, ochrana proti pořezání, chrániče kolen, kamaše, chrániče nártu, speciální podešve, snímatelné hroty pro chůzi na ledu a na jiných kluzkých podlahovinách.
- Ochrana trupu a břicha – ochranné vesty, kabáty a zástěry pro ochranu před strojním zařízením a před ručním náradím a na ochranu před biologickými a chemickými látkami, vyhřívané

vesty, záchranné plovací vesty, zástěry na ochranu před rentgenovým zářením, bederní pásy a protektory.

Zaměstnavatel by si měl uvědomit, že tím, kdo bude každý den používat jím nakoupené ochranné prostředky, je v první řadě zaměstnanec. Proto by bylo na místě projednat nákup OOPP s těmito zaměstnanci ještě před jeho uskutečněním a předejít tak případným stížnostem na provedení či jiné vlastnosti OOPP. To bychom mohli opřít o povinnost zaměstnavatele vyplývající z § 280 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. V praxi se často vyskytuje dotaz ohledně vlastnictví OOPP a časového intervalu jejich obměny za nové z toho důvodu, že ty stávající jsou již opotřebené, poničené či znečištěné.⁹ Většinu odpovědí na podobné otázky nalezneme v nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Je na zaměstnavateli, kdy rozhodne o výměně OOPP za nové na základě svého úsudku, že zaměstnanci používané prostředky jsou již nevyhovující. To však platí pouze v případě, kdy OOPP neztratil svůj ochranný účel. Jinak je zaměstnavatel povinen prostředek ochrany okamžitě vyměnit za nový. To platí i tehdy, když zaměstnavatel vnitřním předpisem stanovil lhůty pro výměnu OOPP a tato doba ještě nenastala. Tato problematika je však po mnoha stránkách individuální a záleží tedy na více faktorech. Například pokud zaměstnanec zavinil poškození či zničení OOPP vlastní chybou, není vyloučeno, že zaměstnavatel bude moci požadovat náhradu z titulu způsobení škody ve smyslu § 250 zákoníku práce. Tím se dostáváme k poznatku, že OOPP jsou výlučným vlastnictvím zaměstnavatele. Zaměstnanec je tedy pouze oprávněným držitelem těchto věcí ve smyslu § 129 a násl. občanského zákoníku. Je tomu tak i tehdy, když si OOPP zaměstnanci nosí domů. Nelze se tedy spokojit s argumentem zaměstnance, že například pracovní obuv vyhodil, protože měla popraskané a netěsnící podrážky. Je tu třeba opět subsidiárně použít občanský zákoník, který říká, že takové nakládání s předmětem

⁹ DANDOVÁ, Eva: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, ASPI, Praha, 2008. str.63.

náleží podle § 123 občanského zákoníku pouze vlastníkovi. Při výměně OOPP za nové by se tedy měly ty použité vrátit zpět zaměstnavateli, jakožto jeho majetek. V praxi se tak ale většinou neděje.

Na okraj je třeba upozornit na současný trend, kdy zaměstnavatel často po zaměstnancích požaduje nošení jednotného oblečení, neboli stejnokroje.¹⁰ Setkáváme se s tím například v supermarketech a jiných obchodech, kde může být potřeba upozornit na spojitost osoby s daným podnikem, nebo také může jít o účel marketingového směru. Každopádně se však o OOPP nejedná, a to ani přes fakt, že tyto oděvy a jiné prostředky jsou poskytovány zaměstnavatelem bezplatně.

Dalším právním předpisem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mající návaznost na OOPP je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, který veřejné zdraví definuje jako zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin, jež je určován souhrnem přírodních, životních a pracovních podmínek a způsobem života. Z hlediska OOPP je však zajímavé hlavně jeho prováděcí nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací. Upravuje hygienické limity hluku, jakož i vibrací uvnitř staveb i na venkovních pracovištích, základní obsah opatření k ochraně zdraví a životů zaměstnanců, hodnocení rizik hluku a vibrací pro dané pracoviště a způsob jejich měření.

8.3.5. Ochranné nápoje

Zákoník práce mezi OOPP řadí také ochranné nápoje. Tuto oblast dále rozvádí nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Ochranný nápoj se zaměstnanci podává k ochraně před účinky zátěže teplem nebo chladem. Hygienický limit ztráty tekutin za osmihodinovou pracovní směnu potem a dýcháním činí 1,25 litru. V případě, že se měřením ztráty

¹⁰ DANDOVÁ, Eva: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, ASPI, Praha, 2008. str. 64.

tekutin dojde k hodnotě 3,75 litru a více, vznikne zaměstnanci nárok na náhradu minerálních látek právě prostřednictvím ochranných nápojů s vyšší mineralizací. Naopak do této hodnoty postačí podávání nápojů s nízkou mineralizací. Musíme dále rozlišovat povinnost zaměstnavatele poskytovat ochranné nápoje od zásobování pitnou vodou, jako požadavku hygienické povahy. Ochranný nápoj může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu, ale nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Minimální množství činí alespoň 70% tekutin a minerálních látek ztracených za osmihodinovou pracovní směnu. Jaký konkrétní ochranný nápoj zaměstnavatel poskytne, spočívá také v určitém dialogu mezi zaměstnavatelem a dotčenými zaměstnanci. Postupem času se stalo pravidlem, že v obzvláště horkých provozech, například ve sklárnách, se zaměstnancům poskytuje pivo se sníženým obsahem alkoholu. Množství alkoholu v něm obsažené nesmí překročit jedno hmotnostní procento. To neplatí pro mladistvé zaměstnance, u kterých nesmí nápoj obsahovat alkohol vůbec. Ochranný nápoj před zátěží chladem se poskytuje teplý, za osmihodinovou směnu v minimálním objemu 0,5 litru. Za chladné pracovní prostředí se považuje takové, kde je udržována pracovní teplota při trvalé práci 4 °C a nižší.

8.3.6. Prostředky desinfekční a jiné ochranné prostředky

K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytuje zaměstnavatel prostředky desinfekční a ochranné masti s desinfekčním účinkem.

Zaměstnancům, kteří mohou být při práci používanými látkami ohroženi podrážděním pokožky nebo znečištěním, se poskytují různé mycí a čisticí prostředky, případně regenerační krémy a masti. Příklady druhů prací z hlediska znečištění, jakož i doporučená množství mycích a čisticích prostředků, obsahuje čtvrtá příloha k nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čisticích a

desinfekčních prostředků. Konkrétní množství prostředků určí zaměstnavatel po vyhodnocení všech rizik. Také má za povinnost poskytnout minimálně dva ručníky za rok, přičemž této povinnosti ho nezavazuje ani instalace elektrických vysoušečů rukou a dávkovačů papírových ručníků.

8.4. Bezpečnostní značky a signály

Významným dílem v pomyslné mozaice nazvané bezpečnost a ochrana zdraví při práci je soustava opatření ve formě značek a signálů. Tyto prostředky jsou provedeny tak, aby působily na zaměstnance a jiné subjekty naučně a informativně. Na různých velkých pracovištích bývá mnohdy problém se zorientovat i pro zaměstnance, kteří zde pracují řadu let, nemluvě pak o zaměstnancích nových, nebo subjektech zdržujících se na pracovišti zcela výjimečně, jako tomu je například u návštěv či exkurzí. V těchto případech je zapotřebí právě bezpečnostních značek a signálů, dávajících zákazy a příkazy, jakož i poskytujících informace o výstrahách, bezpečnostních východech a zařízení první pomoci.

8.4.1. Právní úprava v EU

Legislativní rámec je tvořen směrnicí Rady 92/58/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnostní a zdravotní značky při práci. Mezi klíčové řadí následující pojmy: bezpečnostní a zdravotní značka, zákazová značka, výstražná značka, příkazová značka, značka nouzového úniku nebo první pomoci, informativní značka, tabulka, doplňková tabulka, bezpečnostní barva, symbol nebo piktogram, světelný signál, zvukový signál, ústní komunikace a signál dávaný rukou. Vedle těchto definic obsahuje povinnosti, které ukládá zaměstnavatelům, od obecných pravidel až po školení zaměstnanců a účast pracovníků na projednání záležitostí, které se k této problematice vztahují.

8.4.2. Právní úprava v ČR

Česká právní úprava vychází ze zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, konkrétně z jeho § 6. Zákonodárce se tu zabývá bezpečnostními značkami, značeními a signály, které poskytují informace a instrukce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ukládá zaměstnavateli povinnost taková opatření zavést na pracovištích, na nichž jsou vykonávány práce, které mohou být nebezpečné z důvodu možného poškození zdraví, a seznámit s nimi zaměstnance. Detaily jsou ponechány na prováděcích právních předpisech, z nichž se nabízí nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, ve znění nařízení vlády č. 405/2004 Sb. V příloze k tomuto nařízení nalezneme celý systém bezpečnostních značek a signálů, včetně grafického znázornění a jejich variant. Při aplikaci značek v cílovém prostředí se zohledňuje řada podmínek. V první řadě je nutno dodržet určitá kritéria při samotné výrobě těchto zařízení, kdy výrobce musí mít na vědomí účel použití, a tedy zajistit použití kvalitních a odolných materiálů. Je tu i požadavek na permanentní viditelnost, takže pokud nejsou značky vyrobeny z fotoluminiscenčního nebo reflexního materiálu, musí být osvětleny nebo samy světlo vydávat, aby byly rozpoznatelné i v noci nebo při snížené viditelnosti. Pokud zařízení vydává světlo, je logické, že potřebuje napojení na dodávku energie. Pro případ, že by tato dodávka byla přerušena, musí být vybaveno nouzovým zdrojem. Ten musí mít dostatečnou kapacitu, aby například u zařízení znázorňující směr úniku a evakuace osob, se kterými se můžeme v praxi setkat velmi často, byla viditelnost zajištěna alespoň po dobu potřebnou k bezpečnému opuštění objektu.

Značky a bezpečnostní signály je potřeba doplňovat a upravovat podle aktuální situace. V první řadě je nutno zajistit kontrast s okolním prostředím a odstranit oslňování a jiné nežádoucí efekty. Dále musíme dbát na správnou volbu tvaru, vydávaných

zvuků a také doby použití, abychom předešli komplikacím v podobě zmatečnosti či záměny. Bezpečnostní značka, která by zakrývala například mnohem důležitější bezpečnostní značení, by mohla naopak pravděpodobnost vzniku nebezpečné situace zvýšit a celé opatření by se tak stalo kontraproduktivním. Po zavedení zařízení se musí kontrolovat jejich správná funkce a vzhled, v případě nutnosti musí být nahrazeny novými či jinými. Pokud dojde k nějaké změně v opatřeních nebo v prostředí použitých bezpečnostních značek a signálů, mající dopad na celkovou bezpečnostní situaci, vznikne potřeba přijetí vhodných opatření a změn za účelem zajištění nebo obnovení dobré bezpečnostní úrovně. Bezpečnostní opatření jsou vzájemně propojena. Pokud například na pracovišti dojde k zavedení nových OOPP ve formě prostředků ochrany sluchu, je pravděpodobné, že s tím dojde také ke zhoršení slyšitelnosti jednotlivých pracovníků. Okamžitě je potřeba reagovat na tuto změnu a případný deficit na straně slyšitelnosti vykompenzovat přijetím opatření v podobě ochranných značek a signálů.

8.4.3. Značky upozorňující na nebezpečné látky

Důležitou část bezpečnostních značek a signálů tvoří značky označující nádoby pro skladování nebezpečných látek, přípravků a potrubních vedení, která tyto látky nebo přípravky dopravují. Musí být označeny piktogramem, což je značka, která obsahuje kresbu popisující situaci nebo nařizuje či zakazuje určité chování. Tento piktogram musí být umístěn na viditelném místě s kontrastním pozadím a podle potřeby i vzorcem nebo názvem chemické látky. Značky by měly být umístěny na místech, kde je nebezpečí úniku či výstřiku látky zvýšené, například okolo spojů potrubí a provedeny tak, aby nebyly snadno odstranitelné. Pokud nepostačují značky na jednotlivých nádobách nebo obalech, jako je tomu například u skladů většího množství nebezpečných látek, musí být značky osazeny i v okolí skladiště nebo na dveřích skladu, případně doplněny značkou výstrahy.

9. Pracovní úrazy a nemoci z povolání

9.1. Pracovní úrazy

Pracovní úraz může mít různou podobu i míru závažnosti. Z hlediska závažnosti dělíme pracovní úrazy takto:

- **Drobný pracovní úraz** – pracovní úraz, který si vyžádal pracovní neschopnost maximálně dva dny, musí být zapsán do knihy pracovních úrazů.
- **Hlášený pracovní úraz** – pracovní úraz, který si vyžádal pracovní neschopnost delší než tři dny.
- **Závažný pracovní úraz** - hlášený pracovní úraz, který má za následek nemoc z povolání nebo zdravotní postižení.
- **Smrtelný pracovní úraz** – pracovní úraz vedoucí k okamžité nebo následné smrti zaměstnance.

Pracovní úraz je obecně nežádoucím protiprávním stavem (mimovolní skutečnost v rozporu s normami práva)¹¹, k jehož zabránění nebo zmírnění jeho následků je stanovena řada práv a povinností zaměstnavatelům i zaměstnancům. Pracovní úraz je poškození zdraví nebo smrt, které byly zaměstnanci způsobeny nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů nebo vlastní tělesné síly při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, což vyplývá ze zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění. Jako pracovní úraz se posuzuje i úraz, který pracovník utrpěl v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Je ale na posouzení, zda zaměstnanec už utrpěl úraz pracovní, anebo jestli ještě nedošlo k započetí či naopak již došlo k ukončení práce a úraz tedy nelze brát jako pracovní. Jako příklad by šlo uvést stravování mimo objekt zaměstnavatele či cesta do zaměstnání a

¹¹ Viz GERLOCH, Aleš: Teorie práva, 2. vyd., nakl. Aleš Čeněk, Dobrá Voda u Pelhřimova, 2001, str. 140

zpět. Vždy je potřeba objasnit, jak a proč k pracovnímu úrazu došlo. Tomu je tak z důvodu posouzení úrazu, ale také kvůli zabránění opakování stejného úrazu v budoucnu. Souvisí to s problematikou odhalování nových rizikových faktorů, a někdy bohužel až taková nešťastná událost, jakou je pracovní úraz, může příslušným osobám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví „otevřít oči“ a ukázat novou cestu ke zlepšení.

9.1.1. Právní úprava v EU

Na úrovni EU je tu třeba odkázat na rámcovou směrnici Rady 89/391/EHS, konkrétně na její čl. 9, kde jsou stanoveny obecné povinnosti zaměstnavatele týkající se potřeby posoudit rizika, přijmout opatření, vést seznam pracovních úrazů, či zpracovat a předložit příslušným úřadům zprávy o pracovních úrazech. Další podrobnosti jsou ponechány na posouzení danému členskému státu.

9.1.2. Právní úprava v ČR

Základní vnitrostátní úprava je obsažena v zákoníku práce. V § 380 pracovní úraz popisuje jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, ke kterým došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Za pracovní úraz také považuje takový úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Konkrétnější normy stanoví okruh prováděcích předpisů, například prováděcí nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se má ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu. Uvádí, že zaměstnavatel vede evidenci v knize úrazů tak, aby obsahovala všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu. Záznam o úrazu je potřeba sepsat zaměstnavatelem do pěti pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu. Komu se pracovní úraz ohlašuje, stanoví § 3 odst.

1.: Mezi nejdůležitější subjekty patří státní zástupce nebo útvar Policie ČR (jen, pokud byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin), zaměstnavatel, pojišťovna, odborový orgán a inspektorát práce. Podle § 4 se záznam o pracovních úrazech za uplynulý pracovní měsíc zasílá ve lhůtě pěti pracovních dnů příslušnému inspektorátu práce a zdravotní pojišťovně.

9.2. Nemoci z povolání

Nemocemi z povolání je třeba rozumět onemocnění, která vznikla nepříznivým působením chemických, biologických, fyzikálních nebo jiných škodlivých vlivů pracovního prostředí. Nemoci z povolání jsou vážnou hrozbou pro zaměstnance i zaměstnavatele. Onemocnění lze za nemoc z povolání uznat v případě, že onemocnění je vyjmenováno v seznamu nemocí z povolání a vzniklo za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Seznam nemocí z povolání obsahuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. V příloze k tomuto zákonu jsou vyjmenována onemocnění, která jsou rozdělena do následujících skupin:

- Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami.
- Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory.
- Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice.
- Kožní nemoci z povolání.
- Přenosné a parazitární nemoci z povolání.
- Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Některé nemoci musí dosáhnout určité závažnosti, aby mohly být posuzovány jako nemoci z povolání. K hodnocení onemocnění jako nemoc z povolání musí dále přistoupit časová a věcná souvislost mezi vznikem onemocnění a vykonávanou prací. Vznik nemoci z povolání může nastat po relativně krátké době zaměstnání, jiné nemoci se projevují po týdnech, měsících nebo po několikaleté

expozici, ale objevují se i případy, kdy se škodlivý dopad zaměstnání ve formě nemoci u zaměstnance projeví až po několika desetiletích, jak je tomu například u nádorových onemocnění u zaměstnanců pracujících s karcinogeny. Od 1.1.2008, kdy nabyl účinnosti výše zmíněný zákon o úrazovém pojištění, přešla odpovědnost v oblasti úrazového pojištění zaměstnanců na stát, čímž přešla agenda úrazového pojištění na Českou správu sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“). Zaměstnavatelé sem odvádějí pojistné, dávky z úrazového pojištění se odvádějí přímo zaměstnancům.

Nemoci z povolání vždy musí být odborně uznány příslušným zdravotnickým zařízením. Onemocnění, u něhož vzniklo podezření na nemoc z povolání, posuzuje z podnětu ošetřujícího lékaře nebo fyzické osoby trpící onemocněním, příslušný lékař, čímž se rozumí zdravotnické zařízení oprávněné k uznávání nemocí z povolání. Tuto problematiku upravuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zařízení, která tyto nemoci uznávají.

Zákon 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění je moderně konstruovaný právní předpis, který přiznává zaměstnavateli výhody, pokud dodržuje bezpečnostní pravidla řádně a svědomitě. Vždy po skončení kalendářního roku ČSSZ stanoví průměrnou úrazovou zátěž pro jednotlivé skupiny ekonomických činností, pro které jsou stanoveny sazby pojistného. Tato průměrná úrazová zátěž se stanoví jako poměr součtu všech dávek vyplacených v předchozím kalendářním roce v souvislosti s poškozením zdraví zaměstnanců zaměstnavatelů zařazených do stejné skupiny a objemu pojistného všech zaměstnavatelů zařazených do této skupiny v předchozím kalendářním roce. Průměrná úrazová zátěž se pak použije jako kritérium pro hodnocení úrazové zátěže konkrétního zaměstnavatele a stanovení slevy na pojistném nebo naopak zvýšení pojistného pro tohoto zaměstnavatele.

10. Kontrola na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

10.1. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborové organizace

Zaměstnanci mají kolektivní právo účastnit se na řešení otázek spojených s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prostřednictvím příslušných odborových organizací. Taky je tu možnost vytvoření funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Společným posláním je spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými bezpečnostními techniky tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky, stejně jako plnit povinnosti stanovené předpisy státních kontrolních orgánů.

Směrnice EU řešící tuto oblast má číslo 89/391/EHS, o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V jejím čl. 10 je zaměstnavateli uloženo přijmout vhodná opatření, aby zaměstnanci nebo jejich zástupci v podniku získali informace o bezpečnostních a zdravotních rizicích a o ochranných a preventivních opatřeních týkajících se jak celého podniku nebo závodu, tak každého typu pracovního místa nebo povolání. Dále je zaměstnavatel povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců dostatečné volno v práci bez ztráty nároku na odměnu za práci a zároveň jim dát k dispozici nezbytné prostředky. Zaměstnanci a jejich zástupci tak mají možnost obrany. V případě, že zaměstnavatelem přijatá opatření a prostředky poskytnuté pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci shledají nedostatečnými, mohou se obracet na orgány příslušné pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Takový je právní rámec pro jednotlivé členské státy, na kterých je ponecháno dotváření vnitrostátním právem.

Vnitrostátní úprava se opírá o zákoník práce, účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci pak upravuje jeho § 108, který zaměstnancům přiznává právo účastnit se řešení těchto otázek prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen jak těmto subjektům, tak i zaměstnancům samotným umožnit účast při jednáních o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo je alespoň o takovém jednání informovat, vyslechnout jejich připomínky a návrhy na přijetí bezpečnostních opatření, zejména pak ty návrhy, které se týkají odstranění rizik. Pokud nejdou nedostatky odstranit úplně, tak přichází na řadu alespoň omezení jejich působení. Na pracovištích se vyskytuje celá řada skrytých rizik, která mohou odhalit pouze osoby denně se zde zdržující, a těmito osobami jsou právě zaměstnanci. Nemělo by tedy jít jen o povinnost zaměstnavatele starat se o bezpečnost a z vlastního podnětu zavádět vhodná opatření, ale je zapotřebí určité spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo se zaměstnanci samotnými. Na stranu zaměstnavatele vstupuje ještě odborně způsobilá fyzická osoba k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen projednat vyhodnocení rizik a přijetí opatření ke snížení jejich působení.

Spolu s rozvojem obchodních společností se rozšiřují a mění jednotlivá pracovní prostředí. Zaměstnavatel je povinen odstraňovat nově vznikající rizika tím, že nejméně jednou ročně zorganizuje prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech svých pracovištích, a to po dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců. § 322 zákoníku práce výslovně přiznává odborovým organizacím právo kontrolovat stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Za účelem vykonání této kontroly je zaměstnavatel povinen odborové organizaci umožnit zúčastňovat se jednání o různých otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajistit možnost ověřit si správnost šetření

pracovních úrazů ze strany zaměstnavatele a účastnit se zjišťování jejich příčin a objasňování.

10.2. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborová organizace

V současnosti je kladen velký důraz na zastoupení zaměstnanců u zaměstnavatele. Tito zástupci zaměstnanců mají vést určitý dialog se zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, být náležitě informováni a poučováni o opatřeních, která zaměstnavatel zamýšlí na tomto úseku realizovat. Tam, kde nepůsobí odborová organizace, si zaměstnanci za tím účelem mohou zvolit svého zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V některých zemích je zavedeno, že zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může působit paralelně s odborovou organizací, přičemž se tyto subjekty navzájem respektují a spolupracují. V ČR je právní úprava opřena o zákoník práce. Ne u všech zaměstnavatelů je zřízena odborová organizace. Právě tuto situaci je možné vyřešit zvolením zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Těchto zástupců může u jednoho zaměstnavatele působit i několik. Platí zásada, že na jednoho zástupce musí připadat alespoň deset zaměstnanců. U podniku, který má 34 zaměstnanců tak mohou působit nanejvýš tři zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý z nich má samostatnou působnost. Funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je funkcí volenou. Volby má na starosti volební komise, která se skládá ze 3 až 9 zaměstnanců, ale konečný počet členů určuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel také vyhlašuje volby, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru. Podle § 281 odst. 2 zákoníku práce, trvá funkční období zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 3 roky.

Zástupci odborů jsou jmenovaní nebo zvolení odbory nebo členy těchto odborů. Odborové organizace mají širší škálu oprávnění, jsou to většinou orgány kolektivní a vyznačují se tím, že jako jediné orgány zastupující zaměstnance mají právní subjektivitu. V praxi se často vyskytuje působení více odborových organizací vedle sebe, neboli pluralita odborových organizací. Tento jev řeší § 286 zákoníku práce. Vůči nim je zaměstnavatel povinen dodržovat princip rovnosti. Za zaměstnance jedná ta odborová organizace, jejímž je tento zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Zastupování zaměstnanců prostřednictvím volených zastupitelských orgánů je v našem právním prostředí však jen subsidiárním řešením pro případ, že v podniku nepůsobí odborová organizace. Pokud ovšem odborová organizace v podniku působí, má přednost, ale založení funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není vyloučeno. Vyplývá to z nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který říká, že tedy neplatí, že se tento zástupce volí jen u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odbory. Ústavní soud argumentoval výše zmíněnou situací v zahraničí a také nerovným postavením zaměstnanců v případě, kdy vedle odborové organizace již nemůže působit žádný jiný orgán zastupující zaměstnance. Tato nerovnost spočívá ve vzniku, existenci, zániku a působnosti odborové organizace ve srovnání se zástupcem zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborové organizace mají širší okruh oprávnění v oblasti informací a projednání, než jiní zástupci zaměstnanců, čímž by docházelo k nesouladu s ústavně zaručenou koaliční svobodou. Právní předpisy EU navíc hovoří pouze o povinnostech zaměstnavatelů vůči „zástupcům zaměstnanců“, aniž by definovaly, jaký subjekt by měl v předmětných případech zaměstnance zastupovat.

10.3. Státní odborný dozor

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je důležitou záležitostí z hlediska celé společnosti, nemůžeme ji omezovat jen na vztah zaměstnanec versus zaměstnavatel, rozšířený o dozor ze strany odborových organizací a zástupců zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale je zde potřeba zásahu a úpravy i ze strany státu. Takový systém vyžaduje přijetí inspekčních orgánů, stanovení jejich působnosti a příslušnosti, práv a povinností, stejně jako sankcí za porušení stanovených povinností.

1. července 2005 nabyl účinnosti zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce, jako kontrolních orgánů v oblasti ochrany pracovních podmínek a pracovních vztahů. Zřizuje základní organizační schéma v čele se Státním úřadem inspekce práce doplněným oblastními inspektoráty práce. Tento úřad, sídlící v Opavě, je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí a v jeho čele stojí generální inspektor. Státnímu úřadu inspekce práce jsou služebně podřízeny jednotlivé inspektoráty práce, v jejichž čele stojí vedoucí inspektor.

Podle § 3 zákona o inspekci práce úřad a inspektoráty kontrolují, zda jsou dodržovány povinnosti, mimo jiné, ve věcech právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, odborovému orgánu, radě zaměstnanců nebo zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, dále ve věcech právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, k zajištění bezpečnosti provozu nebezpečných strojů a jiných technických zařízení, stejně jako v dalších oblastech. Působnost úřadu a inspektorátů se vztahuje na celou řadu subjektů, jejichž podrobný výčet obsahuje § 6 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Vedle těchto subjektů existují však i takové útvary, k jejichž kontrole je zapotřebí souhlasu zmocněného orgánu. Jde o zařízení ozbrojených sil a bezpečnostních sborů pod Ministerstvem obrany, Ministerstvem vnitra, Ministerstvem financí a Ministerstvem

spravedlnosti, dále pak v zařízeních BIS (Bezpečnostní informační služba), Národního bezpečnostního úřadu, Úřadu pro zahraniční styky a informace a v dalších objektech, u nichž by kontrolou mohlo dojít k případnému ohrožení utajovaných skutečností. I přes odmítnutí provedení kontroly však musí být zajištěno, aby takový útvar ve své vlastní působnosti kontrolu provedl a písemnou zprávu o výsledcích kontroly podal orgánu inspekce práce, který o souhlas původně požádal.

Další významnou částí zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, je ustanovení o právech a povinnostech inspektorů v části třetí a celá část čtvrtá obsahující přestupky a správní delikty právnických osob. Inspektor je oprávněn zejména vykonávat kontrolu za přítomnosti člena statutárního orgánu kontrolované osoby a dalších, v zákoně blíže jmenovaných osob, vstupovat do objektů, požadovat na kontrolovaných osobách informace, ověřovat totožnost fyzických osob, požadovat potřebné doklady a pořizovat si jejich kopie, ukládat fyzickým osobám pokuty za nesplnění povinností jménem orgánu inspekce práce a seznamovat se s utajovanými informacemi, prokáže-li se osvědčením pro příslušný stupeň utajení těchto skutečností. § 8 zákona stanoví taxativní výčet povinností inspektora, mezi které řadíme zejména povinnost informovat příslušný orgán kontrolované osoby o zahájení kontroly, prokázat se průkazem inspektora a chránit práva a právem chráněný zájem kontrolované osoby. Je jeho profesní povinností zachovávat mlčenlivost, zjistit skutečný stav, pořízené dokumenty chránit a bez prodlení je vrátit kontrolované osobě, poříditi protokol o výsledcích kontroly, seznámit s nimi kontrolovanou osobu a předat jí stejnopis protokolu.

Shrnutí

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dochází ke kolizi dvou zájmů, a to dvou skupin subjektů. Mezi hlavní subjekty patří zaměstnavatelé na jednom konci, kontra zaměstnanci a

společnost jako taková na konci druhém. Pokud jde o zájmy akcionářů, tak na jedné straně stojí zefektivnění výroby a tím maximalizaci zisku, na druhé straně zájem na maximalizaci bezpečnosti zaměstnanců, což je záležitost z právního i morálního hlediska nutná, ovšem značně nákladná. Řešení spočívá v kompromisu, situaci, kdy je zajištěna solidní bezpečnost při práci za rozumné výdaje.

Za řešitele této situace je nutno považovat stát, který stojí někde uprostřed těchto subjektů a jejich zájmů a nelze jej jednoznačně postavit na stranu zaměstnanců, ani zaměstnavatelů, ale zato může svými veřejnoprávními zásahy ve formě zákonů a dalších právních předpisů stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ovlivnit. Stát v sobě totiž také řeší protikladné postoje v tomto směru, a sice žádaná maximalizace zisku obchodních společností a tím co možná nejvyšší odvody na daních do státní pokladny, versus touha po co nejnižších výdajích z titulu důchodového a sociálního pojištění zaměstnancům a zájem na co nejdelším produktivním věku v životě každého jedince.

Lze ale argumentovat i tím, že přece pracovní síla ve formě zaměstnanců, s ohledem na stupeň kvalifikace evropských zaměstnanců, ve většině případů představuje největší bohatství každé obchodní společnosti. Navíc v našem právním systému znamená každé onemocnění některého zaměstnance zbytečné výdaje ze strany zaměstnavatele, protože takový nepracující zaměstnanec zůstává i nadále zaměstnancem se všemi výhodami, ovšem zaměstnavatel nedostává zpět žádnou protihodnotu a navíc musí řešit problematiku zajištění náhrady za výkon práce nemocného zaměstnance.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci plní svou funkci nejen na pracovištích, ale přeneseně chrání také domácnosti a vlastně celou společnost. Pomáhá zabránit situaci, kdy se rodina ocitne bez živitele například z důvodu pracovního úrazu s následkem smrti. Tím se zase dostáváme k poznatku, že pracovní právo je úzce spojeno s právem sociálního zabezpečení. Smrt osoby, jejíž příjem je pro

domácnost rozhodný, nejspíš povede k nutnosti pomoci takové rodině ze strany státu ve formě sociálních dávek. Tím se samozřejmě zvýší čerpání ze státního rozpočtu. Vedle toho ještě nesmíme opomíjet ušlý příjem do státní pokladny za každého zemřelého člověka v relativně mladém produktivním věku, čímž stát přichází o částku v řádech milionů korun.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ovlivňuje řadu subjektů, od dodavatelů a zákazníků, přes okolní společnosti a obyvatele sousedství až po životní prostředí jako celek.

Resumé

A person could say that from one angle the whole situation of occupational safety and health leads to a collision of two different interests of two different subjects. The main subjects are employers on one side and employees and society as a whole on the other side. Speaking of interests, there is an interest of making the biggest possible earnings and maximalization of profit, but on the other side there is an interest of maximalization of safety of the employees as a very expensive part of the business but a necessary matter of humanism and law. The solution lays on a compromise, a situation, where there is a guarantee of good safety for a reasonable price.

We have to see the state as the resolver of this situation because state is laying between these two subjects and their interests and we cannot place it on the side of employees or employers. On the other hand state can have a big influence on the whole situation due to its statutory instruments such as legal acts and other directives. State, however, also has to resolve some opposing views inside itself. These are the maximalization of profit of companies and thus high tax income versus its target seen in the lowest possible outcome due to old-age pension and social insurance paid to employees together with the highest possible age reached by each employee.

We can also argue by using the fact, that in most cases human power using the employees represents the main wealth of every company, this graduated by the qualification quality of European employees. In our legal system, every illness of of an employee in addition means wasted money from the treasury of the employer because such a not-being-used worker is still a worker with all his benefits but is not giving the employer back the money by making profit and this employer in addition has to deal with the need of ensuring a suitable compensation for this ill employee.

Occupational safety and health fulfils its aims not only on the workplaces, but thanks to its wide range of objectives also grants protection to households and the whole society. It precedes the situation when a family is left without a breadwinner due to for example a work injury with a result of employee's death. This again leads to a finding that labour law is closely linked to the law of social security. Death of a person, whose salary is the main money income of the family will most probably lead to a need of helping such family by the state using social care. This will ofcourse lead to higher outcome from the state teasury and beside this we cannot forget about the not realized income to the state treasury by each employee who died in the productive age, this sum calculated in millions of crowns.

Occupational safety and health has a significant influence on many subjects, starting with suppliers and final consumers, through surrounding companies, inhabitants of the neighbourhood and ending with the environment as a whole.

Occupational Safety and Health

Klíčová slova:

Bezpečnost

Ochrana

Zdraví

Bibliografie

- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo, 4. vydání*, C.H. Beck, Praha, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, LINDE, Praha, 2010, 224 s. ISBN 978-80-7201-795-9.
- DANDOVÁ, Eva: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, ASPI, Praha, 2008. 138 s. ISBN 978-80-7357-374-4.
- DANDOVÁ, Eva: *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*, ASPI, Praha, 2005. 143 s. ISBN 80-7357-100-5.
- GALVAS, Milan: *Pracovní právo – 300 otázek a odpovědí*, CPress, Brno, 2008. 192 s. ISBN 80-251-1872-X.
- GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava: *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*, CP Books, Brno, 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.
- GERLOCH, Aleš: *Teorie práva*, 2. vydání, vydavatel: Aleš Čeněk, Dobrá Voda u Pelhřimova, 2001. 299 s. ISBN 80-86473-04-X.
- KALENSKÁ, Marie: *Československé pracovní právo*, nakladatelství Panorama, Praha 1988. 444 s.
- KLEIN, Naomi: *Bez loga*, ARGO, Praha, 2005, 510 s. ISBN 80-7203-671-8.
- KOUBEK, Josef: *Řízení lidských zdrojů, 4. vydání*, Management Press, Praha 2007. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- PALEČEK, Miloš: *Prevence rizik, VŠE v Praze: nakladatelství Oeconomica*, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1117-7.
- SOUČKOVÁ, Marie a kol.: *Zákoník práce – komentář, 4. vydání*, C.H. Beck, Praha, 2004. ISBN 80-7179-868-1.
- ŠILHOVÁ, Kamila: *Zjišťování příčin pracovních úrazů*, Příručky práce, Praha 1989. 55 s. ISBN 80-208-0180-4.
- ŠUBRT, Bořivoj: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, ANAG, Olomouc, 2007. 839 s. ISBN 978-80-7263-400-2.

VEBER, Jaromír, PINCOVÁ, Eva: *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, PBTisk, Příbram, 2008. 149 s. ISBN 978-80-86946-46-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří: *Zákoník práce s komentářem, 2. vydání*, ASPI, Praha, 2008. 504 s. ISBN 80-7357-327-X.

Použité internetové stránky

ALDRICH, Mark: „History of Workplace Safety in the United States, 1880-1970“, EH.Net Encyclopedia, edited by Robert Whaples, 2001. Dostupné z WWW:
<http://eh.net/encyclopedia/article/aldrich.safety.workplace.us>

NOVÁK, Otto: *Bezpečnost práce a 50 let VÚBP (online)*, Praha: Bozpinfo, Dostupné z WWW:
<http://bozpinfo.cz/knihovnabozp/citarna/publikace/vyrocipro040524.leta.html>

<http://www.bozpinfo.cz>

<http://eh.net/encyclopedia/>

<http://www.wikipedia.org>

<http://en.wikipedia.org/wiki/EU-OSHA>

http://en.wikipedia.org/wiki/International_Labour_Organization

<http://osha.europa.eu/en>

Použitá legislativa a judikatura

Směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Směrnice Rady 89/654/EHS, o minimálních požadavcích na pracoviště

Směrnice Rady 89/656/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci

Směrnice Rady 89/686/ES, o osobních ochranných prostředcích

Směrnice Rady 91/383/EHS, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnanců v dočasném pracovním poměru a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou

Směrnice Rady 92/58/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnostní a zdravotní značky při práci

Směrnice 2006/42/ES, o strojních zařízeních

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci

Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci

Zákon č. 65/1965 Sb., starý zákoník práce

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

Zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

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

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se má ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu

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

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

Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

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

Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky

Nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti

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

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

Přílohy

1. Tabulka barev značek a světelných signálů

barva	význam nebo účel	pokyny a informace
červená	značka zákazu	nebezpečné chování
	signalizace nebezpečí	zastavit přerušit práci bezpečnostní pojistka opustit prostor
	věcné prostředky požární ochrany a bezpečnostně požární zařízení	označení a umístění
žlutá nebo oranžová nebo zelenožlutá	značka výstrahy	buď opatrný připrav se ověř si
modrá	značka příkazu	určité chování nebo postup použij osobní ochranné pracovní prostředky
zelená	značka nouzového východu,	označení dveří, východů, cest, zařízení, vybavení
	značka první pomoci bezpečí	

2. Barevné vyznačení značky označující riziko střetu osob s překážkami nebo pádu osob

Při použití barev černé a žluté



Při použití barev červené a bílé



3. Značky zákazu



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

4. Značky výstrahy



Výstraha, požárně
nebezpečné látky



Výstraha,
riziko exploze



Výstraha,
riziko toxicity



Výstraha, riziko
koroze nebo
poleptání



Nebezpečné
radioaktivní látky



Pozor na
zavěšené břemeno



Nebezpečí střetu
s vozíkem



Nebezpečí -
elektřina



Varování, výstraha,
riziko, nebezpečí



Nebezpečné laserové záření



Nebezpečně oxidující látky



Nebezpečné neionizující záření



Nebezpečí – silné magnetické pole



Nebezpečí zakopnutí



Nebezpečí pádu



Nebezpečí – biologické riziko



Nebezpečí – nízká teplota



Nebezpečná nebo dráždivé látky



Nebezpečí – výbušné prostředí

5. Značky příkazu



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



Příkaz -
pěši musí použít
tuto cestu



Obecné vyjádření
příkazu; příkázaný stav
nebo činnost (ke které se
v případě nutnosti připojí
jiná značka)

6. Informativní značky pro označení únikové cesty a nouzového východu nebo místa první pomoci a zařízení pro přivolání první pomoci



Únikový východ (vlevo)



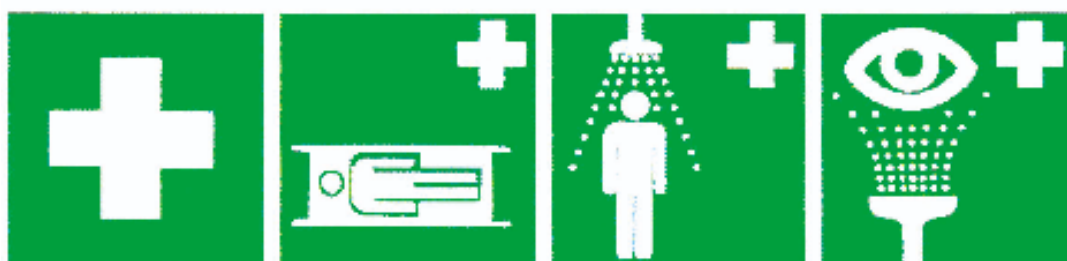
Únikový východ (dolů)



Nouzový východ / úniková cesta



Směrovka (dolů, vlevo, vpravo, nahoru) k zařízení pro přivolání první pomoci
(lze použít s dodatkovou tabulkou)



Místo první pomoci

Nositka

Bezpečnostní sprcha

Výplach očí



Pohotovostní telefon
pro první pomoc nebo
únik

7. Informativní značky pro věcné prostředky požární ochrany, požární bezpečnostní zařízení a směr cesty



Požární hadice

Požární žebřík

Hasicí přístroj

Ohlašovna požáru



Směrovka (dolů, vlevo, vpravo nahoru)
k zařízení požární ochrany
(lze použít s dodatkovou tabulkou)



Požární výtah

POZNÁMKY