

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

3. lékařská fakulta

Bakalářská práce

2006

Lucie Součková

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

**3. lékařská fakulta
Ústav centra preventivního lékařství**

Název bakalářské práce:

Ochrana zdraví při práci, legislativní opatření

Health protection at work, legislative measures

V Praze dne 10. července 2006

Lucie Součková
Veřejné zdravotnictví
Bakalářské studium

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
„Ochrana zdraví při práci, legislativní opatření“
jsem vypracovala samostatně.
Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Praze dne 10. července 2006

Poděkování

Děkuji za odborné vedení, cenné rady a připomínky
při zpracování mé bakalářské práce doc. MUDr. Monice Kneidlové, CSc.

V Praze dne 10. července 2006

OBSAH

Souhrn	3
Úvod	5
Metodika	6
1. Legislativní opatření	7
1.1 Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, v platném znění.....	7
1.2 Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění	8
1.3 Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění.....	9
1.4 Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, v platném znění	10
1.5 Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v platném znění	11
1.6 Nařízení vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, v platném znění	12
2. Rizika při práci	13
2.1 Analýza rizik	13
2.2 Hodnocení rizik	14
3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a povinnosti zaměstnavatele	15
3.1 Zdravotní způsobilost	15
3.2 Školení a informovanost zaměstnanců	16
3.3 Kouření na pracovišti	16
4. Osobní ochranné pracovní prostředky	18
4.1 Pracovní oděvy a pracovní obuv	19
4.2 Ochranné nápoje	20
5. Pracovní úrazy	21
5.1 Druhy pracovních úrazů	21
5.2 Evidence pracovních úrazů	21
5.3 Statistika pracovní úrazovosti v ČR	22
5.3.1 Vývoj ukazatelů pracovních úrazů v ČR	22
5.3.2 Smrtelné pracovní úrazy v ČR	24
5.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – ukázka z praxe (společnost Philip Morris ČR a.s.)	25
5.4.1 Statistika pracovních úrazů ve společnosti Philip Morris ČR a.s.	26
5.4.2 Školení zaměstnanců společnosti Philip Morris ČR a.s.	27
6. Práva a povinnosti zaměstnanců v souvislosti s bezpečností práce	28

7.	Závodní preventivní péče	29
7.1	Úkoly závodní preventivní péče	29
7.2	Poskytovatelé závodní preventivní péče	30
8.	Preventivní opatření v rámci ochrany zdraví při práci	31
8.1	Preventivní opatření pro snížení rizika	31
8.2	Prevence v podobě osobních ochranných pracovních pomůcek	32
8.3	Prevence pracovních úrazů	32
9.	Kontrolní pravomoc odborů	33
10.	Úloha státu nad bezpečností a ochranou zdraví při práci	34
10.1	Státní dozor nad bezpečností práce	34
10.2	Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	34
	Diskuse	35
	Závěr	41
	Literatura	43

SOUHRN

Péče o bezpečnou a zdraví neohrožující práci patří mezi základní atributy vzdělané a humánní společnosti. Ve všech vyspělých zemích je tato oblast regulována státem, přičemž zákon ukládá povinnosti zaměstnavatelům i zaměstnancům. V České republice je této problematice věnována poměrně velká pozornost a péče o pracovníky je tak na velmi dobré úrovni. Jak už bylo řečeno ochrana zdraví při práci je postavena především na platné legislativě, a proto samozřejmě i tato bakalářská práce se platnou legislativou řídí a každá kapitola z právního předpisu vychází.

Právních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je celá řada, já jsem v úvodu práce přiblížila jen zlomek těch nejdůležitějších. V následujících kapitolách jsou podrobněji zpracována jednotlivá témata týkající se rizik při práci, povinnostmi zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, osobními ochrannými prostředky, pracovními úrazy, závodní preventivní péčí a neméně důležitými preventivními opatřeními, státním dozorem a kontrolní pravomocí odborů. Kapitulu pracovní úrazy jsem obohatila o statistická data.

V oboru týkajícího se zdraví je prevence velice důležitá. Preventivní opatření jsou obsažena v každé kapitole, protože samotné dodržování legislativy je určitou prevencí. Pracovní činnost by neměla být prováděna na úkor zdraví a všechny nebezpečné pracovní postupy by měly být vyloučeny. Zájem o bezpečné pracovní prostředí by měli mít i sami zaměstnanci. Zaměstnanci by měli spolupracovat se zaměstnavatelem. Měli by mít zájem o zvyšování znalostí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a měli by mít pozitivní postoj k zásadám bezpečného chování. Každý zaměstnanec by měl být aktivním prvkem v procesu trvalého zlepšování pracovních podmínek a snižování rizika poškození zdraví.

The care about safe labour belongs among basic attributes in educated and human society. This area is regulated by state in all advanced countries, whereas a law imposes duties for employers and also for employees. Relatively big attention is devoted to this problem in the Czech Republic and so the care about employees is at a very good level. As has been already said protection of health at work is based on valid legislation first of all. That is why this bachelor's work follows valid legislation of course and each chapter goes out from legal rule.

There are number of legal rules about labour safety and health protection, I mentioned only

part of the most important rules in the beginning of this work. Particular topics are processed in detail in next chapters, which refer to risks at work, duties for employers, but also for employees, personal protective equipments, work accidents, works preventive care and no less important preventive measures, government control and supervisory power of labour unions. I variegated the chapter about work accidents of some statistic facts.

The prevention is very important in the branch of health protection. Preventive measures are included in each chapter, because the legislation observance itself is some prevention. A work shouldn't be done at the expense of health and all hazardous work procedures should be eliminated. Employees themselves should be interested in safe working surroundings too. Employees should cooperate with employer. They should be interested in safety and health protection and they should have positive approach to the principles of safe behavior. Each employee should be the active element in the process of continuous improvement of working conditions and decreasing the risk of the health harm.

ÚVOD

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci by měla mít nejvyšší prioritu v každém podniku. Mohlo by se zdát, že ochrana zdraví při práci je úkolem pouze zdravotnickým. Je to ale problematika mnohem širší, ve které hrají svou roli i faktory ekonomické. Na jedné straně zaměstnavatel musí vynakládat finance na různá opatření při úpravě pracoviště nebo technologie, na straně druhé však snížení úrazovosti, nemocnosti, prodloužení dobré zdravotní způsobilosti k práci do vyššího věku přispívá k prosperitě podniku. Oblast ochrany zdraví při práci je tedy problematika nejen zdravotní, ale i ekonomická a její legislativní zabezpečení je velice důležité. Nelze ji proto ponechat jen na volné úvaze zaměstnavatelů, zákonem daná pravidla jsou nezbytná.

Zdraví je možné chápat jako základní životní hodnotu, podmiňující i ostatní hodnoty. Podobně je to i s bezpečností práce jako takovou. Škodlivý vliv práce se může projevat např. zvýšenou pracovní neschopností, pracovními úrazy, nemocemi z povolání atd.. To všechno má samozřejmě své následky – nižší produktivita práce, nespokojenost, psychická zátěž. Práce samozřejmě nepůsobí jen negativně, může také přispívat k rozvoji zdraví a osobnosti nebo nemá žádný významný vliv na zdraví.

Cílem péče o zdraví pracujících na jakémkoliv pracovišti je nejenom snížení možnosti poškození zdraví působením nepříznivých vlivů práce a pracovního prostředí, ale i optimalizace pracovního zařazení a pracovních podmínek. Vhodné pracovní zařazení přispívá k rozvoji osobnosti – jak po stránce fyzické, tak i psychické a vede i k optimálnímu využití pracovních schopností pracovníka a tím i k pocitu uspokojení z práce [6].

METODIKA

Při zpracování této bakalářské práce na téma „Ochrana zdraví při práci, legislativní opatření“ jsem vycházela z platných legislativních podkladů. Jelikož zákony jsou dané státem, jedná se tedy o práci čistě literárně rešeršní. Přesto jsem chtěla text o něco obohatit. K tomu jsem si vybrala kapitolu pracovní úrazy, kterou jsem rozšířila o statistiku úrazovosti v České republice za posledních několik let a přidala jsem také něco málo z pracovních úrazů společnosti Philip Morris ČR a.s.

1. LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ

Nedílnou součástí pracovněprávních vztahů je právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Zákoník práce [7] je jakýmsi základním stavebním kamenem v této oblasti. Na něj pak navazují prováděcí předpisy - vyhlášky a nařízení vlády, které stanoví konkrétní pravidla bezpečnosti. Pravidla bezpečnosti práce mohou být obsažena i v pracovních řádech a kolektivních smlouvách a v bezpečnostních normách. Soubor technických norem České republiky je platný, avšak normy nejsou závazné, jejich dodržování stojí na dobrovolnosti. Povinné dodržování norem může být stanoveno právním předpisem.

1.1 Zákon č. 65/1965 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE, v platném znění [7]

Zákoník práce je základním právním předpisem, který upravuje naprostou většinu pracovněprávních vztahů, k nimž dochází mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zákoník práce se skládá z několika částí, přičemž bezpečností a ochranou zdraví při práci se zabývá hlava pátá § 132 – 138.

Hlavním cílem právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v zákoníku práce je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců při práci. Zaměstnavatel je povinen kontrolovat účinnost a dodržování opatření k prevenci rizik a k minimalizaci neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel musí přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry, povodně atd., především s ohledem na minimalizaci možného poškození zdraví – tzn. zabezpečení poskytování první pomoci, přivolání lékařské pomoci, hasičů, policie a podle situace i organizace evakuace zaměstnanců.

Ustanovení § 133 zákoníku práce upravuje povinnosti zaměstnavatele (např. nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které neodpovídají jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti).

Osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP), pracovními oděvy a obuví, mycími, čistícími a dezinfekčními prostředky a ochrannými nápoji se zabývá § 133a.

§ 133b řeší bezpečnostní značky a signály. Povinnosti zaměstnavatele, které jsou spojené se vznikem nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, zachycuje další kapitola - § 133c.

O prostorovém a konstrukčním uspořádání pracoviště pojednává § 134. Zaměstnavatel je povinen zajistit vhodné pracovní prostředí (např. výška pracovní ploch, dostatečná výměna vzduchu větráním atd.). Rovněž výrobní a pracovní prostředky a zařízení musí splňovat předepsané limity (§ 134a). Značná část pracovních úrazů je způsobena chybným jednáním zaměstnanců, kteří obsluhují technická zařízení. Proto je v § 134b uvedeno, že technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, mohou obsluhovat jen zdravotně a zvláště odborně způsobilí zaměstnanci.

Ustanovení § 134d zákoníku práce obsahuje zákaz některých prací. Novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb., nově zakázala práce s azbestem. Zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratoře, analytické práce, práce při likvidaci zásob, odpadů a zařízení, která obsahují azbest, a práce při odstraňování staveb obsahující azbest. Organizaci práce a pracovní postupy řeší § 134e.

Zákoník práce ukládá povinnosti nejen zaměstnavatelům. Jsou zde také uvedena práva a povinnosti zaměstnanců (§ 135). Ti jsou mimo jiné oprávněni odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně ohrožuje jejich život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob.

1.2 Zákon č. 258/2000 Sb., O OCHRANĚ VEŘEJNÉHO

ZDRAVÍ a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění [27]

Tento zákon upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví. Jde o souhrn činností a opatření k vytváření a ochraně zdravých životních a pracovních podmínek. Veřejným zdravím se podle tohoto zákona rozumí zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin, který je určován souhrnem přírodních, životních a pracovních podmínek a způsobem života. Ochrana zdraví při práci je věnována především hlava II, díl 7 (§§ 37 – 44).

Hned první téma v díle 7 tohoto zákona je věnováno kategorizaci prací. Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií. Do kategorie se nezařazují práce prováděné na pracovištích staveb prozatímně užívaných ke zkušebnímu provozu, který nepřekročí jeden rok. Více se kategorizací prací zabývá vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií [19].

§§ 39 a 40 se věnují rizikovým pracím a jejich evidenci. U zaměstnanců provádějících rizikové práce musí být vedena příslušná evidence, která musí být uložena ještě po dobu 10 let od skončení expozice. U prací, které jsou spojené s expozicí chemickým karcinogenům, azbestu, fibrogennímu prachu a biologickým činitelům, je tato povinnost prodloužena až na dobu 40 let od ukončení expozice.

1.3 Zákon č. 20/1966 Sb., O PÉČI O ZDRAVÍ LIDU, v platném znění [25]

Hlavní zásady péče o zdraví lidu jsou uvedeny v samém úvodu tohoto zákona. Péči společnosti o zdraví lidu musí odpovídat snaha každého jednotlivce žít zdravě a vyvarovat se vlivů škodlivě působících na jeho zdraví. Zároveň má každý občan napomáhat dobrému vývoji zdraví svých spoluobčanů, a proto aktivně přispívat k vytváření zdravých podmínek a zdravého způsobu života a práce. K hlavním předpokladům péče o zdraví lidu patří stálý rozvoj vědy a techniky a pohotové uplatňování výsledků vědeckého výzkumu v praxi [25]. Zvláštní pozornost při ochraně a soustavném upevňování zdraví lidu je věnována péči o novou generaci a péči o pracující.

Zákon se věnuje zdravotnictví v širokém rozsahu. Jsou zde části, které jsou věnované např. poskytování zdravotní péče, soustavě zdravotnických zařízení, pracovníkům ve zdravotnictví a další.

1.4 Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro ZAŘAZOVÁNÍ PRACÍ DO KATEGORIÍ, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, v platném znění [19]

Tato vyhláška stanoví v souladu s právem Evropských společenství především kritéria, faktory a limity pro zařazování prací do kategorií. Faktorem se pro účely této vyhlášky rozumí fyzikální, chemické a biologické činitele, prach, fyzická zátěž, zátěž teplem a chladem, psychická a zraková zátěž a další faktory, které mohou mít nebo mají vliv na zdraví. Při zařazování prací do kategorií se bere v úvahu vzájemné ovlivňování účinků jednotlivých faktorů.

Do první kategorie patří práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví.

Do druhé kategorie jsou zařazovány práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů. V této kategorii jsou i práce, jejichž výkon vyžaduje zvláštní zdravotní způsobilost (např. řidiči).

Kategorie třetí zahrnuje práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity. Expozice fyzických osob, které práce vykonávají není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření. Dále zahrnuje práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současného poznání za nemoci související s prací.

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

Při práci spojené s expozicí více faktorům se kategorie stanoví podle nejméně příznivě hodnoceného faktoru.

V příloze č. 1 k této vyhlášce jsou uvedena kritéria pro zařazení prací do kategorií. Limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů v moči a krvi jsou uvedeny v příloze č. 2.

1.5 Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky OCHRANY ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PRÁCI, v platném znění [13]

Nařízení vlády je prováděcím předpisem zákona o ochraně veřejného zdraví [27]. První část je věnována základnímu ustanovení. Rozsáhlá druhá část se zaměřuje na rizikové faktory pracovních podmínek a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců. V paragrafech 3 – 27 jsou tato témata: osvětlení, tepelná zátěž, zátěž chladem, ochranné nápoje, větrání pracoviště, fyzická zátěž a prostorové požadavky související s fyzickou zátěží, zdravotní rizika a opatření k ochraně zdraví při ruční manipulaci s břemeny, práce ve vynuceném tempu, monotónní práce a psychická zátěž související s prací, zdravotní rizika práce na zařízeních se zobrazovacími jednotkami a opatření k ochraně zdraví, hodnocení zdravotního rizika chemických faktorů a prachu, hodnocení zdravotních rizik plynoucích z expozice olovu a jeho iontových sloučenin a opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, chemické karcinogeny, pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity a mutageny - hodnocení zdravotního rizika a opatření k ochraně zdraví při práci s chemickými karcinogeny nebo mutageny, ochrana zdraví při práci s azbestem a při jiných pracích, které mohou být zdrojem expozice azbestu, biologické činitele – hodnocení zdravotního rizika při práci s biologickými činiteli a opatření k ochraně zdraví zaměstnanců (+ další opatření k ochraně zdraví zaměstnanců ve zdravotnických a veterinárních zařízeních + zvláštní opatření v průmyslových procesech, laboratořích a prostorách pro chov laboratorních zvířat) a opatření k ochraně zdraví zaměstnanců při používání osobních ochranných pracovních prostředků.

Část třetí zachycuje hygienické požadavky na vybavení pracovišť (zásobování vodou, sanitární a pomocná zařízení).

1.6 Nařízení vlády č. 502/2000 Sb., O OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘED NEPŘÍZNIVÝMI ÚČINKY HLUKU A VIBRACÍ, v platném znění [15]

Tento předpis je věnován nepříznivým účinkům hluku a vibrací. Jsou zde stanoveny nepřekročitelné hygienické imisní limity hluku a vibrací na pracovištích, v obytných budovách, ve stavbách občanského vybavení a ve venkovním prostoru a způsob jejich měření a hodnocení.

K nařízení přísluší i přílohy – například korekce pro stanovení hodnot hluku v pracovním prostředí jsou uvedeny v příloze č. 2.

2. RIZIKA PŘI PRÁCI

2.1 ANALÝZA RIZIK

Problematiku zdravotních rizik rozpracovává zákoník práce [7] v § 132a. Je zde rozebrána kapitola týkající se pouze prevence rizik. Samotný pojem „riziko“ se v zákoníku práce blíže nedefinuje. V podstatě se dá říci, že každá lidská činnost je zdrojem rizik pro člověka, tím spíše pak činnost zaměstnance v pracovním procesu. Z hlediska pracovního práva patří mezi rizika všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, prach, hluk, elektrická energie apod. [12]. V teorii je pojem „riziko“ vyjádřen jako pravděpodobnost, se kterou dojde za definovaných podmínek expozice k projevu nepříznivého účinku, tedy k poškození zdraví zaměstnance. Pracovní rizika obvykle dělíme na mechanická, fyzikální, chemická a biologická. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec při práci přichází do styku [12].

Základem pro analýzu rizik při práci je systematické sledování všech faktorů pracovního prostředí a pracovních podmínek z hlediska zátěže lidského zdraví těmito faktory a jejich možného škodlivého vlivu na zdraví, bezpečnost pracovníků při práci a předpověď možností vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání či jiných poškození zdraví souvisejících s prací a pracovními podmínkami [1].

Analýza rizik probíhá v následujících krocích:

- identifikace nebezpečí
- vyhodnocení vztahu mezi dávkou a odpovědí
- identifikace exponovaných zaměstnanců
- charakterizace rizika
- odstranění nebo redukce rizika

Obsah a rozsah každého kroku v analýze rizika závisí na specifických podmínkách na pracovišti, především na počtu zaměstnanců, úrazovosti, zdravotním stavu zaměstnanců, používaných pracovních materiálech, vybavení a uspořádání pracoviště, pracovní činnosti atd. Cíl je ale všude stejný - navrhnout a prakticky zavést taková opatření, která jsou nezbytná pro

ochranu zdraví pracovníků. Tato opatření zahrnují prevenci pracovních rizik, povinnost informovat zaměstnance o možných rizicích a způsobech ochrany proti nim, povinnost zajišťovat výcvik pracovníků v ochraně zdraví a bezpečnosti při práci a zajistit prostředky pro zavádění nezbytných preventivních opatření [1].

2.2 HODNOCENÍ RIZIK

Hodnocení rizik není jednorázovou záležitostí. Doporučuje se vypracovat program hodnocení rizik na pracovišti a hodnotit rizika v pravidelných intervalech, závislých na povaze rizik a změnách pracovní činnosti, obvykle jednou ročně. Pracovní rizika mají být znovu zhodnocena vždy při všech závažných změnách na pracovišti (změny technologie, změny pracovního místa, použití jiných materiálů atd.) [1].

Při hodnocení rizika na pracovišti je také třeba identifikovat pracovníky, kteří mohou být vystaveni riziku ve zvýšené míře. Mezi ně patří hendikepovaní zaměstnanci, mladiství a staří zaměstnanci, těhotné a kojící ženy, noví nebo sezónní zaměstnanci, zaměstnanci pracující v mimořádně špatných pracovních podmínkách atd.

Zákon přímo neukládá zaměstnavateli, jakým způsobem má hodnocení rizik provádět. Záleží proto na zaměstnavateli samotném, jakou formu zvolí. O tom, kdo bude provádět hodnocení rizika, rozhoduje v každé organizaci zaměstnavatel. Může to být zaměstnavatel sám, zaměstnanci podniku jmenovaní zaměstnavatelem nebo externí služba.

3. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Ustanovení § 133 zákoníku práce [7] obsahuje v odstavci 1 výčet povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle odstavce druhého je zaměstnavatel povinen přizpůsobovat na pracovišti prostory těhotným a kojícím ženám pro jejich odpočinek. A poslední třetí odstavec se věnuje zaměstnancům se změněnou pracovní schopností a povinnostem zaměstnavatele.

3.1 ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST

V ustanovení § 133 odstavce 1 zákoníku práce [7] jsou pod písmeny a) až d), h), i), a j) uvedeny povinnosti zaměstnavatele ve vztahu ke zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci.

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Dále musí zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem (Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu [25]) vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají např. zdravotní průkaz nebo se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze apod..

Sledování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k výkonu práce se děje v rámci vstupních lékařských prohlídek a v rámci periodických prohlídek. Tyto prohlídky se týkají zaměstnanců, kteří mají být zařazeni k pracím spojeným se zvýšeným nebezpečím vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání, průmyslových otrav, ohrožení duševního zdraví nebo jiného poškození zdraví. Tato pracoviště jsou určena zvláštními předpisy nebo rozhodnutími orgánu ochrany veřejného zdraví.

Zaměstnavatel je také povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek.

3.2 ŠKOLENÍ A INFORMOVANOST ZAMĚSTNANCŮ

Plnění povinností uvedených v § 133 pod písm. e) zákoníku práce [7] – zabezpečit školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pravidelně ověřovat jejich znalosti a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování, má význam při řešení otázky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání [12]. Zaměstnavatel může být zproštěn odpovědnosti zcela nebo částečně, když prokáže, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

Nejzákladnější povinností každého zaměstnavatele je vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. Z tohoto bodu potom vycházejí další kroky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jeden z těchto kroků je zachycen v § 133 písm. f), který zaměstnavateli přikazuje zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a to zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Informace a pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho přeložení nebo změně pracovních podmínek.

3.3 KOUŘENÍ NA PRACOVIŠTI

Vedle alkoholu na pracovišti je negativním jevem kouření v pracovní době. Kuřáci zatím mnoho nedají na to, že jejich nikotinová vášeň škodí nejen jim, ale i nekuřákům v jejich blízkosti. Když pouhé apely nestačí, na pomoc musejí přijít předpisy. Zaměstnavatelé jsou povinni dbát, aby zdraví zaměstnanců nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích. Tuto povinnost stanoví zákoník práce [7] v ustanovení § 133 odst. 1 písm. j). Za tím účelem jsou povinni zabezpečovat dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními předpisy. Tím je především zákon č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi [26], kde se v § 4 odst. 1 písm. f) zakazuje kouřit na schůzích, poradách a

jednáních konaných v uzavřených prostorách, v pracovních místnostech, kde účinkům kouření jsou vystaveni nekuřáci, ve zdravotnických zařízeních, ve školách, kulturních a uzavřených sportovních zařízeních s výjimkou prostor vyhrazených pro kouření.

Potěšitelné je, že zákaz kouření je i v prostorách zařízení společného stravování (hotely, restaurace, jídelny apod.) s výjimkou těch, které jsou vyhrazeny pro kuřáky. Tam, kde není stavebně oddělená jídelna pro kuřáky, zakazuje se kouřit v době určené pro podávání snídaní, obědů a večeří.

Rovněž se nesmí kouřit v prostředcích osobní železniční dopravy s výjimkou vyhrazených vozů, v prostředcích ostatní vnitrostátní hromadné dopravy osob (např. autobusy) a v uzavřených prostorách souvisejících s touto dopravou a určených pro cestující (např. čekárny) [7].

Tuto povinnost zaměstnavatel nejlépe zajistí tím, že stanoví zákaz kouření v uvedených prostorách v pracovním řádu nebo v kolektivní smlouvě. Vedoucí pracoviště však nemusí vydávat příkaz k zákazu kouření na pracovišti, kde pracují i nekuřáci. Tento zákaz vyplývá přímo ze zákoníku práce (§ 135 odst. 4 písm. e) a je stanoven jako povinnost pro zaměstnance – kuřáky [7]. Zaměstnanec na tomto pracovišti tedy kouřit nesmí, jinak porušuje pracovní kázeň. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně je nutné přihlídnout ke konkrétním okolnostem daného případu. Například jinou závažnost bude mít porušení tohoto zákazu zaměstnancem na ředitelství v kanceláři a zcela jinou v lakovně, při práci s výbušninami.

4. OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY

Osobními ochrannými pracovními prostředky (dále OOPP) se zabývá ustanovení § 133a zákoníku práce [7]. Toto ustanovení říká, že nelze-li rizika odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům OOPP. OOPP jsou zde definovány jako prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené prováděcím právním předpisem. OOPP, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

Prováděcím předpisem k ustanovení §133a zákoníku práce [7] je nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví poskytování osobních ochranných pracovních prostředků [14]. Předchozí vyhláška č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů, byla zrušena vyhláškou č. 498/2001 Sb., kterou se zrušují některé předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [12]. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví poskytování osobních ochranných pracovních prostředků [14] vymezuje také ochranné prostředky, na které se nařízení vlády nevztahuje. Tento negativní výčet prostředků je oproti dřívějšímu výčtu rozšířen.

OOPP musí zaměstnavatel udržovat v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. Ochranný prostředek je určen pro osobní užívání zaměstnancem. Jeho použití pro více zaměstnanců je možné pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami. Zaměstnavatel musí předem informovat zaměstnance o rizicích, před kterými ho přidělované ochranné prostředky mají chránit [7]. Samozřejmě, že zaměstnanci musí být seznámeni s používáním ochranných prostředků.

4.1 PRACOVNÍ ODĚVY A PRACOVNÍ OBUV

Výkladově největší problémy v praxi způsobuje rozlišení hranice pracovních oděvů a obuvi poskytovaných jako OOPP a běžných pracovních oděvů a obuvi, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění [12].

Pokud se týká běžných pracovních oděvů a obuvi, je možno konstatovat, že je každý zaměstnanec povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost i o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání. Každý zaměstnanec by proto měl při práci používat vhodný pracovní oděv a obuv, protože i tímto přispívá ke snížení počtu pracovních úrazů. Běžné pracovní oděvy a obuv zaměstnavatel zaměstnancům však neposkytuje!

Podle § 133a odst. 2 zákoníku práce [7] se zaměstnancům v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení a znečištění, poskytuje pracovní oděv nebo obuv jako OOPP. Jde zejména o pracovníky jako je například klempíř, instalatér apod. Nové oděvy a obuv se poskytují až po uplynutí užité doby, když zaměstnanec vrátí opotřebovaný oděv, který už nelze opravit.

Oděv a obuv poskytované jako OOPP jsou spolu s ostatními OOPP blíže specifikovány v nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví poskytování osobních ochranných pracovních prostředků [14] a v jeho přílohách č. 2 a 3. V příloze č. 2 jsou demonstrativně vyjmenovány OOPP pro ochranu rukou a paží, pro ochranu trupu a břicha a pro ochranu celého těla. Obuv se jako OOPP poskytuje podle této přílohy zejména k ochraně před uklouznutím. Pokud se týká povinnosti zaměstnavatele zajistit, aby OOPP respektoval ergonomické požadavky, je možno konstatovat, že s ohledem na již poměrně rozšířený sortiment oděvů a obuvi používaných jako OOPP by neměla tato otázka činit problémy [12].

4.2 OCHRANNÉ NÁPOJE

Poskytování ochranných nápojů upravuje kromě § 133a zákoníku práce [7] § 5 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci [13].

Ochranné nápoje se poskytují:

- a) při práci vykonávané za podmínek, kdy tepelná zátěž z pracovního prostředí spolu s fyzickou zátěží vede ke ztrátě tekutin zaměstnance potem a dýcháním vyšší než 1 litr za směnu. Jedná se o tzv. horké provozy.
- b) na venkovních pracovištích a při obsluze venkovních strojů včetně dopravních prostředků, jejichž kabiny nejsou vybaveny účinným klimatizačním zařízením, jestliže teplota vzduchu na pracovním místě po dobu přesahující polovinu směny se rovná nebo je vyšší než 28 °C.
- c) na pracovištích s teplotou 4 °C a nižší.

Pokud jde o jejich množství v případech uvedených v písm. a) a b), je zaměstnavatel povinen poskytnout takové množství, které odpovídá nejméně 70 % tekutin ztracených za směnu potem a dýcháním. Na pracovištích s teplotou 4 °C a nižší se poskytují teplé nápoje, a to alespoň půl litru za směnu. Je logické, že zejména v případě uvedeném v písm. b) bude obtížné to objektivním způsobem zjistit [12]. Zaměstnavatelé by zde proto množství nápojů měli určit ve spolupráci s lékařem.

Ochranné nápoje nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostního procenta cukru a více než 1 hmotnostního procenta alkoholu. Nápoje pro mladistvé – tj. do 18 let nesmí obsahovat alkohol vůbec [12].

5. PRACOVNÍ ÚRAZY

Podle zákoníku práce [7] se za pracovní úrazy považují takové úrazy, ke kterým došlo u pracovníka při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k poškození zdraví nebo k jeho smrti. Za vzniklou škodu odpovídá organizace, u níž byl pracovník v době úrazu v pracovním poměru. Za pracovní úraz se nepovažuje úraz, který vznikl při cestě do zaměstnání a zpět [6].

5.1 DRUHY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Pracovní úrazy jsou děleny takto:

- smrtelný – pracovní úraz, který způsobil pracovníkovi smrt ihned nebo kdykoliv později, nastala-li smrt podle lékařského posudku následkem tohoto pracovního úrazu.
- těžký – pracovní úraz, který měl za následek ztrátu orgánu nebo jeho podstatné části, anebo takové poškození zdraví (včetně průmyslových otrav), které lékař označil za těžké.
- hromadný – pracovní úraz, kdy při téže události byly zraněny nejméně tři osoby, z nichž alespoň jedna těžce nebo smrtelně, nebo kdy bylo zraněno více než deset osob.
- ostatní – všechny pracovní úrazy, které nejsou uvedeny výše.

5.2 EVIDENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Touto problematikou se podrobně zabývá nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Zaměstnavateli se ukládá několik povinností, které mají zásadní význam z hlediska předcházení pracovních úrazů. Jde především o povinnosti vyšetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud mu to dovoluje jeho zdravotní stav, a také za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Evidence pracovních úrazů,

kteřou je zaměstnavatel povinen vést, je dvojího druhu. O pracovních úrazech, v jejichž důsledku došlo k úmrtí zaměstnance nebo ke zranění s pracovní neschopností delší než tři dny, je zaměstnavatel povinen vyhotovit záznamy a vést dokumentaci. O všech pracovních úrazech bez ohledu na to, zda byla způsobena pracovní neschopnost nebo zda její doba překročila tři dny, vede zaměstnavatel evidenci v knize úrazů [12]. Ve shodě s požadavkem rámcové směrnice č. 89/391/EEC došlo ke změně hranice pro vyhotovení záznamů o úrazech z dosavadního jednoho dne na tři dny. Změna byla nezbytná z hlediska zajištění srovnatelnosti statistik ČR o pracovních úrazech se státy Evropské unie [12]. 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 ohlašují pracovní úraz a záznam o úrazu ukládá zaměstnavateli povinnost sepsat záznam o úrazu nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu. Přílohou tohoto nařízení vlády je formulář záznam o úrazu.

5.3 STATISTIKA PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČR

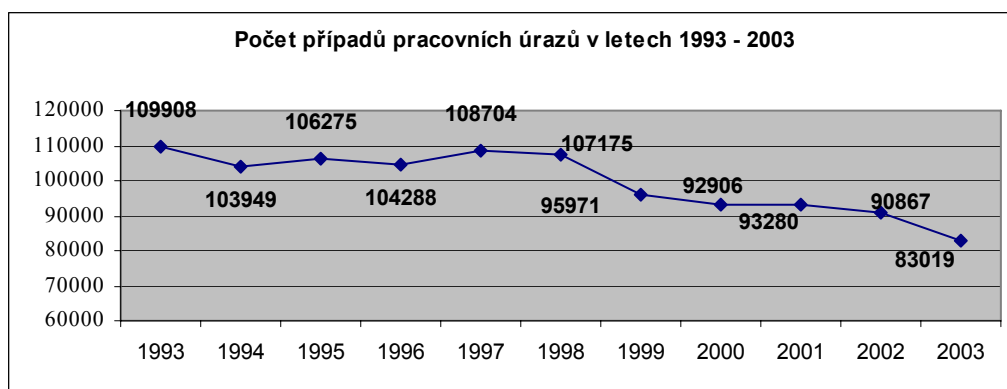
5.3.1 VÝVOJ UKAZATELŮ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ V ČR

Komentované ukazatele v tomto článku se vztahují ke 4 435 434 nemocensky pojištěným zahrnutým do zjišťování provedeného ČSÚ podle „Programu statistických zjišťování na rok 2003“.

V roce 2003 bylo v České republice nově hlášeno celkem 83 019 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy. Ty měly za následek 3 599 340 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Proti předcházejícímu roku došlo v roce 2003 ke snížení ukazatele počtu pracovních úrazů o 7 848 případů, tj. o 8,64 %, které bylo spojeno se snížením počtu kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz, a to o 188 736 dnů (tj. o 4,98 %) [24].

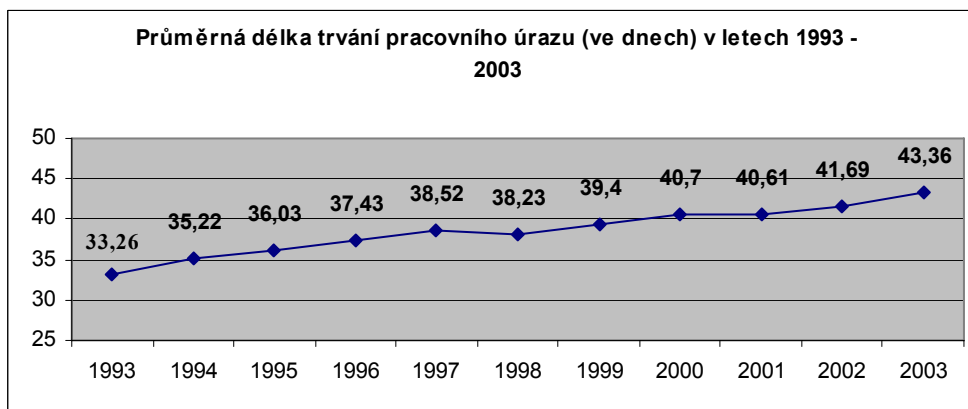
Pozn.č.1: Uvedené hodnoty v kapitole statistika pracovní úrazovosti v ČR jsou použity dle dostupných materiálů

Graf č. 1: Počet případů pracovních úrazů v letech 1993 – 2003



Z grafu č. 1 vyplývá, že vývoj hodnot počtu případů pracovních úrazů neprobíhá monotónně a jsou v něm patrné jednotlivé etapy charakteristické odlišnými tendencemi vývoje [24]. V letech 1994 – 1998 jsou hodnoty ustálené v úzkém rozpětí kolem 106 tisíců případů za rok. I přes nepatrné zvýšení počtu případů pracovních úrazů v roce 2001 proti předcházejícímu roku je v posledních šesti letech naznačen počínající trend poklesu hodnot tohoto ukazatele v čase [24].

Graf č. 2: Průměrná délka trvání pracovního úrazu v letech 1993 - 2003



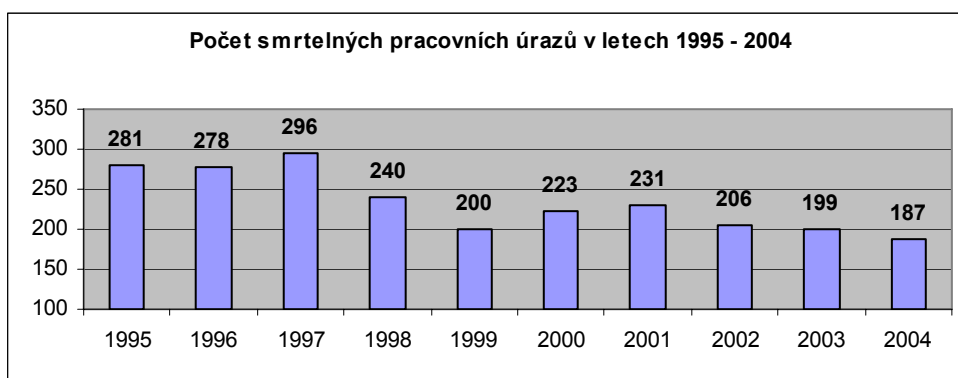
Na rozdíl od naznačeného příznivého vývoje hodnot ukazatele počtu případů pracovních úrazů zůstává znepokojivým jevem vývoj hodnot ukazatele průměrné délky trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz, což naznačuje graf č. 2. Ukazatel průměrné délky trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz vykazuje od roku 1971, kdy bylo zaznamenáno lokální minimum tohoto ukazatele, trvale vzestupný trend. Od tohoto roku do

roku 2003 vzrostla hodnota tohoto ukazatele z 21,9 kalendářního dne na hodnotu 43,36 kalendářního dne. Zejména od roku 1990 je patrný razantní růst hodnot tohoto ukazatele [24]. Od roku 1990 do roku 2003 vzrostla jeho hodnota o více než 54 %.

5.3.2. SMRTELNÉ PRACOVNÍ ÚRAZY V ČR

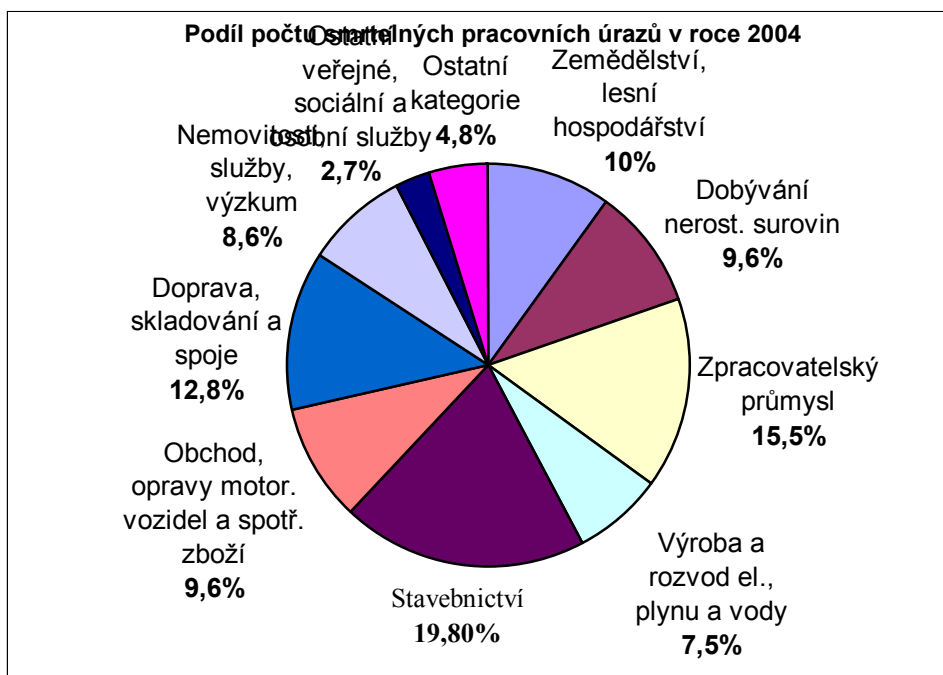
Poněkud příznivější vývoj je naznačen v grafu č. 3. Je zde zaznamenán pokles počtu smrtelných pracovních úrazů v roce 2004 proti roku 2003 o 12 případů (ze 199 na 187), což představuje pokles o 6 %.

Graf č. 3: Počet smrtelných pracovních úrazů v letech 1995 - 2004



Z následujícího grafu (č. 4) je patrné, že počet smrtelných pracovních úrazů se významně liší podle pracovního odvětví. Největší počet smrtelných pracovních úrazů vykazují odvětví: stavebnictví, zpracovatelský průmysl a doprava, skladování a spoje.

Graf č. 4: Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů podle kategorií v roce 2004



5.4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI - UKÁZKA Z PRAXE (společnost Philip Morris ČR a.s.)

Velice dobře zpracovaný systém ochrany zdraví při práci má společnost Philip Morris ČR a.s.. Je to největší výrobce, prodejce a distributor tabákových výrobků působící v České republice. Je nástupcem akciové společnosti Tabák, která vznikla v roce 1991, v roce 1992 byla privatizována a v roce 2000 převzala název majoritního vlastníka. Philip Morris ČR tvoří generální ředitelství v Praze, výrobní závod v Kutné Hoře, Hodoníně a Strážnici a distribuční sklady v dalších městech ČR. Společnost vlastní 99% podíl ve Philip Morris Slovenská republika s.r.o., se sídlem v Bratislavě.

Společnost Philip Morris ČR každý půlrok dokumentuje dění v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví v půlroční zprávě, ve které je uvedeno vše, co s touto problematikou souvisí (statistiky pracovních úrazů, risk assessment, různá školení pro zaměstnance, novinky z oblasti osobních ochranných pracovních pomůcek, tzv. bezpečnostní miniprojekty (např. protiskluzový povrch, luminiscenční značení...) a mnohé další).

5.4.1 STATISTIKA PRACOVNÍCH ÚRAZŮ VE SPOLEČNOSTI PHILIP MORRIS ČR a.s.

Během první poloviny roku 2004 se zaměstnancům Philip Morris stalo celkem pět pracovních úrazů vyžadujících jejich pracovní neschopnost (PN). Celkem dva pracovní úrazy, kde museli být zaměstnanci lékařsky ošetřeni (avšak bezprostředně po lékařském ošetření se vrátili zpět ke své práci (LO)) a celkem dvacet dva drobných poranění vyžadujících pouze ošetření v lékárně (PP) [8].

Tabulka č. 1: Počty pracovních úrazů v PM ČR za první polovinu roku 2004

	PN	LO	PP
Kutná Hora	0	1	11
Hodonín	1	1	9
Strážnice	0	0	1
vedení v Praze + sklady	2	0	1
Prodej + Distribuce	2	0	0

Vývoj pracovní úrazovosti Philip Morris ČR jako celku za poslední tři roky zaznamenal poměrně zásadní snížení počtu pracovních úrazů (PN) připadajících na jeden rok. V roce 2001 jich bylo celkem 15, oproti tomu v roce 2003 jich bylo již jenom deset. Tento trend je způsoben především rapidním poklesem pracovní úrazovosti v oddělení Prodej + Distribuce. Počty pracovních úrazů na závodech se již delší dobu pohybují mezi dvěma až třemi za rok. Na každý úraz připadá průměrně 38 pracovních dnů neschopnosti (cca 100 zameškaných dnů za rok) [8].

5.4.2 ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI PHILIP MORRIS ČR

Na základě analýzy všech pracovních úrazů, které se staly ve Philip Morris ČR a.s. za posledních pět let, firma vytvořila školení pro zaměstnance tak, aby zaměstnanci vnímali nebezpečí, uvědomili si vlastní zodpovědnost a znovu se seznámili se základními bezpečnostními principy a postupy.

Bylo tedy vytvořeno školení, které se skládá z pěti bloků. V první části, která je nazvaná Chování versus bezpečnost se firma zaměřila na postoj jednotlivce k vnímání a akceptování rizika. Na konkrétních případech zaměstnancům přiblížili, že pokud podstupují i sebemenší riziko, tak negativní dopad postihuje nejen je samotné, ale také jejich rodinu, děti, kolegy, práci atd. Další části školení jsou zaměřené na nástroje, kterými mohou zaměstnanci přispět ke zvýšení bezpečnosti na pracovišti. Jsou to: systém Hlášení a vyšetřování událostí, kde je vysvětleno, proč by zaměstnanci měli aktivně přistupovat k hlášení a zaznamenávání i sebenepatrnější události; část Vyhledávání a hodnocení rizik, kde je zaměstnancům vysvětleno co identifikace a hodnocení rizik znamená a jaké může mít následky; dále část věnována Osobním ochranným pracovním pomůckám, ve které jsou zaměstnanci upozorněni na rozdíl mezi nošením a používáním OOPP. Jsou seznámeni s hlavními riziky v závodech, s prostory s vysokou hladinou hluku, s možností nákupu i jiných OOPP než jaké jsou na skladě. V poslední části je zaměstnancům přiblíženo riziko, kterému budeme dle statistických údajů minimálně jednou za život všichni vystaveni – Dopravní nehoda.

Tímto školením prošlo celkem 548 zaměstnanců ze všech třech továren.

6. PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ V SOUVISLOSTI S BEZPEČNOSTÍ PRÁCE

Úprava práv a povinností zaměstnanců podle § 135 zákoníku práce [7] koresponduje s povinnostmi zaměstnavatele obsaženými zejména v § 133 zákoníku práce. V ustanovení § 135 zákoníku práce je uveden rozsah povinností zaměstnanců v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Odstavec 1 je zrcadlovým odrazem povinností uložených zaměstnavateli, neboť se zde dává zaměstnanci právo, aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci a aby byl informován o rizicích jím vykonávané práce.

V odstavci druhém se zaměstnanci zajišťuje právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a vážným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví a že toto odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinností zaměstnance, např. pro účel výpovědi pro porušení pracovní kázně [12].

Dále § 135 obsahuje příkladný výčet povinností zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Samozřejmě, že zde s ohledem na různorodost pracovišť není možné stanovit výčet taxativní. Součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance je ale znalost předpisů a požadavků na pracovišti.

Povinnost zaměstnance podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám (odst. 4 písm. b) je stanovena v § 70 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu [25] a v předpisech ministerstva zdravotnictví na něj navazujících [12].

7. ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ PÉČE

Závodní preventivní péče je forma léčebně preventivní péče a je uvedena v novele zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu [25]. Podle § 11 a § 18 tohoto zákona má závodní preventivní péči poskytovat zdravotnické zařízení ve spolupráci se zaměstnavatelem a tato péče má zabezpečovat zejména prevenci a ochranu zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů.

Základním dokumentem pro poskytování lékařské péče je Úmluva o závodních zdravotních službách (č. 161) Světové organizace práce (International Labour Organization, ILO, se sídlem v Ženevě) - dále jen Úmluva. Ratifikace Úmluvy byla Československem zapsána u Mezinárodního úřadu práce dne 25. 2. 1988 a o rok později vstoupila u nás Úmluva v platnost.

7.1 ÚKOLY ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ PÉČE

Zařízení zajišťující závodní preventivní péči se řídí podle zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu [25]. Podle něj provádějí odbornou poradní činnost v otázkách ochrany a podpory zdraví a sociální pohody zaměstnanců, pravidelně kontrolují pracoviště podniků, zjišťují vliv práce a pracovních podmínek na člověka při práci, vykovávají preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců, zajišťují poskytnutí první pomoci zaměstnancům, spolupracují s příslušným orgánem ochrany zdraví a podílejí se na výchově v oblasti ochrany a podpory zdraví.

Úkoly, které má závodní preventivní péče plnit, podrobně rozebírá Úmluva. Článek 5 Úmluvy určuje celkem 11 úkolů závodní preventivní péče:

- a) stanovit a vyhodnocovat nebezpečí, která ohrožují zdraví na pracovišti
- b) dohlížet na činitele v pracovním prostředí a pracovní zvyklosti, které mohou ovlivňovat zdraví pracovníků, včetně hygienických zařízení, závodních jídelen a ubytoven, pokud tato zařízení obstarává zaměstnavatel
- c) poskytovat poradenství o plánování a organizování práce, včetně uspořádání pracovišť, o

- výběru, údržbě a stavu strojů a jiného zařízení a o látkách, jichž se užívá při práci
- d) účastnit se na vypracování programů zlepšování pracovní praxe a zkoušek a vyhodnocování nových zařízení ze zdravotního hlediska
 - e) poskytovat poradenství o zdraví, bezpečnosti a hygieně při práci a ergonomii a individuálních a hromadných ochranných pomůckách
 - f) dohlížet na zdraví pracovníků v souvislosti s prací
 - g) podporovat přizpůsobování práce pracovníkům
 - h) účastnit se na opatřeních pracovní rehabilitace
 - i) spolupracovat při poskytování informací, výcviku a výchovy v oblasti zdraví a hygieny při práci a ergonomie
 - j) organizovat první pomoc a ošetření v případě nouze
 - k) účastnit se na rozboru pracovní úrazovosti a nemocí z povolání

7.2 POSKYTOVATELÉ ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ PÉČE

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu [25] uvádí, že zařízení závodní preventivní péče je zařízení léčebně preventivní péče. Jakou konkrétní podobu mají mít zařízení závodní preventivní péče však přesněji neupravuje. Zákon tedy nebere možnost poskytovat závodní preventivní péči žádnému zdravotnickému zařízení oprávněnému k poskytování léčebně preventivní péče. Poskytování závodní preventivní péče však není úkol jednoduchý a vyžaduje spolupráci několika složek (kromě vysloveně lékařské činnosti i práci technickou, práci v laboratoři atd.). Proto je zřejmé, že s ohledem na své materiální a technické vybavení a kvalifikaci pracovníků mohou závodní preventivní péči v plném rozsahu poskytovat zejména kliniky nemocí z povolání, resp. kliniky pracovního lékařství fakultních nemocnic, popřípadě větší oddělení nemocí z povolání ostatních nemocnic.

8. PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ V RÁMCI OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Prevence hraje v oblasti ochrany zdraví při práci velice důležitou roli. Je mnohem snazší, ekonomicky výhodnější a v neposlední řadě pro zdraví prospěšnější pracovním úrazům nebo nemocím z povolání předcházet než řešit jejich následky.

8.1 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO SNÍŽENÍ RIZIKA

Zákoník práce [7] řeší otázku prevence rizik velice důkladně v § 132a. Podle zákoníku práce se prevencí rizik rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění [7]. Pokud nelze riziko na pracovišti zcela eliminovat, je třeba ho omezit na co možná nejmenší míru a mít ho neustále pod kontrolou. Ustanovení § 132a zákoníku práce s ohledem na svůj preventivní charakter musí být uskutečňováno již při plánování výroby a pracovních činností, při rozmísťování strojů a zařízení a při údržbě budov a strojního zařízení. Vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozumí účelná dělba práce mezi vedoucími zaměstnanci, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstraňování zjištěných závad [12].

Preventivní opatření pro snížení rizika mohou být:

- technická (výměna hlučných strojů za nehlučné, vzduchotechnická opatření apod.)
- technologická (náhrada toxických látek méně toxickými či netoxickými, dálková řízení rizikových technologických procesů)
- zaměřená na zdravotní stav zaměstnanců (preventivní prohlídky)
- náhradní, která doplňují předchozí opatření a realizují se tehdy, když nelze z různých důvodů realizovat předchozí (organizační opatření – změny pracovní doby, střídání pracovníků a používání osobních ochranných pracovních prostředků)

8.2 PREVENCE V PODOBĚ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH POMŮCEK

Zaměstnavatelům by mělo být jasné, že osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) budou užívány jedině v případě, kdy není možné zajistit kolektivní ochranu technickými, technologickými nebo organizačními opatřeními. Pokud je užití OOPP nevyhnutelné, je nutné volit prostředky vhodné a odpovídající. Zaměstnavatel nebo jiné osoby pověřené posuzováním by měly pečlivě zhodnotit riziko, proti němuž se použijí OOPP, a vybrat typy vhodné pro tento účel a ověřit, zda odpovídají tělesným rozměrům uživatelů. Správnost použití OOPP by měla být konfrontována s údaji výrobce OOPP a osoba, která posuzuje rizika, se musí ujistit, zda zvolené typy jsou dostatečně účinné proti dané noxe. Poté se musí zvážit praktická omezení plynoucí z užívání OOPP a možná časová omezení doby použití, dále podmínky pro jejich skladování a údržbu i školení pracovníků o užívání OOPP.

8.3 PREVENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Prevence pracovních úrazů spočívá v řadě opatření, například v konstrukčním řešení strojů a technických zařízení, v bezpečnosti pracovního místa, v zabezpečení ochranných systémů (kryty, bezpečnostní vypínací zařízení atd.), v používání osobních ochranných pracovních prostředků, v řádném bezpečnostním značení a v neposlední řadě ve výběru a školení pracovníků. Samozřejmostí pro zaměstnavatele je i povinnost přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů a vést jejich evidenci.

9. KONTROLNÍ PRAVOMOC ODBORŮ

V ustanovení § 136a v návaznosti na ustanovení § 18 zákoníku práce [7] se upravuje právo zaměstnanců na účast při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V § 18 zákoníku práce je zakotveno právo zaměstnanců na informace a konzultace mimo jiné i o otázkách obsažených ve všech ustanoveních hlavy páté zákoníku práce. Proto i v tomto ustanovení je zakotveno právo účasti zaměstnanců na otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako základní právo zaměstnanců [12]. Zaměstnanci si sami rozhodnou, zda toto právo budou realizovat sami nebo prostřednictvím příslušných odborových orgánů či dokonce prostřednictvím zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pravomoci zde dané zaměstnancům, příslušným odborovým orgánům, jakož i zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v odstavci 2, 4, 5 a 6 jsou koncipovány jako povinnost zaměstnavatele umožnit těmto orgánům a zaměstnancům účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, při prověrkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a při školení. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zaměstnavatel povinen podle odstavce 4 organizovat nejméně jedenkrát v roce.

V podstatě se dá říci, že v tomto ustanovení se stručně shrnují všechny povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům vyplývající z předchozích ustanovení hlavy páté zákoníku práce [12].

Ve vztahu k předchozímu ustanovení § 136 je ustanovení § 136a obecnější. Pravomoci odborových orgánů obsažené v § 136 však tímto ustanovením nejsou dotčeny. Odborové orgány mají pravomoci jako svá historická práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o která se nedělí ani se zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ani se zaměstnanci.

Z ustanovení § 137 vyplývá, že úprava celé hlavy páté části druhé zákoníku práce platí přiměřeně i na zde vyjmenované okruh osob – zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a též sám pracuje, fyzickou osobu, která podniká podle zvláštního předpisu a nikoho nezaměstnává, a spolupracujícího manžela nebo dítě osob výše uvedených osob. Jedná se o významné ustanovení z hlediska kontrolní činnosti orgánů státního odborného dozoru nad bezpečností práce [12].

10. ÚLOHA STÁTU NAD BEZPEČNOSTÍ A OCHRANOU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

10.1 STÁTNÍ DOZOR NAD BEZPEČNOSTÍ PRÁCE

Státní odborný dozor nad bezpečností práce byl upravován především zákonem č. 174/1968 Sb., o státní odborném dozoru nad bezpečností práce. Tento zákon byl ale zrušen a dne 1. července 2005 nabyl účinnosti zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Na základě zákona o inspekci práce vznikl Státní úřad inspekce práce (SÚIP). Tento úřad navazuje na práci předchozích institucí – Českého úřadu bezpečnosti práce a jeho inspektorátů bezpečnosti práce. Je řízen ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad má osm oblastních inspektorátů, které s výjimkou Prahy a Středočeského kraje kontrolují vždy dva regiony. V čele SÚIP stojí generální inspektor, šéfy jednotlivých oblastních inspektorátů jsou vedoucí inspektoři.

10.2 NÁRODNÍ POLITIKA BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Vláda České republiky schválila svým unesením č. 475 ze dne 19. 5. 2003 Národní politiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [4]. Hlavním cílem v České republice je vytvoření funkčního komplexního systému pro řešení celé problematiky BOZP.

Požadavky pro tvorbu národní politiky BOZP:

- prevence, tvorba a podpora preventivních opatření
- zajištění stability práva v oblasti BOZP
- podpora úlohy zaměstnanců/zástupců v řešení otázek BOZP
- podpora vzdělávání a znalostí souvisejících BOZP včetně osvěty a propagace
- podpora tvorby bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí
- podpora chování směřujícího k zajištění stanovených cílů
- omezování počtu úrazů a nemocí souvisejících s prací
- podpora rychlého návratu postižených do pracovního procesu

DISKUSE

Existuje mnoho kritérií, podle kterých se posuzuje úspěšnost firmy na trhu. Jde především o kriteria ekonomická, technická a marketingová, se kterými se v řídicím procesu pracuje. Na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci se občas zapomíná, přestože s úspěšností firmy bezpodmínečně souvisí.

Základní principy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci uvedené v legislativních opatřeních mají obrovský význam pro praxi. V okamžiku, kdy vznikne škoda, ať zaměstnavateli nebo zaměstnanci, je nedílnou součástí posouzení celkové situace a všech okolností i posouzení toho, jak byly dodrženy všechny zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A právě porušení těchto základních principů bývá v praxi nejčastějším důvodem vzniku škod na jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu.

Kde se u nás nejvíce porušují předpisy pro BOZP? Kdo vlastně nejvíce platí za porušování předpisů bezpečnosti práce? Jaké jsou nejčastější chyby zaměstnavatelů? Tyto a některé další otázky jsou předmětem následující diskuse, která samozřejmě vychází z platné legislativy [7, 13, 25, 27].

Nejvíce se u nás porušují předpisy pro BOZP asi tam, kde je jedním z kritérií ekonomického úspěchu zaměstnávání levné pracovní síly.

Problém, který je u nás nejrozšířenější ve stavebnictví, je tzv. švarcsystém. Firma najímá pracovní síly vybavené živnostenskými listy pro jednotlivé činnosti – pro splnění určitého úkolu. Je zaměstnávána pracovní síla, která odpovídá ve všem sama za sebe – tedy i za oblast BOZP. Právně je možná vše v pořádku (z hlediska pracovních smluv), reálná bezpečnost na pracovišti však odpovídá tomu, jak ten který pracovník (živnostník) má tuto oblast vyřešenou. Přenášení odpovědnosti přes jednotlivé firmy až na osoby samostatně výdělečně činné, je důvodem selhávání při dodržování předpisů bezpečnosti práce. Někteří podnikatelé na bezpečnost práce bohužel moc nedbají.

Za porušování předpisů bezpečnosti práce v podstatě platí nejvíce zaměstnavatel. Osobní sankce a pokuty zaměstnancům, kteří nedodržují předpisy, jsou u nás uplatňovány minimálně. Finanční sankce pro podniky u nás nejsou tak výrazné, aby kvůli nim zkrachovaly. Jestliže ale poškozený zaměstnanec bude trvale invalidní, pak náklady vynakládané na doplatky budou značně vysoké, což může malý podnik zlikvidovat.

Zvládat rizika na pracovišti je základním úkolem pro pracovníky bezpečnosti práce. Management pracovního rizika obvykle ne zamýšlí vynalézat nové prostředky k ochraně [3]. Ochranné přilby jsou osvědčenými prostředky k ochraně na staveništích, rukavice se používají v nemocnicích, bezpečnostní pásy slouží řidičům.

Nicméně pracoviště jsou čas od času vystavena technologickým inovacím vzhledem k novým pracovním procesům. Mezi těmito změnami se objevují nová, vysoce specializovaná zaměstnání a funkce managementu bezpečnosti na pracovištích je hodnotit, monitorovat a mírnit nebezpečí spojená s těmito novými povoláními [3]. Pracoviště potřebují využít systém průběžného stanovení rizika spíše než zápis nehody, která se dříve nebo později na pracovišti vyskytne.

Samozřejmě, že dosažení tzv. „nulového rizika“, tj. absolutní eliminace pracovních úrazů a nemocí z povolání není v oblasti pracovněprávních vztahů prakticky možná a nikdy možná nebude. S novou pracovní náplní se však mohou objevit i rizika, a proto ostražitost při hodnocení, sledování a snižování rizik na pracovištích je rozhodně na místě.

Velice důležitou povinností zaměstnavatele, která nebývá správně dodržována, je povinnost zaměstnavatele nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. U části zaměstnanců totiž nelze jednoznačně doložit celkovou zdravotní způsobilost pro vykonávanou práci, konkrétní profesi či činnost. Často jsou předkládány jen záznamy o zdravotní způsobilosti speciálních profesí, jako například obsluhy zdvihacích zařízení, řidičů, svářečů apod., které vyžadují školicí zařízení (jsou však i případy, kdy tato potvrzení zůstávají u školitele a firma nemá nic) nebo záznamy o prohlídkách pracovníků na rizikových pracovištích. I v těchto případech se dopouštějí chyb tím, že mají jen potvrzení o schopnosti pracovat v riziku (hluku, vibracích apod.), ale chybí doklad o celkové způsobilosti pro práci, ve které se tato rizika vyskytují (např. obsluha přenosných motorových pil apod.). Ve vlastním zájmu zaměstnavatele je, aby si zajišťoval i výstupní lékařské prohlídky, především na pracovištích s možností vzniku nemoci z povolání [9]. K chybám patří samozřejmě i to, že zaměstnavatelé nemají zajištěnou závodní preventivní péči a argumentují právem volby ošetřujícího lékaře.

Jak už bylo několikrát řečeno, vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění je nejzákladnější povinnost každého zaměstnavatele. V této souvislosti je nutné upozornit na základní pochybení zaměstnavatelů v systému zajišťování

BOZP, které spočívá v tom, že zaměstnavatelé nemají doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance (tato povinnost není zákoníkem práce [7] jednoznačně stanovena a vyplývá jen ze znění § 136a odst. 5 zákoníku práce). Řada zaměstnavatelů argumentuje tím, že rizika a jejich příčiny zná i bez písemného vyhodnocení a povinnosti v prevenci rizik plní v plném rozsahu tím, že plnili a plní všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP [10].

V praxi se často objevují dotazy, zda zaměstnavatel je povinen zřizovat místnosti nebo prostor pro kuřáky. Tato povinnost již neexistuje, neboť dřívější směrnice o hygienických požadavcích na pracovní prostředí a vyhláška o obecných technických požadavcích na výstavbu, které tyto povinnosti upravovaly, byly zrušeny [7]. V nové právní úpravě se s kuřáky jako se součástí pracoviště nepočítá. Zaměstnavatel je oprávněn stanovit zákaz kouření ve všech prostorách. V žádném případě se nejedná o diskriminaci kuřáků. Zaměstnavatelé by však měli pečlivě zvážit účelnost tohoto rozhodnutí, protože absolutní zákaz kouření je ve většině případů stejně kuřáky porušován, a to v různých prostorách, kde je kouření zcela nevhodné. Často tak v praxi absolutní zákaz kouření působí vážné problémy. Pokud se zaměstnavatel rozhodne kouření v určitých prostorách umožnit, je lepší to přesně stanovit v pracovním řádu.

Základní pravidla pro používání osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP) jsou obvykle jasná. Není-li možné na pracovišti odstranit veškerá rizika, měly by nastoupit právě zmiňované OOPP. Zde ale nastává lámání chleba. Dnes je již na trhu k dispozici široká nabídka těchto prostředků a vybrat si mezi nimi není jednoduché. Často pak nastupuje volba nejjednodušší, volba ekonomická. Pracovník potřebuje rukavice, vyberou se tedy ty nejlevnější a povinnost je splněna. Že to asi není úplně správné řešení není třeba zdůrazňovat. Jak tedy postupovat, aby byl výběr důvěryhodný a poskytnuté OOPP skutečně pracovníky v dostatečné míře chránily? Odpověď na tuto otázku lze najít v nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví poskytování osobních ochranných pracovních prostředků [14]. Toto nařízení přebírá požadavky evropské směrnice 89/656/EHS a postupy a požadavky uplatňované v České republice jsou proto plně kompatibilní s ostatními státy v Evropské unii [21].

I v případech, kdy podnik nakoupí dostatek pomůcek vhodného typu, je někdy problém, jak dostat pomůcky ze skladu k pracovníkovi. Předpoklad, že pracovník si sám aktivně včas

vyžádá například výměnu filtru, je v našich poměrech příliš optimistický. Pracovníci si jen málokdy uvědomují hodnotu svého zdraví a svou aktivitu zaměřují spíše na požadavky finančního či jiného zvýhodnění za „škodlivé pracovní prostředí“. Pokud není vytvořen účinný systém motivace, kontroly a sankčního postihu, je osobní ochrana téměř vždy nespolehlivá [17].

Další chybou je i to, že zaměstnavatel někdy poskytne zaměstnanci místo OOPP peníze s tím, aby si ochranné prostředky opatřil. Zaměstnanec však nemusí OOPP na trhu sehnat a někdy raději volí „hmotnou“ peněžní výhodu, než aby si chránil zdraví. Tento postup je v rozporu s pracovněprávními předpisy.

Plnění všech legislativních i technických norem týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mnozí chápou jako nezbytné zlo. Tímto „zlem“ je však třeba se nějak zabývat. Pomyšlení na možný pracovní úraz či poškození zdraví si často mnozí pracovníci moc nepřipouštějí. Když se řekne pracovní úraz, mnozí si asi především vybaví obor stavebnictví, který patří k nejrizikovějším co se týče možností pracovních úrazů. Ale k pracovnímu úrazu může dojít i v kanceláři. Proto také předpisy vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci myslí i na ně [11].

Na podceňování rizika pracovních úrazů odpovídají svými čísly statistiky (viz. kapitola 5.3. Statistika pracovní úrazovosti v ČR). Podle dlouhodobého vývoje hodnot ukazatele počtu případů pracovních úrazů od konce 50. let vzniká dojem, že vývoj hodnot tohoto ukazatele probíhá v určitých neustále se zkracujících cyklech charakterizovaných zpočátku plynulým a postupně se zpomalujícím poklesem hodnot v čase, který končí ustálením na určitých konstantních hodnotách. Nabízí se hypotéza, že intervaly od počátku cyklu k jeho ukončení stabilizací hodnot závisejí na vnějších faktorech. Jde např. o zákonné úpravy z první poloviny 60. let týkající se náhrad škod při pracovních úrazech nebo náhrad nákladů léčebné péče či dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení vznikající státu, dále konstituování státního odborného dozoru nad bezpečností práce v letech 1968 a 1969, proces privatizace s následným poklesem počtu pojištěnců v 90. letech a rozpadem velkých ekonomických subjektů, postupné prosazování pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání [24]. Zdá se, že akcelerace růstu hodnot ukazatele průměrné délky trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz (viz. kapitola 5.3 Statistika pracovní úrazovosti v ČR, graf č. 2) od roku 1990 do značné míry také

souvisí s postupným prosazování odpovědnosti zaměstnavatelů za škody, které vznikly jejich zaměstnancům při plnění pracovních úkolů, a to zejména z pracovních úrazů (viz pozn. č. 2).

Zajímavý je i pohled na rozdělení smrtelných pracovních úrazů podle skupin zdrojů v roce 2004. Největší část (téměř 40 % z celkového počtu smrtelných pracovních úrazů) zaujímají dopravní prostředky (zde zřejmě mají největší podíl motorové silniční dopravní prostředky, ale za zmínku asi stojí i nemotorové dopravní prostředky vnitropodnikové, a to ať na koleji či ne). Na druhém místě (19 %) jsou pracovní, případně cestovní dopravní prostory jako zdroje pádů osob. Následuje materiál, břemena, předměty – pád předmětů (12,7 %), dále průmyslové škodliviny (7,5 %), stroje (hnací, pomocné, obráběcí a pracovní) – 5,8 %, elektřina (5,2 %) a další.

V jednotlivých krajích je statistika smrtelných pracovních úrazů také velice nestejněměrná. V roce 2004 bylo zaznamenáno 31 smrtelných pracovních úrazů jak v Praze, tak v kraji Moravskoslezském. Přesto tato čísla nemají stejnou váhu. Četnost smrtelných pracovních úrazů na 10 000 pojištěnců je v Moravskoslezském kraji vzhledem k počtu pojištěnců mnohem vyšší (0,66) než v Praze (0,36). Velký počet smrtelných pracovních úrazů má také kraj Ústecký (19), Jihomoravský (18) a Středočeský (16). Četnost smrtelných pracovních úrazů na 10 000 pojištěnců je však nejvyšší v již zmíněném kraji Moravskoslezském a v kraji Ústeckém.

Jak už bylo řečeno, stavebnictví patří mezi nejrizikovější co se týče pracovních úrazů. A právě velkou úrazovost na stavbách by měl snižovat svou působností tzv. koordinátor, jakýsi bezpečnostní technik stavební akce (Od 1. ledna 2007 vejde v účinnost nový zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní

Pozn. č. 2: Byl to nejprve § 22 odst. 1 zákona č.105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, o rok později § 68 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), jimž bylo zavedeno povinné smluvní pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škody vzniklé jeho zaměstnancům a konečně to byl zákon č. 231/1992 Sb., jimž byl nově zaveden § 205d zákoníku práce, kterým bylo stanoveno a zákonem č. 37/1993 Sb. definitivně upraveno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání [24].

vztahy. Novou právní normu podepsal dne 5. 6. 2006 prezident republiky [30].). Myšlenka působení koordinátora spočívá v tom, že by měl koordinovat bezpečnost práce na velkých stavbách, kde v jeden moment pracují pracovníci mnoha profesí a s různými úkony, pomůckami apod. V Evropské unii vznikla směrnice upravující postavení a činnost koordinátora, jehož úkolem je soustavná koordinace bezpečnosti práce na stavbě. V těch zemích EU, kde funkce koordinátora existuje, se počet smrtelných pracovních úrazů snížil o více než 25%. Koordinátorem bude kvalifikovaná osoba, kterou určí zadavatel stavby (stavebník – investor). Náplní práce koordinátora bude mimo jiné upozorňovat zadavatele stavby na případné nedostatky, doporučovat způsoby jejich odstranění a de facto jej chránit před problémy, které mu hrozí v případě, že vlivem nedodržení bezpečnosti práce dojde na jeho stavbě k pracovnímu úrazu [28].

ZÁVĚR

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci není zcela všemi zaměstnavateli chápána jako neoddelitelná součást výrobních a pracovních úkolů přesto, že tak stanoví § 132 zákoníku práce [7]. Z toho potom v některých případech vyplývá částečná, tj. nedostatečná znalost předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Podceňování významu bezpečnostně pracovních opatření některými zaměstnavateli spočívá také v tom, že tato opatření jsou chápána zaměstnavateli jako něco, co je navíc, je drahé a zbytečně zaměstnavatele zatěžuje. Zvyšuje se tak nebezpečí ohrožení zdraví, případně také života zaměstnanců a navíc zaměstnavatel tímto jednáním neplní povinnosti dané zákonem – tedy povinnost vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.

V této souvislosti bych chtěla upozornit na to, že znalost problematiky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci z hlediska právních předpisů je nutná proto, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci nebyli postihováni za neplnění povinností obsažených v legislativě, ale především z důvodu ochrany zdraví a životů zaměstnanců.

Nerada bych ale křivdila všem firmám – drtivá většina z nich chce všem bezpečnostním předpisům vyhovět a věnují se i prevenci. Pro malé a střední firmy je ale problém spíše hlídat všechny předpisy a mít dostatek financí na potřebné investice, které zákonné i technické normy vyžadují. V České republice platí tisíce předpisů využitelných v oblastech bezpečnosti práce, hygieny a požární ochrany. A aby věc nebyla tak jednoduchá, mnohé předpisy se v posledních zhruba dvou třech letech v souvislosti se sjednocováním naší legislativy s unijní měnily. A k některým změnám, i když ne již tak zásadním a v takovém množství, dochází i v současnosti.

Hlídat všechny tyto předpisy, změny a termíny není tedy věc jednoduchá. Ve velkých firmách se o tuto problematiku stará většinou bezpečnostní technik, popřípadě se jí věnuje celé oddělení. Ale co firmy menší, které nemají takové finanční zajištění? I ony by si ale měly vytvořit systém, který nemusí být nijak finančně náročný, ale celou problematiku jim pomůže zpřehlednit. Nemusí mít přímo bezpečnostního technika, ale činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by měli být jasně rozdělené. Také je nutné zvážit, které činnosti jsou schopny firmy kvalitně zajistit samy a na které je dobré či nezbytné najmout externistu. Je snahou dát oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podnicích systém, zasadit

bezpečnost práce do systému řízení podniku. Dodržování bezpečnosti ale znamená určité náklady, které se musí hradit a i malý podnik s nimi musí počítat.

Nové požadavky a trendy v oblasti BOZP vyžadují i nové přístupy k řízení BOZP, které by měly vycházet především z prevence zaměřené na systematické zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek. Z tohoto důvodu by mělo dojít také k určitým změnám v postupu orgánů inspekce práce. Do budoucna by již nemělo stačit pouhé konstatování nedostatků zjištěných při kontrole plnění požadavků předpisů a jejich odstraňování podnikem až následně po kontrole provedené inspekčním orgánem nebo poté, co dojde ke škodní události (tedy když se „něco“ stane). Od managementu podniku bude vyžadováno, aby předcházel jejich vzniku již v rámci prevence. Inspekce práce se musí v budoucnu více zaměřovat na hledání příčin nedostatků zjišťovaných při kontrolách podnikatelských subjektů a navrhnout případná preventivní opatření, která by měla zajistit, že k podobným nedostatkům již nebude docházet. Cílem, kterého by mělo být dosaženo, je komplexní prověření, zda zaměstnavatel stanovil preventivní opatření k předcházení vzniku rizik a zda tato opatření skutečně preventivně eliminují příčiny vzniku rizik ve vztahu ke konkrétním podmínkám na pracovišti [18]. V současné právní úpravě chybí především účinné ekonomické nástroje, které by podněcovaly zaměstnavatele k lepšímu uplatnění BOZP v praxi. Prioritou nadcházejícího období by tedy mělo být zvýšení podvědomí zaměstnavatelů o prevenci rizik a jejich motivace k vytvoření účinných opatření.

LITERATURA

1. BAUMRUK, J., CIKRT, M., HLÁVKOVÁ, J., JANDÁK, Z., MATHAUSEROVÁ, Z., MATOUŠEK, O., TUČEK, M.: Analýza rizik při práci – příručka pro zaměstnavatele, 2. doplněné vydání, Praha, Státní zdravotní ústav, Fortuna, 2001, ISBN 80-7071-183-3
2. CIKRT, M.: České pracovní lékařství, číslo 4/2004, s. 149, Praha, Tegis
3. ČERNÝ, J.: Management rizik u nově vznikajících zaměstnání, http://www.bozpinfo.cz/citarna/clanky/bezpecnost_prace/management_rizik_predvidani.html, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2001 – 2005
4. ELBEL, J.: Národní politika BOZP, <http://www.idnes.cz>
5. HALEN, S.: Bezpečnost práce a ochrana zdraví jsou dvě strany téže mince, Pracovní lékařství, ročník 49, únor 1997, s. 34, Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, Praha
6. HRNČÍŘ, E., KNEIDLOVÁ, M.: Závodní preventivní péče v nynějších podmínkách, 1. vyd. Praha, 3. lékařská fakulta Univerzity Karlovy, Fortuna 1998, ISBN 80-7168-607-7
7. JAKUBKA, J., JOUZA, L.: Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem (Zákon č. 65/165 Sb., zákoník práce, v platném znění), číslo 8/2004. Poradce, s.r.o., Český Těšín, 2004, ISSN 1211-2437
8. JAREŠ, O., GEORGIEVOVA, D., TOMÁŠEK, P.: Půlroční report společnosti Philip Morris – leden až červen 2004
9. KOLEKTIV AUTORŮ: Manuál prevence v lékařské praxi – V. Prevence nepříznivého působení faktorů pracovního prostředí a pracovních procesů, 2. dotisk prvního vydání, Praha, Státní zdravotní ústav, Fortuna, 1997, ISBN 80-7071-066-7
10. KUBÍN, Z.: Co je psáno, to je dáno, <http://www.profit.cz>, 11. 8. 2003
11. KUBÍN, Z.: Mít svého hlídačeho psa, <http://www.profit.cz>, 11.8. 2003
12. MUŠKA, F., DĚRGEL, M.: Daně, účetnictví – vzory a případy, číslo 12/2003. Poradce, s.r.o., Český Těšín, 2003, ISSN 1213-9270
13. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v platném znění
14. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, v platném znění
15. Nařízení vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a

vibrací, v platném znění

16. Nový úřad kontroluje vztahy a podmínky v práci, <http://www.idnes.cz>, 8. 11. 2005
17. PAVLITOVÁ, O.: Používání OOPP v různých profesích – pohled z praxe (autoreferát), Pracovní lékařství, ročník 47/1995, s. 27, Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, Praha
18. ŠALAMON, P.: Program „Bezpečný podnik“ v roce 2005, <http://www.idnes.cz>
19. Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, v platném znění
20. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2001 – 2005: Bezpečnost práce je také třeba řídit, http://www.bozpinfo.cz/citarna/rozhovory/milos_palecek040610.html
21. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2001 – 2005: Naučme se správně vybírat OOPP, http://www.bozpinfo.cz/citarna/tema_tydne/oopao235.html
22. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2001 – 2005: Pracovní úrazy podle územního členění ČR v letech 1999 – 2003 – Statistika pracovních úrazů, http://www.bozpinfo.cz/bozp/urazy_nemoci/statistika_pu/pu2003_kraje040805.html
23. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2001 – 2005: Smrtelné pracovní úrazy v roce 2004, http://www.bozpinfo.cz/citarna/tema_tydne/pu.html
24. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2001 – 2005: Vývoj ukazatelů pracovních úrazů v ČR - Statistika pracovních úrazů v ČR, http://www.bozpinfo.cz/bozp/urazy_nemoci/statistika_pu/pu2003_uvod040805.html
25. Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění
26. Zákon č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, v platném znění
27. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění
28. <http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci/1000890/>