

Univerzita Karlova

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce na téma:

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

vypracoval: František Berka

Konzultant:

Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych tímto poděkovat Prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc. za cenné připomínky týkající se mé diplomové práce.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně pod vedením Prof. JUDr. Petra Tröстера, CSc. a uvedl v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Hradci Králové 26.11.2006



1.1.	Úvod	5
2.1.	Historie	6
3.1.	Platná právní úprava BOZP	9
3.1.1.	Ústava	9
3.1.2.	Mezinárodní právo	9
3.1.3.	Zákony a právní předpisy nižší právní síly	12
3.1.3.1.	Základní právní principy BOZP	13
3.1.3.2.	Odborná způsobilost	17
3.1.3.3.	Povinnosti zaměstnavatele	18
3.1.3.4.	Osobní ochranné pracovní pomůcky	20
3.1.3.5.	Bezpečnostní značky a signály	24
3.1.3.6.	Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu	26
3.1.3.7.	Pracoviště a pracovní prostředí	28
3.1.3.8.	Výrobní a pracovní prostředky a zařízení	32
3.1.3.9.	Zvláštní odborná způsobilost	36
3.1.3.10.	Rizikové faktory na pracovišti a kontrolovaná pásma	36
3.1.3.11.	Zákazy některých prací	40
3.1.3.12.	Organizace práce a pracovní postupy	40
3.1.3.13.	Práva a povinnosti zaměstnanců v BOZP a pracovněprávní důsledky jejich porušení	47
3.1.3.14.	Kontrola odborovými orgány	54
3.1.3.15.	Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP, zástupci zaměstnanců a oprávnění odborů	55
3.1.3.16.	Státní odborný dozor	56
3.4.1.	Bezpečnost práce ve stavebnictví	58
4.1.	Závěr	67
5.1.	Seznam literatury	69
6.1.	Přílohy	70

1.1. Úvod

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako jednu složku pracovního práva nelze již v současné době podceňovat a je vhodné na ni při samotné pracovní činnosti klást zvýšený důraz. Nejedná se pouze o aspekty morálně-etické, které staví do popředí život člověka a jeho zdraví, ale jsou to i hlediska právní, týkající se dodržování mezinárodních smluv a závazků, a dále hledisko ekonomické, které v případě úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance přináší zaměstnavateli zvýšené finanční nároky a v konečném důsledku mohou reparační náklady mnohokrát převýšit náklady preventivní.

Bezpečnost práce je obor, který se zabývá technickými, technologickými, organizačními, výchovnými a jinými opatřeními, jejichž cílem je vytvoření takového pracoviště, pracovního prostředí a práce, ve kterém nebude docházet k pracovním úrazům.¹⁾

Na 95. mezinárodní konferenci práce, která se konala na přelomu května a června letošního roku v Ženevě a které Česká republika po dlouhých 81 letech předsedala a jejíž tématem byla otázka důstojné práce pro všechny, bylo uvedeno, že podle odhadů MOP každý den zemře okolo 6 tisíc pracujících v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Problematiku BOZP proto nelze pojmout pouze v obecné rovině vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, ale je třeba přihlídnout i k jiným hlediskům.

Podle údajů Českého statistického úřadu došlo v roce 2005 k 82 042 pracovním úrazům. Z toho 137 jich bylo smrtelných, přičemž jeden smrtelný pracovní úraz stojí stát přibližně 8 milionů korun a celkové náklady na pracovní úrazy se pohybují ročně okolo 25 mld. Kč.

Při vypracovávání této práce se mi potvrdilo, že tento obor, je značně široký a objem právní úpravy je neustále rozšiřován o nové právní předpisy. Vnitrostátní i harmonizační novely zákoníku práce,

anáková A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, Olomouc 1999, str. 9

zejména tzv. harmonizační novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. a další novely zákonů a nařízení vlády, nahrazující zastaralé vyhlášky, posilují veřejný zájem společnosti na bezpečném výkonu práce s důrazem na co největší prevenci rizik při plnění pracovních úkolů.

K právním a ostatním předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení, normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými zdraví škodlivými látkami apod. Za předpisy BOZP se nepovažují v těch částech, které se netýkají ochrany života a zdraví.

V úvodu jsem nejprve podal historicko-právní přehled vývoje BOZP, na který navázal rozbor platné právní úpravy, zejména zákoníku práce a navazujících právních předpisů. V závěru jsem zmínil problematiku BOZP ve stavebnictví, které patří mezi jedno z nejrizikovějších oborů.

2.1. Historie

Třebaže už ve starověké Mezopotámii za vlády Chammurapiho a v Egyptě za vlády Ramesse III. se v jejich zákonících objevují první zmínky o nutnosti opatření o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, v počátečním období raného kapitalismu byla tato oblast značně opomíjena. I přes zavádění průmyslové velkovýroby (důlní a hutní výroba, textilní továrny, cukrovary) a používání nových strojů a zařízení (stavebnictví a strojírenství), při nichž docházelo k četnému výskytu úrazů, se zavádění bezpečnostních a hygienických opatření podceňovalo. V pozdější době však politické i ekonomické okolnosti donutily podnikatele ke změně přístupu.

Do ryze soukromoprávní sféry začal také zasahovat stát svými veřejnoprávními ingerencemi, a to ve formě zákonů. Nejprve

v zařízeních zvláště nebezpečných, později i všeobecně. Již všeobecný zákoník č. 946 říšského zákona z roku 1811 ukládal v § 1157 zaměstnavateli povinnost, aby pečoval o zdraví a život zaměstnance. Obdobnou povinnost, ale i sankce stanovil trestní zákon č. 117 říšského zákoníku z roku 1852. Bezpečnost práce dále sledoval i živnostenský řád vydaný císařským patentem č. 227/1859 říšského zákona.

Státní dozor nad bezpečností práce byl poprvé uzákoněn zákonem č. 112/1871 říšského zákoníku, který uzákonil kontrolu parních strojů buď státním komisařem, nebo komisařem Společnosti uživatelů parních kotlů ke zkoušení kotlů ustanoveného a úřadem k tomu zmocněného.

Říšským zákonem č. 117/1883 Ř.z., o živnostenských inspektorech byla zřízena funkce živnostenských inspektorů ke kontrole živnostenských podniků. I přesto, že tento zákon neobsahoval podrobnější ustanovení, můžeme zde najít vymezení pravomoci živnostenských inspektorů k dohledu nad dodržováním zákonných předpisů na ochranu života a zdraví dělníků na místech, kde byla práce vykonávána, na dodržování pracovní doby, provádění dohledu, týkajícího se výplaty mzdy dělníků ve vztahu k výkazům práce, přestávek v práci apod. Živnostenský inspektor plnil zároveň úlohu dozorčího, informačního a poradního orgánu živnostenských úřadů.

Dále můžeme zmínit např. v Německu novelu k živnostenskému zákonu z roku 1891, nebo v Rakousku-Uhersku obecní horní zákon z roku 1854 a novelu živnostenského řádu z roku 1885. Zde byla zavedena povinnost zavést na vlastní náklady nařízení a zařízení, která by zabráňovala vzniku pracovních úrazů. Nařízení se týkala úpravy strojů i zdravotních a hygienických předpisů pro provozní tovární místnosti a pro obchody, např. otázky čistoty a světla v pracovních místnostech, větrání a ochrany před působením chemických látek. Ve větších závodech s nebezpečnými provozy byly nařízeny pravidelné lékařské prohlídky.

Na základě živnostenského řádu a jeho novel bylo vydáno 23. listopadu 1905 *nařízení ministerstva obchodu* o všeobecných

předpisech na ochranu života a zdraví pomocných dělníků v živnostenských závodech. Ustanovení se týkala provozů, strojů a pracovních nástrojů a obsahovala i předpisy o vedlejších místnostech provozu, tj. především o místnostech určených k osobní hygieně apod. Toto nařízení platilo až do roku 1938, kdy bylo zrušeno a nahrazeno vládní nařízením č. 41/1938 Sb., jímž Československá republika stanovila všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků.

Při vzniku samostatného Československa byly recipovány všechny rakouské a uherské zákony i celý rakouský správní systém.

Za zmínku stojí i pokrokový návrh zákona o inspekci práce, který byl vypracován na Ministerstvu sociální péče v roce 1921. Podobný dokument byl po více jak 25 letech přijat konferencí Mezinárodní organizace práce jako Úmluva č. 81 „o inspekci práce“.

Zvláštní předpisy existovaly pro obory, kde se pracovalo s třaskavinami, výbušninami a hořlavinami. Pro jiné obory (například výroba svítíplynu, práce u parních strojů, práce v dolech apod.) se podobná nařízení vydávala až v prvním desetiletí 20.století a podstatná část jich zůstala v platnosti i v době první Československé republiky.

Po druhé světové válce byly vydány nové zákony o bezpečnosti práce, a to zejména zákon č. 67/1951 Sb., který byl až do svého zrušení opakovaně novelizován. Tímto zákonem byla dosud platná ustanovení upravující otázky bezpečnosti práce zrušena. Obsah právní normy byl ovlivněn politickou situací v tehdejším Československu a vedoucím postavením Komunistické strany Československa. Došlo k přenesení působnosti ze státních úřadů na odborové orgány, resp. závodní a dílenské inspektoráty práce, které činnost vykonávaly ve spolupráci s komisemi ochrany a bezpečnosti práce při závodních výborech ROH.

Bezpečnost při práci v tehdejších jednotných zemědělských družstvech a v závodech samostatných rolníků upravoval zvláštní zákon č.51/1954 Sb.

Zvláštní úprava platila i pro odborný technický dozor a dozor nad technickými zařízeními, vykonávaný příslušnými orgány jednotlivých ministerstev.

Nejkomplexněji byla problematika bezpečnosti práce upravena zákonem o BOZP č. 65/1961 a oblast dozoru zákonem č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, který vytvořil podmínky a vymezil působnost pro nově vzniklé a nezávislé orgány státního dozoru.

3.1.1. Ústava

Ústava, Listina základních práv a svobod a další zákony tvoří kostru právního rámce České republiky. Otázka bezpečnosti práce se v těchto pramenech vyskytuje zejména v LZPS, která v hlavě čtvrté článku 28 zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivé pracovní podmínky; právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní podmínky; právo každého na ochranu zdraví a právo ženy v těhotenství na odpovídající pracovní podmínky.

3.1.2. Mezinárodní právo

Pro Českou republiku vyplývají závazky v oblasti BOZP i z mezinárodních dokumentů. Česká republika po svém vzniku převzala členské závazky ČSFR. Jedná se hlavně o ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce, a to Úmluvu č.155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí ve spojení s Doporučením č.164 z roku 1981 (vyhlášena pod č.20/1986 Sb. jako Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovním prostředí.), Úmluvu č.161 o závodních zdravotních službách a Doporučení č.171 z roku 1985 (vyhlášena pod č.145/1988 Sb. jako Úmluva o zdravotnických službách), Úmluvu č.81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě z roku 1947 a Doporučení č.81 k ní z roku 1965 a Protokol

z roku 1995 k této úmluvě a Úmluvu č.129 o inspekci práce v zemědělství. Poslední dvě úmluvy dosud nebyly Českou republikou ratifikovány.

Mezinárodní organizace práce byla založena v roce 1919 a jejím všeobecným cílem je zejména zachování trvalého a všeobecného míru a zajištění sociální spravedlnosti zejména přijímáním mezinárodních úmluv v oblasti otázek práce a otázek souvisejících. Jsou zde obsažena práva a povinnosti pracovníků a odpovědnost příslušných orgánů a zaměstnavatelů vztahujících se k tomuto oboru. Základní úmluvou je již výše zmíněná Úmluva č.155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí. Upravuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve všech oborech hospodářské činnosti včetně veřejné služby. Stanoví členským státům povinnost kontroly vnitrostátní politiky v oboru bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků a pracovního prostředí, ukládá povinnost zajistit dostatečnou právní úpravu na národní úrovni i s ohledem na inspekční a poradenskou činnost zaměstnavatelů a zaměstnanců. Na úrovni podniku pak požaduje dodržení opatření, z nichž můžeme zmínit např. povinnost používat chemické, fyzikální a biologické činitele a látky, které neohrožují zdraví zaměstnanců nebo poskytovat ochranné osobní pracovní prostředky vhodné k prevenci ohrožení před úrazy nebo škodlivými účinky.

Dále můžeme zmínit Světovou zdravotnickou organizaci, která prostřednictvím Valného shromáždění přijímá rezoluce. V roce 1984 byl Evropským zdravotnickým shromážděním schválen komplexní zdravotnický program „Zdraví pro všechny do roku 2000 a dále,“ později upraven a vydán pod názvem „Zdraví pro 21.století.“ V problematice bezpečnosti práce zde nejde pouze o prevenci a snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale i o zlepšení pracovního prostředí včetně zlepšování psychosociálních pracovních podmínek. Pro Českou republiku byl tento program vyhlášen usnesením č. 1046 ze dne 30. října 2002 jako Národní program zdraví,

týkající se vedle celkové péče o zdraví lidu i otázek bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

Na rozdíl od předešlých organizací, které zachovávají členským státům svrchovanost, Evropské společenství je budováno na principu supranacionality a subsidiarity. Sociální problematika se objevuje jak v Maastrichtské smlouvě, tak i v Amsterdamské smlouvě, které vedle 3 zakládajících smluv ES tvoří tzv. primární právo. Sekundární právo je pak tvořeno nařízeními, směrnicemi a rozhodnutími, doporučeními, názory a stanovisky. Základem právní úpravy v oblasti BOZP se stal článek 118a Smlouvy o založení EHS, který stanoví povinnost bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků na pracovišti, uvedené ve směrnici Rady 89/391/EHS.

Harmonizace národní legislativy s právem ES se provádí prostřednictvím směrnic Rady, které připravuje Komise EU. Jejich znakem je obligatornost pro členské státy EU. Směrnice rozlišujeme na rámcové a dílčí. Rámcovou směrnicí je Směrnice Rady č.89/391/EEC o zavádění opatření směřujících ke zvyšování BOZP, ve znění Směrnice Rady č.91/383/EEC. Cílem je podpora zlepšení BOZP zejména předcházením vzniku úrazů a jiných poškození zdraví vznikajících při pracovním procesu. Zejména je kladen důraz na povinnosti zaměstnavatele, práva zástupců zaměstnanců pro otázky BOZP, právo zaměstnanců být informován o rizicích ve spojení s právem na bezpečnostní a zdravotní výcvik a školení, včetně řádného vybavení osobními ochrannými prostředky. Na tuto směrnici navazuje dalších 17 směrnic, které ji doplňují / ukázka viz příloha 1/. Jejich obsahem je specifikace rizik a aspektů práce. Jejich transponování do právního řádu České republiky zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. U dílčích směrnic, které upravují ochranu zdraví pracovníků se podílí také Ministerstvo zdravotnictví.

Nelze přehlédnout ani Doporučení Komise EU. Doporučení z roku 1962 upravuje 3 oblasti pracovního lékařství a nemocí z povolání, podobně jako další Doporučení z let 1966, 1967 a 1990.

Právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky je dále uvedeno v Evropské sociální chartě, která byla přijata Radou Evropy v roce 1961, jejímž obecným cílem je úsilí o vzájemné porozumění a spolupráci mezi evropskými zeměmi a ochrana lidských práv. Česká republika se členem stala 30. června 1993. Evropská sociální charta se zejména zaměřuje na lidská práva a svobody v oblasti hospodářských a sociálních práv. Otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je uvedena v čl. 3, v němž je zejména kladen důraz na tvorbu právních předpisů k zajištění BOZP, stanovení opatření k vynucení těchto právních předpisů formou státního dozoru a projednávání opatření, která jsou zaměřena ke zlepšení BOZP s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. V roce 1996 došlo novelizací Evropské sociální charty ke zvýšení úrovně ochrany pracovníků vydáním Revidované evropské sociální charty. Zde zejména můžeme zmínit požadavek na celkovou národní politiku BOZP, prevenci pracovních úrazů a poškození zdraví, tvorbu právních předpisů a rozvoj preventivní a poradenské závodní zdravotní služby.

3.1.3. Zákony a právní předpisy nižší právní síly

Základním právním předpisem v oblasti pracovněprávních vztahů je zákon č.65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Původní znění, které upravovalo pracovněprávní vztahy v centrálně řízeném a plánovitým hospodářství, bylo již mnohokrát novelizováno, zejména pak po roce 1989. Došlo k omezení vlivu státu v pracovněprávních vztazích a byla posílena smluvní volnost.

S ohledem na vstup České republiky do Evropské unie se ukázala potřeba doplnit, upravit nebo zpřesnit některé instituty. Novelou zákoníku v roce 2000 a v následujících letech byla do

českého právního řadu zpracována řada směrnic Evropského společenství a dosaženo slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Problematika BOZP je dále upravena v dalších zákonech. Z těch nejpodstatnějších můžeme zmínit zákon o inspekcii práce č. 251/2005 Sb., zákon o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů č. 379/2005 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů č. 258/2000 Sb. a zákon o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů č. 22/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Stěžejní úprava BOZP je uvedena v zákoníku práce v části druhé hlavě páté (§ 132-138). Nařízení vlády České republiky pak způsob plnění povinností podrobněji rozpracovávají a konkretizují. Zde je vhodné zmínit např. nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů nebo nařízení vlády č. 378/2001 Sb., které stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí apod.

3.1.3.1. Základní právní principy BOZP

Základní právní princip BOZP je uveden v § 132 zákoníku práce. Je jím princip prevence rizik, tj. snaha předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců při práci. Smyslem a účelem je alespoň prevence, neboť tzv. nulové riziko je vyloučeno. Pojem riziko byl do zákoníku práce vložen euronovelou č. 395/2001 Sb.. Teorie pracovního práva tento pojem definuje jako **kombinaci pravděpodobnosti a rozsahu možného ohrožení nebo poškození zdraví zaměstnance vystaveného v pracovním poměru**

jednomu nebo více potencionálním zdrojům úrazu nebo ohrožení zdraví zaměstnance.

Obvykle můžeme pracovní rizika rozdělit na fyzikální, chemická, mechanická a biologická.

Obecně je ještě třeba říci, že všechna ustanovení hlavy páté části druhé při použití pojmu **zaměstnavatel** vycházejí z ustanovení § 8 zákoníku práce. Zaměstnavatel proto není pouze právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, ale je jím i zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a sám pracuje, fyzická osoba, která podniká podle zvláštního zákona a spolupracující manžel nebo dítě výše uvedených osob. Opatření se vztahují na všechny zaměstnance, tj. bez ohledu na délku jejich pracovní doby, pracovního úvazku, popř. druh pracovněprávního vztahu. Zvláštním zákonem je přenesena působnost zákoníku práce i na příslušníky policie ČR, Vojenské služby ČR, Hasičského záchranného sboru a Celní správy, u kterých se nejedná o pracovní, ale o služební vztah – služební poměr. Předpisy o BOZP se vztahují též na žáky středních a odborných učilišť při praktické výuce a praxi.

Podle § 132 odst.2 ZP má zaměstnavatel obecnou povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví všech osob, které se na pracovišti zaměstnavatele zdržují s jeho vědomím a souhlasem. Každý zaměstnavatel tedy odpovídá i za cizí osoby, které vstoupí na jeho pracoviště, a proto by měl dbát na zajištění odpovídajících bezpečnostních podmínek. Následná odpovědnost se řídí podle občanského zákoníku.

Ustanovení § 132 odst. 3 zmiňuje odpovědnost všech vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele za bezpečnost a ochranu při práci jako součást jejich pracovních povinností. Vedoucím se rozumí každý, kdo dohlíží alespoň na práci jednoho podřízeného. Je oprávněn podřízeným udílet pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jejich práci a s ohledem na to zadávat závazné úkoly. Na druhé straně však odpovídá za zajištění bezpečnosti zaměstnanců a stejně tak za stav pracovních podmínek ve vykonávané činnosti.

V mnohých případech se stává, že na jednom pracovišti plní povinnosti pracovníci více zaměstnavatelů. Podle § 132 odst. 4 ZP je povinností zaměstnavatelů vzájemně se informovat a vzájemně spolupracovat v oblasti BOZP. Informování o rizicích musí mít písemnou formu. Vzhledem k tomu, že v těchto případech je nebezpečí ohrožení života a zdraví zaměstnanců vyšší, zaměstnavatelé jsou povinni zajistit provádění prací jeho zaměstnanci tak, aby neohrožovalo zaměstnance jiné a zároveň spolupracovat při vytváření bezpečného a nezávadného pracovního prostředí pro všechny zaměstnance na pracovišti.

Náklady spojené se zajišťováním BOZP vždy hradí zaměstnavatel. Jednak to vyplývá z ústavního principu z článků 28 a 31 LZPS, které zaručují právo na ochranu zdraví a na uspokojivé pracovní podmínky a stejné požadavky jsou zakotveny i v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí nebo v rámcové směrnici EU. Povinnost zaměstnavatele vyplývá již z faktu, že zaměstnavatel odpovídá za dodržování BOZP, kontroluje zaměstnance, řídí jejich práci a ukládá jim úkoly, a proto ví, která rizika mohou nastat. První euronovelou byla tato zásada vložena přímo do úvodního paragrafu této části. Tyto náklady jsou považovány za daňově uznatelné- jsou tedy zahrnovány do nákladů podniku.

Ustanovení § 132a ZP navazuje na předchozí ustanovení § 132. Toto ustanovení zákoník práce před novelou provedenou zákonem č. 155/2000 neobsahoval. Je výsledkem harmonizace našeho práva s právem ES, při kterém došlo k zapracování čl. 6 (obecné povinnosti zaměstnavatele) a části čl. 8 (týkající se zdolávání mimořádných událostí) rámcové směrnice Rady č. 89/391/EHS, o provádění opatření ke zvýšení BOZP. Stěžejním pojmem tohoto ustanovení je pojem prevence rizik, který je obsažen v druhém odstavci § 132a a vyplývá z něho, že prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP

a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Podle § 132a odst. 1 má zaměstnavatel přímo povinnost vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí jednak vhodnou organizací BOZP a jednak přijímáním opatření k prevenci rizik. Způsob dosažení zajištění bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí zákon nestanoví. Volbu nechává na každém zaměstnavateli s ohledem na specifické pracovní podmínky, které není možno zobecnit a postihnout v zákonném ustanovení.

Povinnost vyhledávání rizik, zjišťování jejich příčin a zdrojů a přijímání opatření k jejich odstranění je stanovena v § 132a odst. 3. Tento proces je nazván hodnocení a řízení rizik a v ustanovení je obsažen návod, jak by měl zaměstnavatel postupovat. Odkaz na vyhlášku č. 324/1990 Sb. je pouze příkladný. Hodnocením rizik lze tedy rozumět cyklický proces kvalitativního a kvantitativního určení rizika při práci pro bezpečnost a na ochranu zdraví zaměstnanců.²⁾

Nelze-li rizika odstranit podle § 132a odst. 1, je zaměstnavatel povinen ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců minimalizovat. Forma způsobu vyhodnocování rizik bude záležet nejen na zaměstnavateli samotném a jeho potřebách, ale také na velikosti a rizikovitosti pracoviště. Odlišná prevence rizik bude např. prováděna na staveništích s ohledem na činnosti zde vykonávané na rozdíl od administrativních prací v kancelářích. Porušení povinnosti je možno postihnout sankcí, uloženou příslušnými kontrolními orgány. Provedená šetření orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce ukazují v praxi velmi rozdílné výsledky. Většina podnikatelských subjektů činnost hodnocení rizik podceňuje, není zcela využít duševní potenciál a znalosti zaměstnanců a jejich zástupců odborových organizací. Vzorem by mohl být skandinávský model interní kontroly nebo japonský model aktivní účasti zaměstnance při stanovení preventivních opatření týkajících se jeho

²⁾ Šubr B. a kolektiv: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2003, str. 55

konkrétního pracoviště. Třebaže v legislativním procesu byl vypuštěn v §132a odstavec, který uložil povinnost vést si dokumentaci o hodnocení a řízení rizik, neznamená to, že by si zaměstnavatel neměl dokumentaci vést.

V ustanovení § 132a odst. 5 jsou stanoveny všeobecné preventivní zásady. Mimo již dříve zmiňované zásady vyhledávání a vyhodnocování nevyhnutelného rizika, jsou zde uvedeny např. opatření na omezení rizika u zdroje, přednost prostředků kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany, využití nových technologických a pracovních postupů k nahrazení fyzicky namáhavé práce nebo přizpůsobení podmínek práce pro jednotlivé zaměstnavatele.

Komplexním výsledkem přístupu v oblasti prevence rizik by měl být podnikový dokument řízení BOZP. Jím by neměl být pouze obecný návod opírající se o právní a jiné předpisy, ale mělo by také být přihlédnuto ke konkrétním podmínkám a rizikům pracoviště, potřebám jednotlivých pracovníků, předpokladům na provádění opatření apod.

Ustanovení § 132a odst. 6 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnosti přijmout opatření pro zdolávání mimořádných událostí, kterými se rozumí havárie, požáry, povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců. Při poskytování první pomoci zaměstnavatel spolupracuje se zařízeními poskytujícími závodní preventivní péči. Pokud není blíže konkretizován postup v nařízení vlády, je zaměstnavatel povinen vydat např. vlastní evakuační plán, a to formou vnitřního předpisu.

3.1.3.2. Odborná způsobilost

Z rámcové směrnice Rady č. 89/391/EHS, o provádění opatření ke zvýšení BOZP vyplývá z čl. 7 povinnost zaměstnavatele určit jednoho nebo více pracovníků na práce spojené se zabezpečením

bezpečnosti a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Národní úprava pak v § 132b zákoníku práce tuto povinnost rozvádí. Podle ní je zaměstnavatel povinen provádět úkoly preventivní činnosti související s optimalizací rizik sám, pokud je odborně způsobilý nebo v zastoupení odborně způsobilého zaměstnance. Jedná se o pracovní pozici tzv. bezpečnostního technika. Ustanovení § 132b odst. 2 stanoví předpoklady pro jeho odbornou způsobilost. Jsou jimi dosažení věku 18 let, získání odborného vzdělání a stanovená doba odborné praxe. Rozumí se jím odborné vzdělání obecného vzdělávacího systému doplněné specializovaným školením a získání odborné i všeobecné praxe v oboru. I přes zajištění této osoby zůstává plná a nezastupitelná odpovědnost za dodržování BOZP na zaměstnavateli. Odborně způsobilý zaměstnanec odpovídá pouze podle § 172 a násl. zákoníku práce a zaměstnavatel po něm může požadovat náhradu škody pouze do výše 4.5-násobku jeho průměrné mzdy. Zaměstnavatel je povinen poskytnout určené osobě pro výkon této činnosti potřebnou součinnost, prostředky a informace.

3.1.3.3. Povinnosti zaměstnavatele

Ustanovení § 133 zákoníku práce uvádí taxativní výčet povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se o tyto povinnosti :

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti. V praxi se tento požadavek zajišťuje předložením potvrzení od lékaře, které si obstará uchazeč o zaměstnání, a prokáže tím způsobilost pro výkon předpokládané práce
- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Kategorizace je uvedena ve vyhlášce č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

- zajistit, aby práce, při kterých se vyžaduje zdravotní průkaz nebo u nichž je povinnost podrobit se zvláštnímu očkování, vykonávali pouze zaměstnanci, kteří toto splňují
- sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a zda je nutno podrobovat se lékařským prohlídkám nebo očkováním. Zaměstnavatel může ustanovit přímo závodního lékaře preventivní péče nebo uzavřít smlouvu s praktickým lékařem, který pro něj bude provádět závodní preventivní péči
- zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, která doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce / o této problematice bude pojednáno níže/
- zajistit zaměstnancům ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, 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. Speciálně je zdůrazněna informační povinnost ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, k mladistvým a jejich zákonným zástupcům a k těhotným a kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu
- umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. Tato povinnost má úzkou spojitost se zásadou prevence rizik. Zaměstnavatel je povinen vést dokumentaci o opatřeních přijatých k provádění BOZP a případně umožnit zaměstnanci nahlédnout do ní
- zajistit poskytnutí první pomoci. Jedná se zejména o spolupráci s lékařským zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Zaměstnavatel též musí vyškolit zaměstnance určené k organizování první pomoci. Samozřejmostí je zajištění přístroje pro přivolání lékařské záchranné služby a vyhrazení prostoru pro poskytování první pomoci
- zaměstnavatel nesmí použít takový způsob odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu

- zaměstnavatel musí zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích, např. tzv. kontrolovaná pásma, stanovená zvláštními předpisy. Zákaz kouření na pracovišti dále upravuje zákon č.379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů. První euronovelou pak byla povinnost nekouřit přenesena do ustanovení § 135 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, kde je uložena přímo zaměstnancům.

3.1.3.4. Osobní ochranné pracovní prostředky

V praxi se vyskytují případy, ve kterých zaměstnavatel přes veškerou svoji snahu zabezpečit podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdravé neohrožující pracovní prostředí není schopen rizika odstranit nebo omezit technickými prostředky. V těchto případech je pak zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Podle § 133a odst. 1 zákoníku práce jsou to osobní ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu a musí splňovat požadavky stanovené prováděcím předpisem.

Právní úprava EU je tvořena směrnicí Rady č. 89/655/EHS, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na používání osobních ochranných prostředků pracovníky při práci a směrnicí Rady č. 89/686/EHS, o sblížení právních předpisů členských států, týkajících se osobních ochranných prostředků, upravující povinnosti zaměstnavatelů a výrobců při výběru, údržbě a požadavku na vyhodnocení vhodnosti osobních ochranných prostředků.

Samotná povinnost pro zaměstnavatele vychází z ustanovení § 132a zákoníku práce, který stanoví přijímání opatření k prevenci rizik s cílem předcházet jim, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Nejúčinnějším způsobem je tzv. nepodmíněná technická ochrana, která chrání zaměstnance i při jeho osobním selhání. Z praxe jsou např. známy fotobuňky nebo ochranné kryty u strojních zařízení.

Dalším prostředkem ochrany zaměstnance před riziky jsou prostředky kolektivní ochrany, mezi které řadíme například poklopy, zábradlí a další technická, technologická a organizační opatření a povinnosti vyplývající z BOZP. Na některých pracovištích a při některých pracovních úkonech však tato opatření nelze použít a je zde nutné přistoupit k ochraně prostředky individuální ochrany. Rozlišují se ochranné prostředky k ochraně hlavy, sluchu, očí a obličeje, dýchacích orgánů, rukou a paží, nohou, trupu a břicha.

V praxi se používají zejména tyto:

- ochrana hlavy je možná ochrannými přilbami nebo proti nebezpečí skalpování různými čepicemi, barety nebo sítkami na vlasy
- pro ochranu očí a obličeje jsou používány ochranné brýle, obličejové štíty, svářečské kukly
- ochrana sluchu před nebezpečím hluku je možná nejrůznějšími chrániči sluchu, a to zátkovými, mušlovými nebo akustickými přilbami apod.
- ochrana dýchacích orgánů před škodlivým účinkem plynů, par, prachu či jiným látkám může být zabezpečena různými filtry, izolačními dýchacími přístroji, ve vodním prostředí pak potápěčským dýchacím přístrojem s vybavením
- ochranu rukou před mechanickými vlivy, žářem, elektrickým proudem, ionizujícím zářením nebo chladem je možno provést zejména rukavicemi nebo ochrannými rukávy
- k ochraně nohou slouží zejména nejrůznější obuv, a to například polobotková, kotníčková nebo vysoká
- pro ochranu trupu a břicha se používají různé typy ochranných vest, kabáty a zástěry, které slouží k ochraně před strojním zařízením nebo chemickými a biologickými látkami; některé typy jsou z materiálů odolných nepříznivým klimatickým podmínkám

- pro ochranu celého těla může být zabezpečena zejména různými pracovními oděvy, které v praxi mají zejména vlastnost odolnosti proti žáru, ohni, chladu, vodě apod.

Nahrazování osobních ochranných prostředků finančním plněním je vyloučeno. Ustanovení § 133a odst. 5 zákoníku práce jednoznačně stanoví, že poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. Vhodné ochranné pomůcky poskytuje zaměstnavatel bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.

Ustanovení § 133 odst. 2. zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout pracovní oděv a obuv v případě, že dochází k mimořádnému opotřebení a znečištění oděvu a obuvi. Ačkoliv definici pojmu „mimořádné opotřebení a znečištění“ neuvádí ani ustanovení zákoníku práce ani nařízení vlády č. 495/2001 Sb., které uvádí rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, v praxi se ustálil výklad přijímaný kontrolními orgány, který mimořádným opotřebením rozumí stav, kdy oděv a obuv ztrácí svoje funkční vlastnosti a neplní svůj účel, převážně po roce pravidelného používání. V praxi záleží na konkrétním uvážení zaměstnavatele, zda opotřebení již nesplňuje účel. Pracovní oděv a obuv jsou blíže specifikovány v příloze č. 2 a 3 k výše zmíněnému nařízení vlády č. 495/2001 Sb., které je prováděcím nařízením k zákoníku práce. Výčet zde uvedených osobních ochranných prostředků je pouze demonstrativní.

Ustanovení § 2 tohoto nařízení uvádí, co není považováno za ochranný prostředek. Nejsou jimi:

- běžné oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnance před riziky a které nepodléhají při práci nadměrnému opotřebení a znečištění
- výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb, vykonávajících činnost podle zvláštních právních předpisů

- speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo v pořádkových a bezpečnostních silách
- výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích
- sportovní výstroj a vybavení
- ochranné prostředky určené na sebeobranu
- prostředky pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin na pracovišti

Ustanovení § 3 pak stanoví, že ochranné pomůcky musí být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko. Musí odpovídat podmínkám na pracovišti, musí být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců a respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

Zaměstnavatel je objektivně odpovědný za případný pracovní úraz, a proto je zejména v jeho zájmu zpracovat seznam osobních ochranných prostředků, projednat otázku použití vhodného pracovního oděvu a obuvi již při uzavírání pracovního poměru a seznámit zaměstnance s použitím pracovních prostředků a tím předejít i případnému znehodnocení zejména u technicky složitých ochranných prostředků, jako jsou např. izolační dýchací přístroje s přívodem vzduchu a další. Ustanovení § 18 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele konzultovat otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zaměstnanci. Přestože konečné rozhodnutí je na zaměstnavateli, je vhodné přihlédnout i k požadavkům zaměstnanců, kteří v rizikovém prostředí pracují.

Osobní ochranné prostředky včetně pracovních oděvů a obuvi jsou majetkem zaměstnavatele. Proto podle § 73 odst. 1 písm. d) je zaměstnanec povinen řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Porušení této povinnosti je

upraveno v § 178 zákoníku práce, který umožňuje zaměstnavateli následně uplatňovat náhradu z titulu odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Naproti tomu zaměstnavatel má podle ustanovení § 133a odst. 4 zákoníku práce povinnost udržovat osobní ochranné prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání, čímž se rozumí, že zajišťuje jejich praní, čištění a případné opravy. Za tím účelem je veden seznam vydaných ochranných prostředků i s přihlédnutím k první euronovele zákoníku práce, která stanoví povinnost vést evidenci opatření bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnanců, a je proto vhodné na těchto kartách evidovat i přidělené osobní ochranné pracovní prostředky. Po vzájemné domluvě může zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat finanční příspěvek na praní a čištění.

V praxi dochází k případům, kdy zaměstnavatel odmítá nárok zaměstnanců na pracovní oděv a obuv. Pokud ke změně postoje zaměstnavatele nedojde ani po jeho upozornění, je třeba využít pomoc zástupce zaměstnavatele v oblasti BOZP, v krajním případě se obrátit přímo na orgán inspekce. Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby osobní ochranný pracovní prostředek byl používán pouze jedním zaměstnancem. Vzájemné půjčování mezi zaměstnanci přináší nebezpečí možnosti ohrožení přenosnými nemocemi. Výjimka je povolena po předchozím řádném vyčistění.

3.1.3.5. Bezpečnostní značky a signály

Současná platná právní úprava je obsažena jednak v ustanovení § 133b odst. 2 zákoníku práce a jednak v nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled, umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů. Je tím implementována do národního práva směrnice Rady č. 92/58/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnostní a zdravotní značky při práci.

Základním požadavkem je ochrana před poškozením zdraví zaměstnance v případech, kdy technickými prostředky nebo

opatřeními v organizaci práce nelze odstranit nebo dostatečně omezit možné ohrožení zdraví zaměstnanců.³⁾

Smyslem používání bezpečnostních značek, značení a signálů má být především upozornění na možné ohrožení zdraví nebo bezpečnosti práce zaměstnance. Nelze jimi nahrazovat konkrétní pracovní postupy a návody či dokonce zásady prevence rizik. Pro zaměstnavatele vyplývá povinnost umístit značku nejvhodněji podle místních podmínek, zejména s ohledem na zdroje možného nebezpečí ohrožení zdraví nebo života osob zdržujících se na pracovišti. Povinností zaměstnavatele je řádně seznámit zaměstnance a osoby zdržující se na jeho pracovišti s významem, které dané značení v praxi znamená, a zaměstnanci mají povinnost při výkonu své pracovní činnosti se podle pokynů zaměstnance řídit a tím preventivně předcházet škodlivým následkům.

Ustanovení nařízení vlády č. 11/2002 Sb. pak stanoví základní požadavky, kterými je viditelnost, rozpoznatelnost značky a zároveň odpovídající vlastnosti materiálu s přihlédnutím k účelu a místu použití.

Samotné bezpečnostní značky dělíme podle významu na:

- značky zákazu, zakazující určité nebezpečné chování, které může způsobit ohrožení života či zdraví zaměstnanců nebo i jiných osob (např. značky zákazu kouření), označované červenou barvou
- značky výstrahy, které varují před rizikem nebo nebezpečím; používá se pro ně žlutá barva a jako příklad můžeme uvést značky upozorňující na radioaktivní záření
- značky příkazu, předepisující specifické chování, tvořené typickým kruhovým tvarem bez lemování, modrou barvou pozadí a bílým piktogramem; jedná se zejména o značky předepisující použití přidělených OOPP
- informační značky, které poskytují jiné informace nebo instrukce, zejména používané jako součást bezpečnostních orientačních systémů pro únik a evakuaci osob, zvířat nebo majetku; jedná se např. i o

³⁾ Šubrt B. a kolektiv: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2003, str. 164

značky s informací o místech první pomoci, prostředky požární ochrany apod.

Ukázka bezpečnostních značek je uvedena v příloze č. 2.

Další možné dělení je na značky nepodlahové, které jsou považovány za základní a značky podlahové, užívané doplňkově v případech vhodných z hlediska bezpečnosti. Podle hlediska časového lze rozlišovat značky trvalé a příležitostné. Prvně uvedené slouží po delší časový úsek a jako příklad lze uvést označení únikových cest, míst první pomoci apod. Značkami příležitostnými se rozumí značky světelné, světelné nebo akustické signály či verbální nebo neverbální komunikace (zejména kódované signály). Podle druhu pak signály všeobecně rozlišujeme na zvukové, světelné, dávané rukou a hlasové.

3.1.3.6. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Ustanovení § 133c odst. 1 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu. Jedná se o základní povinnost zaměstnavatele, kterou může splnit provedením úkonů, z nichž můžeme zmínit např. zajištění svědků pracovního úrazu a jejich vyslechnutí, provedení pohovoru s postiženým zaměstnancem jakmile to jeho zdravotní stav dovolí, zjištění skutečného vzniku škody na zdraví nebo v případě potřeby provedení rekonstrukce úrazového děje apod.

Navazujícím je ustanovení § 133c odst. 2 zákoníku práce, které ukládá povinnost vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny nebo k úmrtí úrazem. Současná úprava tak odpovídá požadavkům práva Evropské

unie a nahradila nevyhovující dřívější vyhlášku č. 110/1975 Sb., o evidenci a registraci pracovních úrazů a o hlášení provozních nehod, kdy se registrovaly všechny úrazy s pracovní neschopností trvající nejméně jeden den.

Pro méně závažné úrazy platí ustanovení § 133c odst. 3, které ukládá zaměstnavateli vést v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

Po výše zmíněném provedení šetření a vyhotovení záznamu je na základě ustanovení § 133c odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím, a to bez zbytečného odkladu. Konkretizace je uvedena v ustanovení § 3 nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Způsob oznámení úrazu není v něm ani v zákoníku práce uveden, a proto záleží na volbě zaměstnavatele. Zaměstnavatel ohlašuje pracovní úraz státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie ČR v případě, že zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestní čin. Mimo těchto osob se úraz dále ohlašuje příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci pro oblast BOZP. Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 136a zákoníku práce, tedy pokud byl odborový orgán nebo zástupce pro BOZP zvolen. Právo na oznámení má i zaměstnavatel, který zaměstnance k práci u něho vyslal. Nelze zapomenout ani na oznámení organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu, a to z důvodů včasného a rychlého odškodnění všech nároků vzniklých zaměstnanci z titulu pracovního úrazu nebo smrtelného pracovního úrazu. Rovněž je třeba učinit ohlášení příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, a to v případě pokud se jedná o smrtelný pracovní úraz nebo každý pracovní úraz, kdy poškození zdraví vyžaduje hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů.

Pracovním úrazem se rozumí ve smyslu ustanovení § 190 odst. 1 zákoníku práce poškození na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Za pracovní úraz je považován i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Naopak za pracovní úraz se nepovažuje úraz, který si zaměstnanec způsobil úmyslně sebepoškozením, úraz při stravování v době přestávky na oddech a jídlo mimo objekt zaměstnance nebo který utrpěl při cestě do zaměstnání a zpět, což vyplývá z ustanovení § 190 odst. 2 zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání je označována jako tzv. odpovědnost objektivní. Její podmínkou je pouze vznik škody a skutečnost, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, zavinění zaměstnavatele není vyžadováno a odpovědnosti se zaměstnavatel může zprostit pouze v případech, kdy prokáže zavinění zaměstnance. Povinností zaměstnance je podle ustanovení § 135 odst. 1 písm. f) zákoníku práce bezodkladně informovat svého nadřízeného o svém pracovním úrazu, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a spolupracovat při jeho vyšetřování příčin.

Vzor záznamu o úrazu je uveden v příloze nařízení vlády č. 494/2001 Sb. Jedná se o úřední doklad určený pro příslušné orgány.

3.1.3.7. Pracoviště a pracovní prostředí

Harmonizační novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000Sb. bylo do zákoníku práce doplněno ustanovení § 134 upravující požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, kterou je zaměstnavateli uloženo zajistit uspořádání a vybavení pracoviště na BOZP. Cílem je zajistit soulad s požadavky směrnice č. 89/654/EEC, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na pracoviště a směrnice č. 90/270/EEC, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami. Samotná směrnice Rady stanoví požadavek minimálního standardu

BOZP na pracovišti a je na jednotlivých členských státech, zda ve svých národních úpravách tuto úroveň zvýší či nikoliv.

Problematika pracoviště a pracovního prostředí je roztržena do řady právních předpisů. Primární úprava je již ve výše zmiňovaném ustanovení § 134 zákoníku práce, sekundární úprava pak ve vyhlášce č. 192/2005 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a nařízení vlády č. 178/2001, kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci. Zaměstnavatel je proto povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště a to zejména tím, aby :

- místnost pro práci, chodby, schodiště, a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnost zde vykonávanou
- pracoviště byla řádně osvětlena, pokud možno denním světlem, pracoviště musí mít stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou
- prostory určené pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování měly stanovené rozměry, provedení a vybavení
- nouzové východy dopravní komunikace k nim byly stále volné
- v prostorách výše uvedených byla zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění
- pracoviště byla vybavena v rozsahu dohody s příslušným zdravotnickým zařízením poskytujícím závodní preventivní péči prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby.

Samotný pojem „pracoviště“ ani „pracovní prostředí“ ustanovení § 134 zákoníku práce nedefinuje, a je proto třeba si pomoci výkladem. Za pracoviště lze považovat místo, na kterém dochází

k výkonu pracovní činnosti nebo činnosti související a které je jim k této činnosti vymezeno. Pracovní prostředí lze definovat jako soubor materiálních podmínek (zejména fyzikálních, chemických a prostorových), za kterých je vykonávána práce.⁴⁾

Právními předpisy jsou uloženy povinnosti, které zamezují škodlivému působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců. Požadavky směrnice jsou zapracovány např. v již výše zmíněném nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které bezprostředně navazuje na ustanovení § 134. Podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci se týkají zejména § 3, 4, 6, 28 a 29 tohoto nařízení.

Ustanovení § 3 stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit řádné osvětlení pracoviště, nejlépe denním světlem. V případech uvedených v § 3 odst. 3 písm. a) až e) jsou uvedeny pracoviště, která nesplňují normové hodnoty pro denní nebo sdružené osvětlení. Jimi se rozumí konkrétní technický požadavek, který je definován v ustanovení § 3 písm. p) vyhlášky č. 137/1998 Sb., o obecných technických požadavcích na výstavbu.

Mezi další požadavky patří vhodné mikroklimatické podmínky na pracovišti, uvedené v § 4 nařízení vlády č. 178/2001 Sb, ve znění pozdějších předpisů. Rozumí se jimi požadavky na tepelné podmínky a přípustné hodnoty celkové a místní tepelné a chladové zátěže. Každé pracoviště je třeba posuzovat individuálně vzhledem k činnosti zde vykonávané. Méně fyzicky náročná práce vyžaduje vyšší teplotu na pracovišti než dynamické pracovní činnosti. Novela tohoto nařízení sjednotila hodnoty a stanovila minimální, optimální a maximální teploty pro jednotlivé druhy práce. Zaměstnavateli je stanovena povinnost zajistit zaměstnancům přípustné mikroklimatické podmínky na pracovištích s výjimkou mimořádně chladných dnů, kdy venkovní teplota dosáhla -15°C a teplých dnů, kdy venkovní teplota dosáhla hodnoty vyšší než 30°C . V případě překročení povolených limitů, je

⁴⁾ Janáková A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany při práci, ANAG, Olomouc 1999, str. 115

nutné upravit pracovní režim zaměstnanců podle části B přílohy č. 1 k nařízení.

Ustanovení § 6 upravuje požadavky na větrání a klimatizaci. Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 134 písm.b) zákoníku práce, které ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit prostorové a konstrukční uspořádání a vybavení odpovídající předepsaným mikroklimatickým podmínkám. V praxi lze rozlišovat větrání přirozené, tj. prováděné okny, světlíky apod. a větrání nucené, včetně odsávání chemických látek a aerosolů přímo u zdroje. Zaměstnavatel musí navrhnout takový způsob větrání, který zajistí dostatečnou výměnu vzduchu přirozeným nebo umělým větráním, bude snižovat hodnoty nežádoucích látek a nebude zároveň na obtíž samotným zaměstnancům při pracovní činnosti. Přílohy nařízení uvádějí požadavky na jednotlivé typy větrání např. příloha č. 4 k nařízení ohledně větrání nuceného a příloha č. 6 pak požadavky pro klimatizované pracoviště.

Dalším nutným požadavkem na zaměstnavatele je zajištění pitné vody na pracovišti a teplé vody pro osobní hygienu. Ustanovení § 28 nařízení vlády č. 178/2001 Sb. stanoví obecné požadavky pro pracoviště související s ochranou zdraví, zejména povinnost vybavit pracoviště pitnou vodou, uvedenou i v ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Celkově z právní úpravy vyplývá povinnost zajistit tekoucí teplou vodu na pracovišti k osobní hygieně zaměstnanců a dodržet požadavek na kvalitu vody, jenž má být zdravotně nezávadná.

Navazujícím na toto ustanovení je ustanovení § 29 nařízení vlády 178/2001 Sb., o sanitárních a pomocných zařízeních a příloha č.11 k tomuto nařízení vlády, kde jsou stanoveny požadavky především na umyvárny, záchody a sprchy. Jednotlivé povinnosti jsou rozvedené v tabulkách k příloze. Ještě je třeba zmínit nepřípustnost zaměňování povinnosti zajistit pitnou vodu na pracovišti s poskytováním ochranných nápojů podle ustanovení § 5 nařízení vlády 178/2001 Sb. Zajištění pitné a teplé vody patří mezi opatření

pro splnění základních hygienických požadavků a zároveň pro povinnosti při plnění poskytnutí první pomoci. Zaměstnanec, který pracuje na pracovišti, kde během pracovní činnosti dochází k ušpinění, musí mít možnost se po skončení pracovní doby osprchovat. Stejně samozřejmý je i požadavek na odpovídající počet toalet na pracovišti. Samotné ochranné nápoje jsou naopak určeny ke zmírnění tepelné zátěže či zátěže vzniklé chladem.

K praxi se často objevuje problematika kouření na pracovišti. Zaměstnavatel v současné době nemá povinnost vyčleňovat prostory jako kuřárny. Podle ustanovení § 134 odst. 5 zákoníku práce musí prostor pro jídlo, pití a kouření vymezit pouze zaměstnavatel, který zřizuje kontrolovaná pásma.

3.1.3.8. Výrobní a pracovní prostředky a zařízení

Samostatné ustanovení § 134a zákoníku práce o výrobních a pracovních prostředcích a zařízeních společně s nařízením vlády č. 378/2001 Sb., stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, zapracovává do právního řádu České republiky požadavky směrnice Rady č. 89/655/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při používání pracovních zařízení při práci. Pod pojmem výrobní a pracovní prostředky a zařízení lze rozumět stroje, technické zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí, které jsou zdrojem rizik ohrožujících zaměstnance. Dřívější vyhláška č. 48/1982 Sb., stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů byla nahrazena vyhláškou č. 192/2005 Sb.

K této problematice se vztahuje i jeden související mezinárodní dokument, který lze zmínit. Je jím tzv. protokol PECA, který tvoří nedílnou součást Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou a ES. Upravuje tematiku posuzování shody a akceptace průmyslových výrobků a v praxi je významný při obchodních výměnách mezi hospodářskými subjekty smluvních stran.

Dokument byl vyhlášen a zveřejněn sdělením Ministerstva zahraničních věcí ČR č. 59/2001 ve Sbírce mezinárodních smluv.

Z právních předpisů vyplývá povinnost zaměstnavatele zajistit stav, aby stroje, technické zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly z pohledu BOZP vhodné pro práci, je nutné sledovat požadavky na ochranná zařízení, pracovní podmínky při obsluze zařízení a poskytovat ochranu před škodlivými účinky možných fyzikálních faktorů. Samozřejmostí je průběžné sledování bezporuchového stavu pravidelnými kontrolami. Zaměstnavatel je povinen s ohledem na ustanovení zákoníku práce poskytnout zaměstnancům vhodné a přiměřené školení ohledně požadavků na bezpečný provoz a užívání výrobních a pracovních prostředků. Podobně je nutné i přihlídnout k požadavku poskytnutí vhodných ochranných pracovních prostředků.

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. má pro praxi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zásadní význam. Jsou v něm stanoveny minimální požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, dopravních prostředků a nářadí, pokud nestanoví zvláštní právní předpis jinak.

Těmito předpisy jsou např. zákon č. 61/1998 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů nebo zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon bude novelizován zákonem č. 186/2006 Sb., s účinností od 1.1.2007.

Ustanovení § 2 nařízení č. 378/2001 Sb. vymezuje některé pojmy, týkající se této problematiky. Jsou jimi např. používání zařízení, nebezpečný prostor, ochranné zařízení, obsluha, normové hodnoty apod. Posledně jmenovaný pojem určuje míru požadavků na bezpečnost provozu zařízení. V praxi ES rozlišujeme Evropské normy, tzn. normy harmonizované a národní technické normy, používané v neharmonizovaných oblastech.

Obsahově pro praxi nejdůležitější jsou ustanovení § 3 a 4. Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) za minimální požadavek na bezpečný provoz považuje používání zařízení k účelům a za podmínek, pro

které je určeno, v souladu s provozní dokumentací. Zaměstnavatel může další požadavky uvést ve vnitřním bezpečnostním předpisu, avšak minimum je rozsah stanovený normovou hodnotou. Další povinnost plyne z ustanovení § 3 odst. 1 písm. b), které nařizuje zaměstnavateli zajistit bezpečný přístup obsluhy k zařízení a odpovídající manipulační prostor s ohledem na zvolený technologický proces a pravidla organizace práce. Pro přívod a odvod všech používaných druhů energie a látek musí být zvolena taková technická řešení, při kterých nedojde k ohrožení zaměstnance např. nedostatečným odvodem škodlivin (§ 3 odst. 1 písm. c) . Obecně známá je ochrana zaměstnance a zařízení před nebezpečím poškození zdraví účinky elektřiny. Ustanovení § 3 odst. 1 písm. f) a g) proto nepotřebují speciální výklad. Nebezpečí hrozí zejména dotykem nebo přiblížením se k části s nebezpečným napětím. Preventivní opatření jsou možná např. použitím zábran, systému automatického odpojení zařízení od přívodu elektrické energie apod.

Ustanovení § 4 obsahuje úpravu požadavků na kontrolu zařízení před uvedením do provozu. Podle novely zákona č. 22/1997 Sb., která byla uveřejněna pod č. 205/2002 Sb., za instalaci, montáž zařízení a předběžné prohlídky, zkoušky apod. před uvedením do provozu odpovídá výrobce. V samotném provozu však již přebírá odpovědnost zaměstnavatel a je povinen zajistit údržbu a opravy zařízení. Tuto činnost může provádět sám nebo prostřednictvím externí specializované firmy nebo může dozor provádět smluvená odborně způsobilá osoba. Základním předpokladem je provedení výchozí kontroly u nových, opravených nebo modernizovaných zařízení. Dále se provádějí revizní kontroly podle příslušné ČSN. Samotný obsah revizní zprávy však zaměstnavatel musí následně posoudit a podle svých potřeb posoudit úplnost údajů. Zaměstnavatel soustavně ověřuje provozní způsobilost zařízení, a to buď podle dokumentace poskytnuté výrobcem, v případě její absence, pomocí platných technických norem nebo dokumentace podobného zařízení. Vedle technických řešení přicházejí v úvahu ještě prostředky organizačního charakteru, kterými může být zákaz vstupu

zaměstnanců do ohrožených prostor, používání určených osobních ochranných prostředků či speciální výcvik, zaškolování zaměstnanců nebo jiné technické řešení. Zařízení uvedená do provozu před přijetím nařízení vlády č. 378/2001 Sb. se řídí požadavky podle právních předpisů platných v době, kdy byla uvedena do provozu.

Vzhledem k současnému významu informačních technologií je třeba zmínit ustanovení § 11 a 12 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., společně s jeho přílohou č. 7 část A, která transponují směrnici č. 90/270/EEC, o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích při práci se zobrazovacími jednotkami. Ustanovení § 11 definuje především pojem „práce na zařízeních se zobrazovacími jednotkami“ jako práci na soustavě zařízení obsahující zobrazující jednotku, klávesnici i jiné vstupní zařízení, software a další volitelné příslušenství včetně pracovního stolu nebo pracovní plochy, pracovního sedadla a bezprostředního pracovního okolí. Jejím obsahem je zejména postup při hodnocení rizika práce na těchto zařízeních. Zaměstnavatel má především povinnost provádět rozbor bezpečnostních a hygienických podmínek pracoviště, a to zejména ohledně ochrany zraku a fyzických nebo duševních problémů. Následně je stanovena povinnost k nápravě zjištěných rizik na základě provedených analýz. Vodítkem pro zaměstnavatele je ustanovení § 11 odst. 2 nařízení, kde je uveden metodický pokyn pro hodnocení rizik zaměstnavatelem.

Ustanovení § 12 obsahuje povinnost zaměstnavatele zajistit při práci se zobrazovacími jednotkami přerušování práce bezpečnostními přestávkami v rozsahu 5 až 10 minut po každých dvou hodinách nepřetržité práce. Přestávky, jejichž účelem je fyzický i psychický odpočinek zaměstnance (protažení těla, narovnání páteře, procvičení prstů a odpočinek očím) se podle § 89 odst. 1 věty první zákoníku práce berou jako pracovní doba a zaměstnanci náleží za ně náhrada mzdy. Tato ustanovení neplatí pro činnost v kabinách řidičů pro obsluhu vozidel a strojního zařízení, přenosných systémů používaných na pracovišti po omezenou dobu, registrační zařízení pokladen, psací stroje tradiční konstrukce apod.

3.1.3.9. Zvláštní odborná způsobilost

Ustanovení § 134b zákoníku práce se zabývá problematikou zvláštní odborné způsobilosti. Jedná se zde o zaměstnance, který obsluhuje technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců nebo vykonává činnost, která sama o sobě představuje zvýšenou míru ohrožení života nebo zdraví. Konkrétně přichází v úvahu nejružnější obsluha, údržba, modernizace a opravy technických zařízení tlakových, zdvihacích, elektrických, plynových a v jaderné energetice. Úprava po vstupu do Evropské unie doznala značných změn. Dřívější vyhlášky pozbyly platnosti a byly nahrazeny nařízením vlády č. 22/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na spotřebiče plyných paliv, č.23/2003 Sb., kterým se stanoví požadavky na zařízení a ochranné systémy určené pro použití v prostředí s nebezpečím výbuchu, č.24/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na strojní zařízení, č.25/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na účinnost nových teplovodních kotlů spalujících kapalná nebo plyná paliva, č.26/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na tlaková zařízení, a č. 27/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na výtahy.

Zaměstnanec vykonávající výše zmíněnou činnost musí být uznán zdravotně způsobilým a musí dosáhnout věku 18 let, získat předepsanou kvalifikaci a dobu praxe v oboru. Zaměstnavatel je povinen dohlížet na výkon činnosti. Ustanovení § 134b odst. 4 zákoníku práce pak zmocňuje vládu stanovit nařízením vymezení technických zařízení, činností a bližších předpokladů zvláštní odborné způsobilosti zaměstnanců.

3.1.3.10. Rizikové faktory na pracovišti a kontrolovaná pásma

V praxi dochází k situacím, kdy se na pracovišti vyskytují rizikové faktory pracovních podmínek. Jsou to faktory, které nepříznivě ovlivňují zdraví zaměstnance a lze jimi rozumět činitele, které ve styku s lidským organismem, mohou vést k jeho trvalému nebo dočasnému poškození. Můžeme rozlišovat faktory fyzikální, chemické, biologické a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Zaměstnavateli vyplývá obecná povinnost z ustanovení § 132 zákoníku práce, který ukládá vytvářet podmínky pro bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí zejména přijetím vhodných opatření organizace BOZP a prevencí rizik. Ustanovení § 132 odst. 3 ZP pak stanoví povinnost vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny, přijímat opatření k jejich odstranění, pravidelně kontrolovat úroveň BOZP a dodržovat metody a způsoby zjištění hodnocení rizikových faktorů. Postupy lze volit různě, můžeme zmínit např. odstranění nebo omezení rizik, omezení úniku škodlivin přímo od strojů a zařízení, udílení vhodných pokynů k zajištění BOZP apod.

Ustanovení § 134c odst. 1 zákoníku práce pak na výše uvedené povinnosti navazuje:

- zaměstnavatel musí zjišťovat a měřením kontrolovat hodnoty rizikových faktorů a zabezpečit jejich vyloučení nebo alespoň omezení na co nejmenší rozumně dosažitelnou míru.
- dále je povinen zjišťovat, hodnotit a přijímat opatření k dodržování nejvyšších přípustných hodnot a řídit se podle zvláštních právních předpisů
- v případě nemožnosti vyloučení výskytu biologických činitelů a překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů, omezit jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními jako jsou např. úprava pracovních podmínek, zřízení kontrolovaného pásma a používáním vhodných osobních ochranných pracovních prostředků nebo poskytováním ochranných nápojů.

Mezi rizikové faktory můžeme zařadit všechny okolnosti, které jsou schopné ve styku s lidským organismem vést k trvalému nebo dočasnému poškození. Jejich podrobný výčet, stejně jako hygienické

limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení jsou uvedeny v nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 134c odst. 2 zákoníku práce pak ukládá povinnost zjistit příčinu výskytu biologických činitelů, v případě nemožnosti odstranění příčiny technickými nebo jinými opatřeními, povinnost zaměstnavatele poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky a zároveň neprodleně informovat zaměstnance o přítomnosti biologického činitele.

Ustanovení § 134c odst. 3 zákoníku práce uvádí pojem kontrolovaného pásma. Definice zde sice není obsažena, nicméně v hygienických předpisech se jím rozumí a označuje pracoviště, na kterém se pracuje s prokázanými chemickými karcinogeny nebo alespoň s rizikem chemické karcinogenity. Vstup do této zóny je povolen pouze zaměstnancům vykonávajícím zde práci, údržbu, zkoušky, revize, kontrolní činnost nebo dozor.

Podle § 134c odst. 4 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vést zvláštní evidenci o zaměstnancích, kteří v nich pracují či vstupují a to v rozsahu písm. a) až i). Její význam je zejména při dokazování v případě výskytu nemoci z povolání (seznam nemocí z povolání je uveden v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání).

Ustanovení § 134c odst. 5 upravuje zákaz jíst, pít a kouřit v prostoru kontrolovaného pásma a zároveň povinnost vyhradit pro tyto účely zvláštní prostory. Dále je zde zmíněna povinnost pro zaměstnance vstupovat do zóny kontrolovaného pásma s osobními ochrannými pracovními prostředky, které jsou určeny pro práci v tomto místě. Zaměstnavatel musí upravit prostory šatny podle podmínek, které jsou uvedeny v příloze č. 11 k nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Specifické podmínky platí pro výkon činnosti v kontrolovaných pásmech pro mladistvé i v případě přípravy na povolání. Ustanovení § 134c odst. 6 zákoníku práce jim, stejně jako

těhotných ženám, kojícím matkám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, zakazuje práci v těchto místech. Vyhláška č. 261/1997 Sb., upravující podmínky v případě přípravy na povolání studenta staršího 18 let byla nahrazena vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví páce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodů přípravy na povolání.

Bezprostřední návaznost na ustanovení § 134c zákoníku práce má nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Uvádí povinnost zřizovat kontrolované pásmo při činnostech, které jsou zařazeny do třetí a čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu, kterým je 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, pokud při těchto činnostech dochází k vědomému úmyslu provádět práce s biologickými činiteli skupiny 2 až 4. Je zde zmíněn pojem tzv. bezprahového účinku, kterým se hodnotí míra rizika u karcinogenů. Rozumí se jím každá i sebemenší dávka karcinogenu, která může při působení na organismus způsobit nádorové onemocnění. Východiskem je případná náhrada karcinogenní látky méně ohrožujícím materiálem nebo úprava pracovních podmínek včetně zajištění důsledného oddělení od jiných pracovních prostor, vybavení tohoto pracoviště účinným větráním a odsáváním, používáním osobních ochranných pracovních prostředků apod. Preventivní zajištění kolektivní ochrany je nezbytností pro předcházení možným rizikům. Vhodnými opatřeními jsou nejrůznější technická a technologická opatření, dodržování bezpečnostních přestávek, preventivní očkování, úprava pracovní doby apod.

3.1.3.11. Zákazy některých prací

V ustanovení § 134d zákoníku práce jsou uvedeny zakázané práce, kterými jsou práce s 2-naftylaminem a jeho solemi, 4-aminobifenylem a jeho solemi, benzidinem a jeho solemi, 4-nitrodifenylem, azbestem a polychlorovanými bifenyly, s výjimkou mono a dichlorovaných bifenyly a práce s přípravky obsahující více než 0.1% 2-naftylaminu a jeho solí, 4-aminobifenilu a jeho solí, benzidinu a jeho solí nebo 4-nitrodifenylu nebo více než 0.005% polychlorovaných bifenyly. Zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci nepotřebných zásob, odpadů a zařízení, která obsahují tyto látky a přípravky, a práce při zneškodňování uvedených látek, pokud vznikají jako nežádoucí průvodní látky při zpracování látky nebo přípravku.

Druhou euronovelou byl do zákoníku práce doplněn zákaz práce s azbestem, s výjimkou práce prováděné ve výzkumných laboratořích, analytické práce, práce při likvidaci zásob, odpadů a zařízení, která obsahují azbest a práce při odstraňování staveb a částí staveb obsahujících azbest. Stejně byl euronovelou přidán i odst. 3 tohoto ustanovení, který zakazuje aplikaci azbestu nástřikem a pracovní postupy, které zahrnují použití tepelně nebo zvukově izolačních materiálů s hustotou menší než 1 g/cm^3 obsahující azbest.

3.1.3.12. Organizace práce a pracovní postupy

Ustanovení § 134e zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost ohledně organizace práce a stanovení pracovních postupů. Jsou zde zmíněna možná rizika pracovních úrazů, jejichž výskyt je nutno odstranit nebo alespoň v případě neodstranitelnosti je minimalizovat. Výčet rizikových faktorů v tomto ustanovení není taxativní, ale pouze demonstrativní, neboť není možné v právní normě zachytit všechna možná rizika pracovních činností. Podobně i nařízení vlády k provedení tohoto ustanovení je pouze návodem

zaměstnavatelé, stanovujícím základní minimum, které se může v praxi vzhledem ke konkrétním podmínkám na jednotlivých pracovištích rozšířit.

Organizací práce se rozumí systém pravidel, postupů a vztahů při vzájemném působení osob v jednom pracovním systému nebo ve více pracovních systémech výrobní i nevýrobní povahy, pracovních předmětů a výrobních a pracovních prostředků. Její součástí je přiřazení pracovních úkolů a zaměstnanců jednotlivým pracovním místům, stanovení vhodných pracovních a technologických postupů a jejich organizační uspořádání.⁵⁾

Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodrženy zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci zejména:

- nevykonávali činnost jednotvárně a jednostranně zatěžující organismus; nelze-li tyto činnosti vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami, které jsou výkonem práce; v případech stanovených zvláštním právním předpisem musí být doba výkonu takové činnosti v rámci pracovní doby časově omezena, musí být vedena evidence o době výkonu činnosti a době bezpečnostních přestávek
- nebyli ohroženi padajícími nebo klouzajícími předměty či materiály
- byli chráněni proti pádu či zřícení
- nebyli ohroženi dopravou na pracovištích
- na pracovištích se zvýšeným rizikem nepracovali osamoceně bez dohledu dalšího pracovníka, pokud jejich ochranu nezajistí jinak
- nevykonávali ruční manipulaci s břemeny, které vytvářejí možnost poškození zdraví, zejména páteře.

Za jednotvárné a jednostranně zatěžující činnosti jsou považovány především práce ve stavebnictví, práce řidičů, zaměstnanců pracujících se zobrazovacími jednotkami, zaměstnanců pracujících v hlučných provozech apod. Zaměstnavatel je povinen při těchto činnostech poskytnout zaměstnancům bezpečnostní přestávky. Jejich

⁵⁾ Šubrt B. a kolektiv: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2003, str. 259

účelem je snížení fyzické a neuropsychické zátěže a tím i únavy zaměstnance během pracovní doby. Novela nařízení vlády č. 178/2000 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci, provedená nařízením vlády č. 523/2002 Sb. upravila definici faktorů psychické zátěže a to tak, že se jedná zejména o práce v nuceném tempu, tj. práce, při kterých si zaměstnanec nemůže volit sám pracovní tempo a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob nebo se jedná o práce monotónní, kdy je vykonávána jednotvárná trvale se opakující práce trvající déle než polovinu pracovní směny, dále práce pod časovým tlakem spojené s vysokým pracovním tempem a omezenými možnostmi přestávek a odpočinku, práce spojené s vysokými nároky v oblasti jednání a vzájemné kooperace mezi jednotlivými činnostmi, kdy je zaměstnanec vystaven interpersonálním konfliktům, frustraci a negativním emočním tlakům, práce ve třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu a práce pouze v nočních směnách. Doba bezpečnostní přestávky se započítává do pracovní doby, na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech.

V návaznosti na ustanovení zákoníku práce se úpravou bezpečnostních přestávek zabývají i další právní předpisy. Můžeme zmínit zákon č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 475/2000 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě a dále nařízení vlády, o kterých bude nyní pojednáno.

Jedná se o nařízení č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovní postupy, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat. Dále pak nařízení č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru a nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovní postupy, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.

Prvně zmiňované nařízení vlády se dotýká problematiky chovu zvířat. Nahrazuje zastaralá a nevyhovující pravidla o bezpečnosti práce při chovu zvířat uvedené ve Věstníku Ministerstva zemědělství a výživy v částce 11 ze dne 10.6.1968, registrované ve Sbírce zákonů v částce č. 45/1968 Sb. Samotná organizace práce a pracovní postupy jsou v této oblasti ovlivněné zvláštními riziky, která vyplývají z chování a povahy jednotlivých druhů zvířat. Nařízení vlády proto upravuje postupy pro obvyklá hospodářská zvířata a přílohy nařízení pak konkretizují jednotlivé pracovní postupy. U specifických chovů v zoologických zahradách, na farmách, laboratorním chovu apod. je povinností zaměstnavatele stanovit způsob organizace práce a pracovní postupy sám a seznámit s nimi zaměstnance. Pro zaměstnance, který provádí ostrahu objektu se psem, je nutno zpracovat zvláštní požadavky organizace práce a pracovní postupy podle tohoto nařízení.

Úprava organizace práce a pracovní postupy při práci v lese je obsažena v nařízení vlády č. 28/2002 Sb. Zaměstnavateli je uložena povinnost vytvořit podmínky pro bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí organizací práce a přijímání opatření k odstranění rizik s ohledem na zvláštnosti této činnosti. Nařízení upravilo povinnosti, které dříve vyplývaly z vyhlášek ČUBP nebo resortních předpisů Ministerstva zemědělství apod. a navíc přihlédlo k požadavkům Kodexu bezpečného chování při práci v lese, který byl vydán Mezinárodní organizací práce v roce 1997. Příloha nařízení pak stanoví způsob organizace práce a jednotlivé pracovní postupy při těžbě dřeva, při práci s řetězovou pilou, při manipulaci, přesunu a skladování dříví apod.

Pravidla a zásady provozování dopravy dopravními prostředky ohledně organizace práce jsou stanoveny v nařízení vlády č. 168/2002 Sb. Právo ES danou problematiku samostatnou směrnicí neupravuje a požadavky vychází z rámcové směrnice Rady č. 89/391/EHS, o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel musí pracovní postupy organizovat jednak v souladu s návodem dodaným výrobcem pro provoz a používání dopravních

prostředků a dále tzv. místním bezpečnostním předpisem, který je definován v § 2 nařízení jako předpis upravující pracovní a technologické postupy při provozování dopravy. Přílohy nařízení uvádějí další požadavky ohledně organizace práce a pracovních postupů jednotlivě pro silniční dopravu, vnitrozemskou plavbu, leteckou dopravu a dráhy, drážní dopravy a dráhy průmyslové.

Jednotlivé povinnosti, které je zaměstnavatel povinen zajistit jsou pak uvedeny v přílohách č. 1 až č. 4. nařízení vlády 168/2002 Sb.

Příloha č. 1 zmiňuje tyto způsoby organizace práce a pracovní postupy:

- určit prostory pro bezpečné nakládání a vykládání přepravovaného nákladu a určit zaměstnance řídicího a kontrolujícího tuto činnost
- vydat organizační pokyny pro vykládku a nakládku zvláště těžkých nebo rozměrných nákladů a pro připojování a odpojování dopravních prostředků zajistit dostatečný počet zaměstnanců pro tyto činnosti a před zahájením prací určit způsob jejich dorozumívání
- pracoviště mimo pozemní komunikace v případě potřeby vyznačit výstražnými tabulkami, dopravními značkami, případně nahnutím zeminy tam, kde hrozí nebezpečí zřícení nebo zasypání dopravního prostředku, a za snížené viditelnosti nebezpečná místa v terénu opatřit světly, odrazkami nebo odrazovými deskami
- v případě, že to vyžadují okolnosti, seznámit zaměstnance při pohybu na pracovišti mimo pozemní komunikace s místními provozními podmínkami
- zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec neodstavoval dopravní prostředek na nevhodném místě z hlediska bezpečnosti práce, zejména v ochranném pásmu inženýrských sítí a nevjížděl na místa, kde povrch terénu není dostatečně pevný, široký a sjízdný
- při výstupu a při sestupu na úložnou plochu dopravního prostředku a při plachtování, používal zaměstnanec žebřík nebo jiné vhodné zařízení

- zabezpečit bezpečné otáčení nebo couvání za pomoci dalšího zaměstnance, vyžadují-li to okolnosti, zejména nedostatečný rozhled nebo terén mimo pozemní komunikace

- provádět kontrolu spojení a kontrolu zajištění závěsného zařízení dopravního prostředku při připojování dopravního prostředku a po odpojení provádět kontrolu odpojení a zajišťovat rozpojené dopravní prostředky proti samovolnému pohybu

- používat při odstraňování poruch, ke kterým došlo během jízdy na pozemní komunikaci a kde je nutno na ně vstoupit, výstražné vesty s vysokou viditelností vyhovující požadavkům normových hodnot; ochranné oděvy s vysokou viditelností z retroreflexních a fluorescenčních materiálů jsou považovány za ochranný prostředek podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

- pro zaměstnance, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní předpis/ viz níže/ je zaměstnavatel povinen zajistit, aby nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny, případně po uplynutí maximální doby musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou, která musí trvat nejméně 30 minut, pokud nenásleduje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu; současně je uloženo nevykonávat v bezpečnostní přestávce žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad; zaměstnanec je povinen vést v listinné formě nebo technickým zařízením denní evidenci o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek.

Zvláštními předpisy jsou zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě a zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě. Oba předpisy stanoví délku bezpečnostní přestávky na nejméně 45 minut.

Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při provozování vnitrozemské plavby jsou uvedeny v příloze č. 2. Zaměstnavateli je zde uložena povinnost organizovat práci a pracovní postupy při provozování vnitrozemské plavby, a to zejména

s ohledem na práci na plavidlech, při pohybu plavidel v obvodu přístavu a plavebních komorách. Při práci používaná lana mají být nepoškozená, nepoužívaná lana nemají být ponechána volně, zaměstnanec smí přecházet z plavidla na plavidlo jen v místech, kde boky plavidel vzájemně přiléhají a obě paluby jsou bez překážek a pro přechod z plavidel na břeh musí mít zajištěnu vhodnou lávku dostatečných rozměrů, která musí být upevněna, opatřena zábradlím a jejich okraje označeny bezpečnostní značkou. Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří označit bezpečnostními značkami nebezpečná místa na plavidlech, přístupové a únikové cesty; vnitřní strany poklopů v plavidlech musí být označeny tak, aby označení bylo viditelné i při jejich otevření. Podobně jako při jiných pracovních činnostech, je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci osobní ochranné pracovní prostředky. Specifickým pracovním prostředkem je záchranná vesta, kterou zaměstnanec musí používat v těchto případech:

- plavidlo není vybaveno zábradlím a hrozí nebezpečí pádu zaměstnance
- při záchranných pracích nebo při havárii plavidla
- při použití záchranného člunu pro pracovní nebo záchranné účely
- při opuštění plavidla pomocí otočného ramene
- při opuštění plavidla při vyvazování v plavební komoře
- při vyprošťování kotvy
- kdy to podle podmínek a charakteru práce určí zaměstnavatel nebo vůdce plavidla.

Další povinnosti týkající se požadavků na bezpečný provoz upravují zákon č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 223/1995 Sb., o způsobilosti plavidel k provozu na vnitrozemských vodních cestách, ve znění vyhlášky č. 83/2000 Sb. nebo vyhlášku Ministerstva dopravy a spojů č. 25/2001 Sb., o pravidlech bezpečnosti práce na námořní obchodní lodi.

Příloha č. 3 nařízení vlády č. 168/2002 Sb. se týká požadavků na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je

zaměstnavatel povinen zajistit při provozování letecké dopravy. Jedná se o tyto požadavky organizace na zaměstnance:

- k vlečení letadel používat pouze zařízení určená pro příslušné typy letadel

- nevstupovat nebo nevjíždět do nebezpečného prostoru u vrtule a před vstupy proudových motorů

- nepohybovat se nebo neprojíždět za letadly, která mají spuštěné motory

- vstupovat, pohybovat se a vykonávat pracovní činnosti na ploše letiště se zvýšenou pozorností s ohledem na provoz a při cestě na pracoviště a odchodu z pracoviště používat pouze stanovené přístupové a únikové cesty

- vykonávat práci na provozních plochách letiště a v nebezpečných prostorách používat výstražné vesty, postroje nebo oděvy s vysokou viditelností nebo z fluorescenčních materiálů, popřípadě prostředky na ochranu sluchu nebo hlavy splňující požadavky normových hodnot.

Příloha č. 4 nařízení vlády č. 168/2002 Sb. stanoví požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dráhy, drážní dopravy a dráhy průmyslové. Z mnoha povinností zaměstnance můžeme zmínit např. zákaz podlézat drážní vozidla a nevstupovat mezi ně, pokud jsou v pohybu; při posunu drážních vozidel na ně naskakovat a seskakovat z nich jen tehdy, odpovídá-li rychlost drážního vozidla rychlosti chůze; při posunu, při práci na kolejišti, při čištění, při údržbě a opravách drážních vozidel, při práci ve výškách a při stavební činnosti používat výstražné vesty, postroje a oděvy, prostředky pro ochranu hlavy a obuv s protiskluznou podešví vyhovující požadavkům normových hodnot a svítilny s bílým světlem, pokud vstupuje do tunelu.

3.1.3.13. Práva a povinnosti zaměstnanců v BOZP a pracovněprávní důsledky jejich porušení

Zákoník práce v § 135 odst. 1 zakotvuje právo zaměstnanců na zajištění BOZP s ohledem na uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu zdraví podle čl. 28 a 31 LZPS a také na mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána. Ochrana byla posílena novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb..

Kromě výše zmíněného práva na zajištění bezpečnosti a ochrany při práci je třeba upozornit na právo zaměstnanců na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Rozlišujeme jednak individuální právo jednotlivých zaměstnanců a jednak právo kolektivní, které je upraveno § 136a zákoníku práce.

Individuální informační povinnost znamená povinnost informovat zaměstnance o kategorii zařazení vykonávané práce, oznámit, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči, poskytnout jim dostatečné a přiměřené informace k BOZP apod. Povinností zaměstnavatele je nově nastupujícímu zaměstnanci poskytnout tzv. vstupní poučení, obsahující seznámení s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Informace lze poskytnout i písemně nebo vyvěšením na nástěnku. Další povinnosti vyplývají z ustanovení § 135 odst. 3 zákoníku práce, které ukládá zaměstnanci právo i povinnost spolupracovat při vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to jak opatřeními přijatými zaměstnavatelem, tak i svoji účastí na řešení otázek BOZP, zejména např. právo odmítnout výkon práce, která může přímo a závažným způsobem ohrožovat jejich život nebo zdraví nebo život a zdraví jiných osob.

Podle § 135 odst. 2 ZP nelze toto odmítnutí považovat za nesplnění povinnosti zaměstnance. Z toho důvodu zaměstnanec ani neodpovídá za případnou škodu vzniklou zaměstnavateli. Některá práva zaměstnanců zákoník práce přímo neuvádí, ale vyplývají z povinností uložených zaměstnavateli, tj. s právní povinností jednoho účastníka, v tomto případě zaměstnavatele, koresponduje právo účastníka druhého /zaměstnance/. Jako příklad můžeme uvést § 133

zákoníku práce, kdy povinnosti zaměstnavatele odpovídá právo zaměstnanců na zajištění školení v oblasti BOZP.

Další úprava je obsažena ve vnitřních předpisech jednotlivých zaměstnavatelů k BOZP. Zásadní otázky řeší pracovní řád (§ 82 zákoníku práce). Je nejvýznamnějším vnitřním předpisem zaměstnavatele v oblasti pracovního práva ke stanovení povinností zaměstnanců. Povinnost vydat pracovní řády je např. u orgánů státní správy, orgánů stanovených územních samosprávních celků, soudů a státních zastupitelství (úplný výčet je uveden v § 73 odst. 2 ZP). Pracovní řád slouží k tomu, aby blíže rozvedl v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce, a to podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, ale neřeší podrobnosti technické či technologické povahy. Pracovní řády vydávají orgány nadřízené zaměstnavateli a zaměstnavatelé s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů pod sankcí neplatnosti. Jejich obsahem bývá zejména konkretizace povinností zaměstnavatele a vedoucích zaměstnanců uvedených v § 135 odst. 4 zákoníku práce, mimo jiné podrobnosti o zákazu kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci a stanovení okruhu vedoucích zaměstnanců, oprávněných dát zaměstnanci pokyn, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek a včetně bližšího postupu při provádění vyšetření ve zdravotnickém zařízení.

Obecná povinnost, která je uvedena již ve dříve zmiňovaném § 135 odst. 4 věta první zákoníku práce a která stanoví povinnost každého zaměstnance v oblasti BOZP dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví a bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich jednání, je dále konkretizována do těchto povinností :

- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem k problematice BOZP a podrobit se ověření znalostí z této oblasti
- podrobit se lékařským prohlídkám, očkováním, vyšetřením a diagnostickým zkouškám, stanoveným zvláštními právními předpisy

- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, s nimiž byl řádně seznámen a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu
- nepožívat alkoholické nápoje a neužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele, a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci
- podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnavatele stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování a zároveň bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úrazy jiné osoby, jichž byl svědkem a spolupracovat při vyšetření jejich příčin.

Z výše uvedeného ustanovení § 135 odst. 4 zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnanců účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu BOZP a podrobit se ověření jejich znalostí. Zároveň znalost právních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. V mnohých případech se však školení stává pouze formálním aktem, kdy zaměstnanec pouhým podpisem potvrzuje získání dostatečných a přiměřených informací o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Zaměstnanec by měl trvat na svém právu být seznámen s nevyhnutelnými riziky své práce a na způsoby možné prevence. Zájem by měl mít i zaměstnavatel, neboť soudy v případném řízení se nespokojují pouze s tvrzením provedení školení a požadují i důkazní svědectví školitelů, spoluzaměstnanců poškozeného a dalších. O průběhu školení a podaných informacích a

pokynech vede zaměstnavatel dokumentaci. Věcný i časový rozsah školení zákoník práce neuvádí a pokud není uveden ve zvláštním předpise, záleží na zaměstnavateli, jak často a jakou formou (testy, ústní zkoušky, pouhý pohovor) ho provede.

Podle § 35 odst. 2 ukládá zákoník práce při nástupu do práce povinnost informovat zaměstnance, resp. provést vstupní školení BOZP, jehož obsahem jsou základní práva a povinnosti zaměstnance, seznámení s pracovním řádem zaměstnavatele a právními a ostatními předpisy BOZP. Zaměstnanec je povinen být seznámen i s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Vstupní školení musí proběhnout v den nástupu do práce k zaměstnavateli a je povinné pro nově přijaté zaměstnance do pracovního poměru, učně, brigádníky, sezónní pracovníky, důchodce, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, zaměstnance pracující u zaměstnavatele na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr a přiměřeně pro další osoby zdržující se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovišti. Školení provádí buď sám zaměstnavatel nebo pověří osobu s odbornými znalostmi oboru BOZP. Zaměstnavatel prostřednictvím příslušného vedoucího pracoviště informuje zaměstnance o okolnostech a rizicích výkonu práce.

Jiným typem je periodické školení, tj.školení, které zaměstnanci absolvují v pravidelných lhůtách s přihlédnutím k typu pracoviště, nebezpečí pracovního úrazu nebo četnosti a závažnosti rizik. Standardní lhůta pro opakování těchto školení je 12 měsíců, u některých profesí může být zvláštním předpisem stanovena lhůta jiná.

Nelze opomenout ani školení BOZP vedoucích pracovníků a školení zaměstnanců v odborných profesích nebo mimořádná školení pro zaměstnance při návratu na původní pracoviště po pracovním úrazu nebo při přeřazení na jiné pracoviště.

Zvláštní povinnost má zaměstnavatel podle § 133 odst. 1 písm. f) zákoníku práce ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, k mladistvým a k jejich zákonným zástupcům a k těhotným a kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Tato povinnost vychází ze směrnice Rady č. 94/33/EC o

ochraně mládeže při práci a ze směrnice Rady č. 91/383/EEC, která rozšiřuje ochranu bezpečnosti a zdraví při práci zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou nebo s dočasným pracovním poměrem a zabraňují situaci, aby některý zaměstnanec nebyl řádně proškolen.

Podle § 135 odst. 4 písm. e) zákoník práce má zaměstnanec výslovný zákaz požívat alkoholické nápoje a zneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nenastupovat pod jejich vlivem do práce. Výjimka je udělena zaměstnancům pracujícím v horkých provozech, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu. Podle vyhlášky č. 45/2000 Sb. je to pivo s obsahem alkoholu nejvýše 1,2 objemových procent, tedy 1,0 hmotnostního procenta. Pivem nealkoholickým se pak rozumí pivo s obsahem alkoholu nejvýše do 0,5 objemového procenta resp. 0,4 hmotnostního procenta. Stejná výjimka je stanovena pro zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů (degustátoři), nebo je s plnění těchto úkolů obvykle spojeno (zde můžeme zmínit vedoucí zaměstnavatele při uzavření obchodní smlouvy). I u těchto výjimek však množství alkoholu musí být přiměřené, požitím alkoholického nápoje nesmí zaměstnanec ohrozit sebe nebo ostatní pracovníky či snižovat pracovní výkonnost. Zásady BOZP zde platí jako kdekoliv jinde.

Jinou návykovou látkou se podle ustanovení § 89 odst. 10 trestního zákona rozumí především omamné a psychotropní látky uvedené v přílohách č. 1 až č. 7 zákona č. 167/ 1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Mezi návykové látky řadíme i ostatní látky běžně dostupné na trhu, které nepříznivě působí na lidskou psychiku, ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování.

Zaměstnanec vykonávající činnost způsobitou ohrozit život nebo zdraví lidí případně způsobit majetkovou škodu je povinen na vyzvání zaměstnavatel postoupit vyšetření ke zjištění, zda není pod vlivem alkoholu. Zákoník práce dává dostatečný prostor

zaměstnavateli, který při podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu, je oprávněn podrobit zaměstnance orientační dechové zkoušce, a tím zajistit dostatečnou prevenci BOZP. Zaměstnavatel má povinnost stanovit okruh osob, vedoucích zaměstnavatelů, kteří jsou oprávněni podle pracovního řádu provést dechovou zkoušku. Novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. zavedla právo provádět tyto kontroly pouze vedoucím zaměstnancům, nikoliv tedy např. bezpečnostním technikům. Lékařské vyšetření alkoholu v krvi může provést pouze lékař. Zaměstnavatel má právo provést dechovou zkoušku i bez podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu. Stačí sebemenší podezření, že zaměstnanec není schopen vykonávat práci, a i přes orientační charakter dechové zkoušky, je povinen zaměstnavatel zakázat další pokračování v pracovní činnosti. Přesto že by dechová zkouška při soudním procesu nemohla být použita jako výhradní důkaz, odvrací případnou větší újmu náhrady škody z titulu pracovního úrazu. Podezření ze zneužití návykových látek je obtížněji zjištělné. Vyšetření vždy provádí lékař, a to zejména odběrem a vyšetřením moči, popřípadě slin a krve.

Současná úprava zákazu kouření na pracovišti je upravena jednak v zákoníku práce a jednak ve zvláštních zákonech. Podle § 135 odst. 4 písm. f) je každý zaměstnanec povinen nekouřit na pracovišti, kde pracují také nekuřáci. Porušení povinnosti je považováno za porušení pracovní kázně se sankcí ve formě skončení pracovního poměru. U povinnosti zaměstnavatele došlo novelizací zákoníku práce zákonem č. 155/2000 ke změně oproti původní úpravě. Zatímco dříve bylo na posouzení jednotlivých zaměstnatelů, zda zákaz kouření na konkrétním místě bude stanoven, platná právní úprava stanoví přímo v ustanovení § 133 odst. 1 písm. j) zákoníku práce povinnost zaměstnavatele zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy. Zde můžeme zmínit protipožární předpisy nebo zejména povinnosti stanovené zákonem č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami, který

nahradil zákon č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších předpisů. Podle ustanovení § 8 platného zákona se zakazuje kouřit v prostorách osobní železniční dopravy (kromě vyhrazených vozů), v ostatních prostředcích vnitrostátní hromadné dopravy a v uzavřených prostorách sloužících při ní cestujícím, dále při práci, jestliže v důsledku kouření může dojít k bezprostřednímu ohrožení života, zdraví nebo majetku, v pracovních místnostech, kde účinku kouření jsou vystaveni nekuřáci, podobně i na schůzích, poradách a jednáních konaných v uzavřených prostorách nebo ve zdravotnických zařízeních, ve školách, kulturních a uzavřených sportovních zařízeních s výjimkou prostor pro kouření vyhrazených. Zaměstnavatel nemá povinnost zajistit pro zaměstnance prostor pro kouření – kuřárnu. Zákon ani nařízení vlády s těmito součástmi pracoviště nepočítá a nechává uvážení jednotlivým zaměstnavatelům.

3.1.3.14. Kontrola odborovými orgány

Právní úprava odborů vůči zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích je obecně provedena v ustanovení § 18 odst. 1 zákoníku práce, z něhož plyne právo odborových orgánů účastnit se pracovněprávních vztahů za podmínek stanovených zákonem. Můžeme zde zmínit např. povinnost zaměstnavatele projednat s odbory změny v organizaci práce, systém školení a vzdělávání zaměstnanců apod. Zvláštním ustanovením týkajícím se této problematiky je pak ustanovení § 136 zákoníku práce, které stanoví kontrolní oprávnění vůči zaměstnavateli nad dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se zejména o oprávnění v ustanovení § 136 odst. 1 písm. c) a d), kdy odborové orgány mají právo požadovat od zaměstnavatele odstranění závad v provozu a v případě bezprostředního ohrožení zdraví a života zaměstnance zakázat další práci. Odborové orgány při své činnosti spolupracují s orgány inspekce práce nad bezpečností práce a jsou povinny je informovat o

provedených opatřeních. Dále se podílejí při vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kdy kromě práva kontroly a účasti mají zvláštní oprávnění je samy vyšetřovat.

Podle ustanovení § 136 odst. 3 ZP náklady vzniklé odborům při výkonu kontroly BOZP hradí stát.

Odborovým orgánům je přiznán podstatně širší rozsah oprávnění než níže zmíněným radám zaměstnanců a zástupcům pro oblast BOZP, zejména např. právo kolektivního vyjednávání. Činnost je zpravidla vykonávána kolektivním orgánem, v praxi se však někdy vyskytují i odboroví inspektoři bezpečnosti práce.

3.1.3.15. Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP, zástupci zaměstnanců a oprávnění odborů

Ustanovení § 136a zákoníku práce upravuje problematiku účasti zaměstnanců na řešení otázek BOZP, zástupců zaměstnanců a oprávnění odborů. Kolektivní právo zaměstnanců se podílet na vytváření podmínek bezpečné práce odpovídá požadavkům směrnic EU, konkrétně Směrnici č. 89/391/EES o provádění opatření ke zvýšení BOZP a dále pak článku 19 písm. a) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovní prostředí. Zaměstnanec se účastní na řešení otázek BOZP prostřednictvím odborových organizací, rady zaměstnanců nebo zástupců pro BOZP. V případě, že tyto osoby nejsou zvoleny, se pak zaměstnanec podílí na řešení těchto otázek bezprostředně a přímo. Cílem je zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a dodržovat všechny povinnosti vyplývající z platných právních předpisů a opatření příslušných orgánů státního odborného dozoru vyplývající z § 136a odst. 3 zákoníku práce.

Ustanovení § 18 odst. 1 ZP stanoví právo zaměstnance být informován zaměstnavatelem a možnost některé otázky se zaměstnavatelem přímo konzultovat. Definici pojmu „informace“ zákoník práce neobsahuje, ale všeobecně se jím rozumí příslušný údaj

nebo sdělení, kdy už bylo o dané záležitosti zaměstnavatelem rozhodnuto, zatímco pojmem „konzultace“ (projednávání) se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popřípadě jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody. Nelze se domnívat, že shoda znamená dosažení dohody. V praxi se spíše jedná o možnost projevit svůj názor, doporučit zaměstnavateli možný postup, ke kterému zaměstnavatel pak přihlíží při tvorbě vlastního rozhodnutí. Výše zmíněná práva jsou kolektivním právem zaměstnanců na rozdíl od individuálních práv zaměstnanců vyplývajících z ustanovení § 135 odst. 1 zákoníku práce a ustanovení § 133 ZP, která upravují problematiku práva na informace o rizicích resp. povinnost informovat zaměstnance o konkrétních otázkách BOZP.

Povinnost zaměstnavatele informovat příslušný odborový orgán, zástupce pro oblast BOZP nebo zaměstnance je stanovena v rozsahu úpravy v příslušném právním předpise a zahrnuje zejména:

- vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení
- organizaci školení, instruktáže a pokyny k BOZP
- určit zaměstnavatele k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců
- výběr a zajišťování závodní preventivní péče
- výběr a zajišťování odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik podle ustanovení § 132 ZP
- každé další záležitosti, které mohou podstatně ovlivnit BOZP.

Tento výčet je pouze demonstrativní, a proto je na posouzení zaměstnavatele, které další informace o otázkách BOZP zaměstnanci poskytne.

3.1.3.16. Státní odborný dozor v oblasti BOZP

Vznik státního dozoru v oblasti bezpečnosti práce na našem území spadá do poloviny 19. století jako nástroj státu na snižování negativních důsledků práce.

Dne 1. července 2005 vstoupil v platnost zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který nahradil zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Došlo tím ke zrušení Českého úřadu bezpečnosti práce a jemu podřízených inspektorátů práce a k jeho nahrazení Státním úřadem inspekce práce se sídlem v Opavě a jeho osmi oblastními inspektoráty ve vybraných krajských městech se svými detašovanými pracovišti v řadě dalších míst. Tyto orgány zabezpečují úkoly v oblasti kontroly bezpečnosti práce a dodržování pracovněprávních předpisů. Rozsah jejich působnosti se oproti předchozí úpravě rozšiřuje o oblast pracovněprávních vztahů.

Ustanovení § 3 zákona č. 251/2005 Sb. pak rámcově uvádí právní předpisy, které se obsahově inspekce práce týkají. Jsou to např. právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce, bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení nebo právní předpisy, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast BOZP při práci práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Z nich pak vyplývá činnost inspektorátu, resp. jednotlivých inspektorů, která spočívá ve výkonu kontroly, ukládání opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, přezkoumání závazných pokynů a zákazů odborových orgánů, oprávnění inspektora vykonávat kontrolu, vstupovat bezplatně do objektů, při kontrole ověřovat totožnost fyzických osob včetně úkonů následných jako je např. odebrání vzorků nebo vydání rozhodnutí o zákazu používání pracoviště, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů apod..

Inspekce dále vykonává dohled nad kolektivními smlouvami, vnitřními předpisy vydanými podle zákona o mzdě nebo případy stanovenými zvláštním předpisem.

3.4.1. Bezpečnost práce ve stavebnictví

Veškerá stavební činnost se vyznačuje specifickými podmínkami a riziky, a to jak v přípravě a organizaci, tak zejména ve vlastním provozu a provádění prací. Podnikající osoba nese odpovědnost za zajišťování a dodržování předpisů, které jsou závazné v oblasti BOZP. Pracovní úrazy na staveništích nejčastěji nastávají z důvodů nepoužití osobních ochranných pracovních prostředků k zajištění proti pádu pracovníka, nedostatečného zajištění konstrukcí pro práci ve výškách, nezajištění otvorů a volných okrajů pracovišť ve výškách, používání alkoholických nápojů při práci apod.

Otázky bezpečnosti práce a pracovního prostředí jsou nedílnou součástí každého projektu resp. dodavatel stavebních prací musí již v rámci dodavatelské dokumentace vytvořit podmínky pro zajištění bezpečnosti práce a jejich řešení uvést v technické zprávě projektové dokumentace pro stavební povolení. Jedná se zejména o návaznost a souběh jednotlivých stavebních prací, použití strojů a zařízení a speciálních pracovních prostředků, pomůcek, způsoby dopravy materiálu a různých typů pomocných stavebních konstrukcí (lešení, podpěrné konstrukce, plošiny apod.), opatření k zajištění staveniště po dobu, kdy se na něm nepracuje a opatřeních při pracích za mimořádných podmínek. V rámci tvorby projektové dokumentace je nutná součinnost zhotovitelů stavebních prací (dodavatelů) a investora s projektantem. Jejich vzájemná spolupráce se týká zejména poskytování si informací a podkladů ohledně technických a bezpečnostních údajů, použití strojů a zařízení, postupů při montáži apod. Výčet všech úkonů k zabezpečení stavby a postupů jednotlivých prací musí být uveden v již výše zmíněné dodavatelské dokumentaci.

Každý pracovník, který se podílí na přípravě, organizaci, řízení a provádění stavebních prací, musí mít potřebné znalosti k zajištění bezpečnosti práce. Dodavatel stavebních prací je proto povinen pracovníky vyškolit o předpisech k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, popřípadě prakticky zaučit a ověřovat jejich

znalosti a to nejméně jednou za tři roky, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak. Speciální povinnosti jsou stanoveny pro práce na pohyblivých pracovních plošinách, žebřících ve výšce větší než 5m, práce pomocí horolezecké (speleologické) techniky, práce ve výškách nad 1,5m, při kterých pracovník nepracuje na pevných a bezpečných pracovních podlahách a ve výškách při montáži a demontáži pomocných konstrukcí. U těchto prací je školení nutné jedenkrát za 12 měsíců. Pracovníci provádějící stavební práce musí splňovat podmínky požadované kvalifikace a zdravotní způsobilosti. Pro obsluhu stavebních strojů a mechanismů a pracovníků provádějící jejich opravy, údržby apod. je stanovena pro pravidelná školení a ověřování znalostí pravidelná dvouletá lhůta. O všech výše zmíněných školeních, ať již ve formě instruktáží, zaučení, zkouškách, pohovorů, besed, musí vést dodavatel evidenční doklad s informacemi o průběhu.

Vedle samotné práce je nutné zabezpečit bezpečnost i samotného staveniště. V zastavěném území obce nebo na stavebním pracovišti ve výrobních prostorách musí být staveniště oploceno do výšky nejméně 1.80m, veškeré vstupy, které k němu vedou, musí být označeny bezpečnostními značkami a tabulkami se zákazem vstupu na staveniště nepovolaným osobám. Objekt musí být uzamykatelný a uzamčený v době, kdy se na stavbě nepracuje. U stavenišť, na kterých se provádí krátkodobé práce, postačí ohrazení dvou-tyčovým zábradlím ve výši 1,1m nebo se zajistí technickou zábranou umístěnou ve vzdálenosti minimálně 1,5m od případného nebezpečí. Pro staveniště mimo zastavěné území postačí dohoda s uživateli pozemku o způsobu provedení upozornění na nebezpečí. Oplocení nebo ohrazení je v tomto případě nutné použít, pokud stavba sousedí s veřejnou komunikací ve vzdálenosti 30m. Na veřejných komunikacích, kde nelze provést ohrazení, musí být zajištěna bezpečnost jiným způsobem, např. řízením nebo střežením.

Pro zahraniční pracovníky musí být použita výstražná nebo nařizující bezpečnostní sdělení formou vhodného symbolu.

Je nezbytné po celou dobu udržovat na pracovišti bezpečný stav pracovních ploch i přístupových komunikacích. Při snížené viditelnosti a v noci je nutné použít dostatečné osvětlení výstražným červeným osvětlením.

Kontrola komunikací na stavbě je dalším požadavkem na BOZP. Vozidla při průjezdu pod podjezdem nebo jinou pevnou překážkou musí mít včetně nákladu výšku nižší nejméně o 0,3m. Pro osoby platí, že šířka přístupové komunikace na pracoviště je stanovena minimálně na 0,75m, při obousměrném provozu 1,5m. Podchodné výšky musí mít minimálně 2,1m, výjimečně lze tuto výšku snížit na 1,8m; v tomto případě jsou nutná bezpečnostní opatření provedená vyznačením nebo nátěrem (např. černožluté šrafování). Pro překážky na komunikace, používané osobami nebo dopravou, které jsou vyšší než 0,1m, je nutné zde umístit přechody nebo přejezdy.

Pro odvrácení nebezpečí pádu osob je nutné zabezpečit všechny otvory a jámy na staveništi nebo komunikaci, a to souvislým poklopem, který není možno při běžné pracovní činnosti odstranit nebo poškodit. Výjimka z povinnosti zakrytí je stanovena pro otvory a jámy, v nichž se pracuje. Pokud se v blízkosti tohoto pracoviště (do 1,5m) pohybují další pracovníci, tyto otvory a jámy je nutné ohradit nebo střežit.

Pro vertikální komunikace je stanoven nekluzký povrch pro plochy všech schodišť a šikmých ramp. Žebřík je umožněno použít pro zajištění potřebných výstupů a sestupů na pracovišti, pouze však pro fyzicky nenáročné práce, při kterých je použito jednoduché nářadí. Největší povolená délka přenosných žebříků je 12m. Musí být používán pouze krátkodobě. Při výstupu musí být pracovník otočen obličejem k žebříku a hmotnost vynášených nebo snášených břemen byla snížena nařízením vlády č. 362/2005 Sb. z předchozích 20kg na 15kg. Dále je zakázáno pracovat na žebříku nad sebou, pracovat na něm s pneumatickým nástrojem, vstřelovacím přístrojem, řetězovou pilou, vystupovat a sestupovat po něm současně více pracovníkům, používat jej jako přechodového můstku a pracovat na jednoduchém žebříku ve vzdálenosti chodidel od horního konce žebříku menší než

0,8m a u dvojitého žebříku 0,5m od konce žebříku. Žebřík musí být nepoškozený a zajištěný proti posunutí, bočnímu vychýlení, zvrácení nebo rozevření. Pro bezpečnost při práci na pojízdných žebřících je nutné použít zajištění stabilizovanými opěrami na dostatečně únosném podloží.

Specifickým znakem je realizace staveb v součinnosti různých firem. Je nutná vzájemná spolupráce a komunikace při stavební činnosti, aby se subjekty navzájem neohrožovaly vnějšími projevy činnosti (např. svařování apod.). Tyto povinnosti jsou buď výsledkem jednání již před samotnou realizací ve formě obchodně právních dohod nebo musí být přijaty a obsaženy v zápisu o předání a převzetí staveniště mezi partnery ve formě zápisu do stavebního deníku. Hlavní zásada spočívá v povinnosti každého zhotovitele stavebních prací zajistit bezpečnost práce sám a v tomto rozsahu nést pak i odpovědnost. S ohledem na současný stav na stavbách můžeme konstatovat značně neuspokojivý stav, kdy požadavek koordinace není ve smlouvách řešen vůbec nebo je řešen nedostatečně.

K nejvíce nebezpečným činnostem při stavební realizaci patří práce ve výškách, které při neopatrnosti mohou často končit smrtelnými nebo těžkými pracovními úrazy. Proto je nutné, aby pracovník byl proti pádu zajištěn a absolvoval pravidelné každoroční vyškolení a přezkoušení a ověření zdravotní způsobilosti alespoň jednou za tři roky, u pracovníků starších 50 let pak jedenkrát za rok. Ochrana proti pádu z výšky nad 1,5m musí být zajišťována kolektivním nebo osobním jištěním v případech, kdy prvně uvedený způsob by byl s ohledem na krátkodobost prováděné práce nákladný a zdlouhavý. Nezávisle na výšce je požadována ochrana při činnosti nad vodou nebo jinými látkami.

U kolektivních způsobů jištění se jedná o zabezpečení pomocí ochranných a záchytných konstrukcí (ochranné zábradlí, ochranné ohrazení, lešení, poklopy, sítě). K osobnímu zajištění se zejména používají bezpečnostní lana, bezpečnostní postroje, samonabíjecí kladky, bezpečnostní brzdy apod. Prostředky osobního zajištění podléhají pravidelné prohlídce, a to nejméně jedenkrát za dva roky,

pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak. K nejdůležitějším bezpečnostním činnostem při práci ve výškách patří zajištění předmětů a materiálu proti pádu, zajištění pod místem práce ve výšce a jeho okolí, bezpečnostní opatření při práci na střeše a vysokých objektech apod. Nejčastěji používanou konstrukcí pro práci ve výškách je lešení. Při jeho montáži a pak při samotném používání dochází často k vážným pracovním úrazům nebo dokonce k veřejnému ohrožení. Z preventivních opatření nutných k respektování můžeme zmínit:

- povinnost technicky dokumentovat konstrukci každého lešení
- zajistit zakotvení konstrukce lešení do pevných částí objektu
- stanovit technologický postup pro montáž, demontáž a přemísťování lešení
- samozřejmostí je používání přidělených osobních ochranných pomůcek pracovníky, v praxi se zejména jedná o ochranné přilby a prostředky osobního zabezpečení
- pro montáž a demontáž lešení přidělit pouze pracovníky s požadovanou kvalifikací, včetně určení vedoucího čety, který odpovídá za dodržení pracovního a technologického postupu
- patro lešení má zpravidla výšku 2m, šířka by měla být nejméně 60 cm, okraje pracovních podlah musí být opatřeny podle podmínek jednotyčovým nebo dvoutyčovým zábradlím o výšce 1,1m
- konstrukce lešení musí být stále udržována v požadovaném stavu, v měsíčních intervalech musí dojít k odborné prohlídce, v případě mimořádných události je povinnost provést prohlídku ihned.

K dalším rizikovým činnostem ve stavebnictví patří bourací práce. Před samotným zahájením je nutno provést náležitou prohlídku a průzkum skutečného stavu objektu a jeho okolí, dostatečně zajistit ohrožený prostor proti vstupu nepovolaných osob a zajistit i ochranu veřejného zájmu ohroženého těmito pracemi. Dalším nezbytným požadavkem je odpojení všech rozvodů a zařízení, zajištění náhradních zdrojů (voda, elektrický proud) a technické vybavenosti a zajištění vzepřením, zesílením nebo stažením proti nežádoucímu zřícení nebo uvolnění podlah a částí nosných prvků konstrukce.

Bourací práce je možno zahájit jen na základě písemného příkazu odpovědného pracovníka. Zabezpečení proti vstupu nepovolaných osob na místa bouracích prací se provádí plným oplocením do výšky 1,8m, případně jiným vhodným způsobem. Veškerá činnost musí probíhat s ohledem na vedlejší budovy. Každý pracovník je povinen při bourací práci nosit ochranou přilbu. Při samotné bourací činnosti je nutné odstraňovat vybouraný materiál, aby nedošlo k přetížení podlah a stropů, zvláště je třeba dát pozor na skleněné a jiné nebezpečné předměty s ostrými hranami. Z dalších povinností na bezpečnost lze uvést např. tyto :

- zákaz strhávání plechové krytiny a krytiny položené na plném bednění výbušninami
- zajistit a viditelně označit vstupy, výstupy, sestupy a vjezdy do prostoru bouracích prací
- je zakázáno ruční strhávání stěn a pilířů pomocí pák nebo zvedáků
- zajistit odpovídající podepření stropů podle statických výpočtů v případech, kdy je to nezbytné.

Stavební stroje a strojní zařízení je možno užít pouze k těm činnostem, ke kterým svou konstrukcí, provedením a technickým stavem odpovídají předpisům bezpečnosti práce. Použití musí být v souladu s podmínkami stanovenými výrobcem a technickými normami. Obsluhu stroje je oprávněn vykonávat pouze pracovník, který je náležitě kvalifikovaný a zdravotně způsobilý. Stejně jako u ostatních stavebních činností musí absolvovat jednou za 24 měsíců školení a přezkoušení z předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Obsluha je před zahájením práce povinna stroj prohlédnout. Pokud zjistí závadu, nesmí stroj uvést do provozu. Při zjištění závady v průběhu práce činnost ukončí a zabezpečí stroj proti nežádoucímu spuštění. Pro výkon bezpečné práce musí být zajištěna stabilita stroje. Práci strojů za provozu na veřejných komunikacích je nutné zajistit stálým dozorem, který provádí určený pracovník. Údržba, opravy a čištění se musí provádět v souladu s dokumentací strojů a s technickými normami.

Pro bezpečnost při provádění výkopu je nezbytné zajištění proti nebezpečí pádu osob do výkopu a proti sesutí stěn. Tento požadavek lze splnit buď zakrytím výkopu, ohrazením dvoutyčovým zábradlím 1,1m vysokým nebo technickou zábranou vzdálenou 1,5m od okraje výkopu. Na veřejných komunikacích musí být označeny výstražnou dopravní značkou. V noci a při snížené viditelnosti se umísťuje na začátek a konec výkopu červené výstražné světlo. Pro bezpečnost chodců se přes výkopy v místech přístupných veřejnosti musí zřídit přechody o šířce nejméně 1,5m, na stavbách postačí šířka 0,75m. Je zakázáno zatěžovat okraje výkopu do vzdálenosti 0,5m od jeho hrany. Speciální povinnost je stanovena při výkopové práci v hloubce nad 1,3m, kdy pracovník musí používat ochrannou přilbu a nesmí pracovat osamoceně. Pro práci pod zemí musí být dodržen soulad s projektem stavby.

Při práci a manipulaci s tabulovým sklem jsou zaměstnanci ohroženi pořezáním. Je proto vyžadováno, aby pracovní plocha byla upravena, zpevněna a musí být rovná. Sklo lze pokládat pouze na podložky z měkkého materiálu a skladovaná skla musí být zajištěna proti překlopení nebo pádu. Tabulové skla o rozměrech větších než 3 m² musí přesunovat a následné zasklívání provádět minimálně tři pracovníci, k přenášení skel delších než 2 m musí být užito odpovídajících nástrojů. Skleněný odpad je nutno odkládat do zvláštních přepravních beden.

Lepení podlahových krytin z plastových, pryžových, korkových a dalších materiálů vyžaduje dodržení pracovních technologických postupů. Pracovníci provádějící tuto práci musí být před samotným zahájením seznámeni s vlastnostmi používaných materiálů a lepidel, používat osobní ochranné pracovní prostředky a dodavatel těchto materiálů je povinen odběrateli předat dostupnou dokumentaci. O termínu zahájení prací musí být informovány všechny osoby v objektu a přilehlé okolí, kde je práce prováděna, musí být vyznačeno bezpečnostními značkami a vybaveno bezpečnostními prostředky (hasicí přístroje apod.). Pracoviště musí být předem prohlédnuto, po celou dobu výkonu práce a ještě 24h poté musí být

odpojeny všechny elektrické přívody, je nutné dostatečně zajistit větrání bez přerušení, je stanoven naprostý zákaz používání otevřeného ohně (např. kouření, svařování) a podle místních podmínek, v případě nedostatku denního světla, je nutno zajistit bezpečné umělé osvětlení.

Podobné podmínky na bezpečnost jako pro jiné stavební práce jsou stanoveny i pro svařování. Jedná se zejména o požadavek na předepsanou kvalifikaci pracovníků doloženou svářečským průkazem. V místech, kde k činnosti dochází, musí být dostatečně větráno, musí být chráněna před povětrnostními vlivy a pro práci ve výškách je vyžadována bezpečná a stabilní poloha a zajištění prostoru pod ním. Svářeči nesmí vykonávat práci nad sebou, nejsou-li odděleni pevným stropem bez otvorů; svářečské hadice nebo vodiče nesmí mít zaměstnanec obtočeny kolem těla a při práci ve výškách je nutné je připevnit k pevnému předmětu.

Pro malířské práce je stanovena povinnost je provádět pouze z pracovních podlah nebo žebříků k tomu určených, stejně jako při používání jiných prostředků je povinnost řídit se návodem výrobce a používat osobní ochranné pracovní prostředky, které zabraňují nechtěnému působení škodlivin na zaměstnance.

Pro zednické práce je stanovena povinnost umístit vhodně zařízení pro výrobu, zpracování a dopravu malt, aby nedošlo k ohrožení obsluhy ani pracovníků provádějící další činnosti. Samozřejmostí je používání osobních ochranných pracovních prostředků, které chrání pracovníky např. před odstříknutím vápenné malty. Pracovníci při výrobě malt musí dodržovat technologické postupy doporučené výrobcem. Hašení vápna je zakázáno provádět v sudech, v úzkých a hlubokých nádobách. Při zdění je stanovena povinnost nechat volný pracovní prostor nejméně 0,6 m a při samotné činnosti je třeba dodržovat např. tyto povinnosti:

- stěny výkopů musí být při zdění zabezpečeny proti sesutí a odstraňování zabezpečovací konstrukce lze odstraňovat souběžně s postupem vyzdívky, pokud není ohrožena pevnost a stabilita zdiva

- zdění musí být prováděno takovým způsobem, aby nedošlo ke ztrátě stability zdiva nebo jeho porušení
- pro zdění komínů, pilířů, sloupů a jiných konstrukcí je nutno dodržovat předepsané postupy a technologie, čímž se předchází nebezpečí ohrožení nosnosti a stability spodní části zdiva
- při stavební výstavbě izolačních zdí, opěrných zdí a podobných konstrukcí je zakázáno zasypávat a přihřnovat materiál z vnější strany zdí do doby, než zdivo dostatečně zatvrdne a je dostatečně pevné
- je nutné dodržovat postupy zakončení, převázání rohů a pilířů, zakotvení příček apod.

V závěru je třeba se zmínit o evropské harmonizační úpravě. Jedná se o směrnici Rady č. 92/57/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo přechodných staveništích. Z nejdůležitějších bodů můžeme zmínit povinnosti investora stavebního záměru i přesto, že pracovní činnost vykonává jiná odborná firma. Z důvodu toho, že některé stavební práce vykonávají samostatní podnikatelé-řemeslníci, je působnost této směrnice stanovena i na samostatně podnikající fyzické osoby a zaměstnavatele, kteří se osobně zúčastňují prací na staveništi. Z odborných diskusí vyplývá jednoznačný přínos a dosah této směrnice, a to jak snížením smrtelné úrazovosti, tak i zlepšením samotné koordinace stavebních prací na pracovištích. Povinnost ustanovit koordinátora pro BOZP na staveništi mělo v zahraničí, zejména v Belgii a v Německu, pozitivní vliv na výrazné zlepšení pracovního prostředí, organizace, úspory nákladů a třeba i opatření nutných k zajištění bezpečnosti práce.⁶ Účinnost pozice koordinátora pro BOZP začne od 1.1.2007. Má jím být kvalifikovaná osoba, určená zadavatelem stavby, jejímž úkolem bude zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při přípravě a realizaci stavby. Výjimkou jsou stavby, na které stavebník nemusí mít vydané stavební povolení nebo ohlášení, a stavby, které stavebník provádí svépomocí.

⁶ Vlasák R.: Zákon o BOZP pomůže stavbařům, In Sondy [online] Praha: ČMKOS, 2006

4.1. Závěr

Současný zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patří k nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl účinnosti k 1. lednu 1966, tedy před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla již mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována.

Na jaře letošního roku přehlasovala Poslanecká sněmovna veto prezidenta republiky a schválila tím nový zákoník práce, který má vejít v účinnost od 1. 1. 2007 pod č. 266/2006 Sb. Nový zákoník práce ruší 58 dřívějších právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Jsou zde upraveny i oblasti, které dosud byly upraveny samostatnými zákony. Jako příklad můžeme uvést např. zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

Samotné problematiku BOZP se nová úprava dotkne výrazně. Hlava V., týkající se bezpečnosti a ochrany při práci bude vyjmuta a právní úprava bude upravena v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), který vejde v účinnost od 1. 1. 2007. Cílem této úpravy, která obsahuje zejména technické aspekty, bude především uvést podmínky na pracovišti tak, aby byla zajištěna adekvátní úprava současným požadavkům na bezpečnost a ochranu při práci. Dochází zde k zavedení institutu koordinátora BOZP na staveništích, který je běžný v zemích EU. Podle statistik zavedení této funkce na stavbách snižuje počet pracovních úrazů o více než 25 %. Může jím být osoba, která splňuje kvalifikační požadavky určené zadavatelem stavby. Povinnost ho ustanovit bude povinná pro staveniště, na nichž budou současně vykonávat pracovní činnost zaměstnanci více než jednoho zhotovitele. Koordinátor bude mít zejména povinnost upozorňovat zadavatele na

možná nebezpečí a nedostatky, resp. navrhnout možné postupy odstranění těchto problémů.

Odlišnost od předchozí úpravy je dále v osobní působnosti, kdy působnost tohoto zákona je nově vztahena i na činnosti nebo poskytování služeb mimo oblast pracovněprávních vztahů. Zahrnují se sem proto i osoby, které nemají u zaměstnavatele uzavřen pracovněprávní vztah, ale určitým způsobem se na činnosti podílejí (např. osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a sám pracuje, fyzické nebo právnické osoby, které jsou zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílejí).

Jsou zde také nově stanovena kritéria na odbornou způsobilost osob pověřených k hodnocení a prevenci rizik a na zvláštní odbornou způsobilost týkající se technických zařízení.

Diplomová práce byla dokončena v listopadu 2006, k tomuto datu se vztahuje platnost právních předpisů v ní uvedených.

Seznam literatury:

- Prof. JUDr. M. Bělina, CSc. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001
- JUDr. A. Janáková: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2004
- Ing. Z. Příbyla, Ing. M. Šmídová: Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, Kodex Bohemia, Praha 2001
- Ing. M. Tomeček: Průvodce bezpečností práce pro malé a střední zaměstnavatele, Sociopress, Praha 2003
- Ing. J. Čermák: Bezpečnost práce, Eurounion, Praha 2006
- JUDr. B. Šubrt a kol.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ANAG, Olomouc 2003
- JUDr. J. Jakubka, JUDr. P. Michal, JUDr. E. Špundová, Mgr. L. Tomandlová: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, ANAG, Olomouc 2003
- T. Neugebauer: Jak plnit nové požadavky bezpečnosti práce, REGO, Praha 2002
- Ing. J. Lukeš: Společně bezpečně – Bezpečnost práce ve stavebnictví, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2002
- MUDr. O. Matoušek CSc.: Bezpečný podnik – Bezpečnost práce při manipulaci s břemeny, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2001
- JUDr. E. Dandová: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ASPI, Praha 2004
- JUDr. L. Jouza: Bezpečnost práce a náhrada škody za nemoci úrazy a nemoci z povolání, Polygon, Praha 1994
- Ing. M. Paleček, CSc., Ing. M. Pečená, R. Vlasák: Společně bezpečně – Bezpečnost a ochrana zdraví na staveništích, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2002
- Ing. Svatopluk Vlasák, Ing. K. Škréta: Společně bezpečně – Bezpečná montáž dílcových lešení, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2002

Časopis Bezpečnost a hygiena práce

Internetový portál www.bozpinfo.cz

Internetový portál www.guard7.cz

Příloha č. 1

- 1/ Směrnice Rady 89/654/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první dílčí směrnice)
- 2/ Směrnice Rady 89/655/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá dílčí směrnice)
- 3/ Směrnice rady 89/656/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro prožívání osobních ochranných prostředků zaměstnanci na pracovišti (třetí dílčí směrnice)
- 4/ Směrnice rady 90/269/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při ruční manipulaci s břemeny, spojenou s rizikem, zejména poškození páteře pro zaměstnance (čtvrtá dílčí směrnice)
- 5/ Směrnice Rady 90/270/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami(pátá dílčí směrnice)
- 6/ Směrnice Rady 90/394/EHS, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenů při práci(šestá dílčí směrnice)
- 7/ Směrnice Rady 2000/54/ES, o ochraně zaměstnanců před riziky při práci s biologickými činiteli(sedmá dílčí směrnice)
- 8/ Směrnice Rady 92/57/EHS, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích, které se musejí dodržovat na dočasných nebo mobilních staveništích(osmá dílčí směrnice)
- 9/ Směrnice Rady 92/58/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a/nebo zdravotní značky na pracovišti(devátá dílčí směrnice)
- 10/ Směrnice Rady 98/24/ES, o bezpečnosti a ochraně před riziky souvisejícími s chemickými látkami(čtrnáctá dílčí směrnice)
- 11/ Směrnice Rady 1999/92/ES, o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků vystavených prostředí a nebezpečím výbuchu (patnáctá dílčí směrnice)
- 12/ Směrnice Rady 2004/44/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá dílčí směrnice)
- 13/ Směrnice Rady 2003/10ES, o minimální zdravotních a bezpečnostních požadavcích pro expozici pracovníků rizikům způsobeným fyzikálními činiteli (hluk) (sedmnáctá dílčí směrnice)

Barevné značky označující riziko střetu osob s překážkami nebo pádu osob



Při použití barev černé a žluté



Při použití barev červené a bílé

Značky zákazu



Kouření
zakázáno



Zákaz výskytu
otevřeného
ohně



Přechod pro pěší
zakázán



Zákaz
použití vody
pro hašení



Voda
nevhodná
k pití



Nepovolaným
vstup
zakázán



Zákaz provozu – průjezdu
motorových vozidel



Nedotýkat se

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 – pěší
musí použít
tuto cestu



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

Tabulka barev značek a světelných signálů

barva	význam nebo účel	pokyny a informace
červená	značka zákazu signalizace nebezpečí	nebezpečné chování zastavit přerušit práci bezpečnostní pojistka opustit prostor označení a umístění
žlutá nebo oranžová nebo zelenožlutá	značka předvarování před nebezpečím	buď opatrný ověř si
modrá	značka příkazu	určité chování nebo postup použij osobní ochranné pracovní prostředky
zelená	značka nouzového východu značka první pomoci bezpečí	označení dveří, východů, cest, zařízení, vybavení návrat k běžnému stavu

Černé výstražné značky



Výstraha, požární nebezpečné látky



Výstraha, riziko exploze



Výstraha, riziko toxicidy



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



Nebezpečné oxidující látky



Nebezpečné neionizující záření



Nebezpečí - silné magnetické pole



Nebezpečí zakopnutí



Nebezpečí pádu



Nebezpečí - biologické riziko



Nebezpečí - nízká teplota



Nebezpečné nebo dráždivé látky



Nebezpečí - výbušné prostředí

Informační 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



Nosítka



Bezpečnostní sprcha



Výplach očí



Pohotovostní telefon

Informační značky pro věcné prostředky požární ochrany, požárně 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