

**UNIVERZITA KARLOVA  
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**Rigorózní práce**

**2015**

**Mgr. Barbora Nováková**

**UNIVERZITA KARLOVA  
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

**Rigorózní práce**

**Vedoucí rigorózní práce: Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

**Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30.6.2015**

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

.....  
podpis

Poděkování:

Děkuji Prof. JUDr. Petru Trösterovi CSc., za jeho cenné rady a vedení při psaní této rigorózní práce.

## Obsah

I.	Úvod.....	7
1.1	Úvod do BOZP.....	7
1.2	BOZP obecně.....	8
1.3	Právní pojem BOZP.....	11
1.4	Právní úprava BOZP.....	12
1.5	Ergonomie a BOZP.....	16
II.	Historický exkurz BOZP.....	18
2.1	Počátky bezpečnosti práce ve vyspělých civilizacích.....	18
2.2	BOZP a průmyslová revoluce.....	18
2.3	Období po druhé světové válce.....	20
2.4	Pohled na současnost.....	22
III.	Pravomoci orgánů státní správy v oblasti BOZP.....	24
3.1	Pravomoci orgánů státní správy obecně.....	24
3.2	Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	25
3.3	Inspekce práce.....	25
3.3.1	Státní úřad inspekce práce.....	32
3.3.2	Oblastní inspektoráty práce.....	33
3.4	Odborové organizace.....	35
IV.	Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik.....	38
4.1	Prevence rizik obecně.....	38
4.2	Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik.....	41
4.3	Metody identifikace a hodnocení rizik.....	43
4.4	Techniky identifikace zdrojů rizika.....	45
4.4.1	Bezpečnostní prohlídka.....	46
4.4.2	Kontrolní seznam (Check list).....	47
4.4.3	Metoda Co se stane, když (What-if).....	48
4.4.4	Metoda ohrožení a provozuschopnosti (HAZOP).....	50
4.4.5	Metoda selhání a jejich dopadů (FMEA).....	51
4.4.6	Metoda relativní klasifikace (RR).....	52
4.4.7	Předběžná analýza ohrožení (PHA).....	53
4.5	Techniky analýzy systémů.....	54
4.5.1	Metoda stromu událostí (ETA).....	54
4.5.2	Metoda stromu poruch (FTA).....	55
4.5.3	Analýza kvantitativních rizik procesu (QRA).....	56
4.5.4	Analýza příčin a dopadů (CCA).....	56
4.5.5	Analýza lidské spolehlivosti (HRA).....	58

V.	Povinnosti zaměstnavatelů .....	60
5.1	Povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce .....	60
5.2	Zakázané práce .....	62
5.3	Zdravotní způsobilost k práci.....	64
5.4	Kategorizace prací .....	66
5.5	Povinnosti zaměstnavatele v oblasti školení o předpisech BOZP .....	68
5.5.1	Druhy školení v oblasti BOZP.....	69
5.6	Bezpečné pracoviště .....	74
5.6.1	Bezpečnostní značky .....	77
5.7	Osobní ochranné pracovní prostředky.....	78
5.7.1	Požadavky kladené na OOPP .....	81
5.7.2	Mycí a dezinfekční prostředky .....	82
5.7.3	Ochranné nápoje.....	84
5.8	Pracovní úrazy a nemoci z povolání .....	88
5.8.1	Pracovní úrazy obecně.....	88
5.8.2	Plnění pracovních úkolů .....	89
5.8.3	Evidence pracovních úrazů .....	91
5.8.4	Nemoci z povolání.....	93
5.8.5	Odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	96
5.8.6	Odškodňování pracovních úrazů .....	99
5.8.7	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele .....	101
VI.	Práva a povinnosti zaměstnanců .....	103
6.1	Práva a povinnosti zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce .....	103
6.2	Zástupci zaměstnanců .....	106
6.2.1	Rada zaměstnanců .....	108
6.2.2	Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	110
6.2.3	Odborové organizace .....	112
VII.	BOZP v praxi .....	115
7.1	BOZP v praxi.....	115
7.2	Organizační zabezpečení BOZP v praxi.....	116
VIII.	Závěr.....	118
	Résumé.....	120
	Abstrakt .....	122
	Abstract .....	123
	POUŽITÉ ZDROJE: .....	124
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	126
	SEZNAM OBRÁZKŮ .....	127

# I. Úvod

## 1.1 Úvod do BOZP

Pracovní prostředí, výkon pracovních činností či pracoviště jsou prostředím rizikovějšími než prostředí občanské. Zamysleme se nad tím, zda existuje bezpečné pracoviště nebo bezpečná práce? Odpověď zní jednoznačně, a to nikoliv. Dá se říci, že je zde pouze více či méně bezpečné pracoviště a práce. Mezivědní obor, který se zabývá stanovením pravidel a opatření, která chrání před negativními důsledky života v pracovním prostředí, je obor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále již jen jako „BOZP“). BOZP je velmi široký obor a v současné době neexistuje žádná oficiální definice, která by jej co nejlépe vystihovala. Proto také dostupná literatura používá vždy svou vlastní definici v návaznosti na úhlu pohledu na zajištění bezpečnosti práce.

Pojetí BOZP se bezpochyby vyvíjelo po dlouhá léta a i do budoucna je stále nad čím se zamýšlet a co zlepšovat. BOZP usiluje o zamezení nebo alespoň omezení negativních aspektů, které souvisejí s prací. Negativními aspekty nejsou pouze úrazy na pracovišti, které jsou v podvědomí širší veřejnosti spojovány jako první s BOZP, ale mezi tyto výše zmíněné aspekty lze zařadit i stres, nerovné zacházení na pracovišti, obtěžování a dokonce i šikanu. Oblast BOZP řeší i poškození, která nejsou ihned zjevná, ale projeví se někdy až s odstupem několika let. Jako příklad a častý problém dnešní doby lze například uvést práci s počítačem, kdy zdraví bývá poškozeno až po několika letech, a to například nemocí šlach, která vzniká nadměrným jednostranným zatěžováním.

Péče o zdraví zaměstnance je jeden ze základních úkolů zaměstnavatele, tedy buďme upřímní, měl by to být jeden ze základních úkolů pro všechny zaměstnavatele. Proč? Co je tím hlavním důvodem, když plnění tohoto úkolu zaměstnavatele zatěžuje a stojí finanční prostředky? Odpověď je poměrně snadná. V první řadě se jedná o povinnosti uložené zaměstnavatelům zákony, kdy za jejich neplnění hrozí sankce. Je prokázáno, že podstatně kvalitnější jsou výsledky i těch zaměstnavatelů, kteří péči o zaměstnance vnímají jako jeden ze základních předpokladů kvality a efektivity produkce nikoliv pouze jako zákonnou povinnost.

Obecné pojetí BOZP není tvořeno jen dvěma základními částmi, a to bezpečností práce a ochranou zdraví při této práci. BOZP zahrnuje mimo jiné i technickou bezpečnost, požární ochranu, prevenci před velkými haváriemi, hygienu práce, ale i celý soubor technických, organizačních, technologických a jiných opatření, která zajišťují jak zaměstnancům, tak i jiným osobám na pracovišti s vědomím zaměstnavatele ochranu jejich zdraví a života při práci. Při veškeré rozsáhlosti právní úpravy není možné zapomínat na sociální ochranu zaměstnanců, pod kterou se dá zařadit i estetická úprava pracovišť nebo vztahy na pracovištích. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb., dokonce v ustanovení § 224 dříve ukládal zaměstnavateli povinnost zlepšovat vzhled a upravovat pracoviště zaměstnanců.

## **1.2 BOZP obecně**

Velmi důležitou součástí péče o zaměstnance - člověka v jeho pracovním životě a pracovním prostředí - je právě BOZP. V důsledku velmi razantního rozvoje jak různých technologických postupů, tak i výrobních procesů, je nutné i v BOZP využívat nových poznatků moderní vědy a samozřejmě zavádět a přijímat taková opatření, která umožní zaměstnancům vykonávat neohrožující a zdraví bezpečnou práci.

BOZP zde ovšem není pouze pro ochranu zdraví zaměstnance, je zde i k ochraně zaměstnavatele. Zaměstnavatele má primárně chránit před ekonomickými důsledky vyplývajícími ze snížení zdraví zaměstnance, snížení produktivity práce a v neposlední řadě i možnou ztrátou či snížením konkurenceschopnosti.

Aby BOZP u zaměstnavatele fungovala, je podstatný systém managementu BOZP zaměstnavatele. Ten je i důležitější než jednotlivé právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP. Tím samozřejmě nechci tvrdit, že není nutné se těmito předpisy řídit. Ba naopak. Ovšem důležité je si uvědomit, že předpisy nestanovují konkrétní požadavky, ale předpokládají, že si každý zaměstnavatel za konkrétních podmínek, které u něho panují, na základě těchto předpisů požadavky pro zajištění BOZP stanoví sám.

Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel by neměl být jediný, kdo má zájem o zajištění BOZP. Další osobou by měl být i sám zaměstnanec. Realita je ovšem



jiná. Například v České republice zhruba 70% zaměstnanců nechce bezpečně pracovat.<sup>1</sup> Třetím zaangażovaným subjektem, který má mít zájem na zajištění BOZP, je bezpochyby stát. Stát sice stojí až na posledním místě, ale zcela logicky se brání zvyšování nutných sociálních výdajů. Stát je také ten, kdo se snaží ochránit své nemalé investice do svých občanů. Jedná se zejména o investice do oblasti vzdělání a lékařské péče.

Možností, jak realizovat zájem na zajištění BOZP, je pro zaměstnavatele využití odborně způsobilé osoby k prevenci rizik a lékaře preventivní péče. Zaměstnanec může využívat odborových organizací či zástupce pro BOZP a stát má k dispozici kontrolní orgány a legislativu.

*„Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a neustálé zlepšování pracovních podmínek je neoddělitelnou součástí plnění výrobních a jiných pracovních úkolů a zaměstnavatel by je měl respektovat i při zajišťování svého výrobního záměru“.*<sup>2</sup>

*„Bezpečnost je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.“*<sup>3</sup>

Každá fyzická osoba, která koná práci, ji vykonává v nějakém pracovním prostředí a za určitých pracovních podmínek. Zaměstnavateli je proto uložena povinnost zajistit, aby pracoviště zaměstnance bylo prostorově a konstrukčně uspořádáno a vybaveno takovým způsobem, aby splňovalo bezpečnostní a hygienické požadavky. Dále zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel by měl, stejně jako celá společnost, mít zájem na tom, aby pracovní podmínky zaměstnanců byly co nejpříznivější a aby pracovní prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje, bylo co nejvíce přizpůsobováno jeho tělesným a duševním potřebám. Tím neodmyslitelně snižuje riziko při práci. Za předpokladu, že tomu tak není, vzniká potenciální nebezpečí vzniku poškození na zdraví či ohrožení života zaměstnaných osob a zároveň dochází ke zvýšení nákladů zaměstnavatele.

---

<sup>1</sup> Neugebauer, Tomáš: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: Neboli o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer, Praha 2010, s. 17.

<sup>2</sup> JUDr. Jouza, Ladislav: Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání, POLYGON, 1. vydání, Praha 1994, s. 5.

<sup>3</sup> Hendrych, Dušan a kol.: Právní slovník, CH Beck, 3. vydání, Praha 2009. Dostupné na <https://www.beck-online.cz>

*„Pro zaměstnávající subjekt znamená dočasné vyřazení práce neschopného zaměstnance další zatížení, spočívající v tom, že práci, kterou dosud tento zaměstnanec konal, musí být vykonána jinak, buď jiným zaměstnancem, nebo se zvýšeným úsilím ostatními zaměstnanci. Lze tedy říci, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci mají vliv na samotnou rentabilitu a efektivnost práce.“<sup>4</sup> BOZP je důležitým zájmem všech zaměstnavatelů.*

Mezi nejdůležitější funkce BOZP patří funkce ochranná neboli preventivní. Proč? Protože je nejlepší možnému poškození či ohrožení zdraví předcházet. Pracovní prostředí má vliv na produktivitu práce, a tudíž také na hospodářský výsledek. Proto je BOZP součástí organizace práce.

Jako další důležitou funkci lze například zmínit funkci hospodářsko-organizátorskou.

Péče o bezpečnost je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení. Vedoucím zaměstnancem se rozumí: *každý zaměstnanec, který je oprávněn na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.*<sup>5</sup> Vedoucí zaměstnanci odpovídají za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o BOZP na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí.

Právní vztahy, které vznikají při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním procesu, tvoří neoddělitelnou a velmi významnou součást základních pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím právní úpravy BOZP se realizuje ústavní právo každého na ochranu zdraví a na uspokojivé pracovní podmínky, zakotvené v čl. 28 a 30 Listiny základních práv a svobod. *„Základním, nejdůležitějším cílem BOZP je prevence, tedy předcházení všem negativním důsledkům poškození zdraví při výkonu práce“.*<sup>6</sup>

*„Celospolečenský dosah snahy zaměstnavatele v péči o zdraví svých zaměstnanců však zpravidla není v odpovídající míře oceněn ani vnímán. Zapomíná se na to, že zaměstnavatel pečující o zdraví svých zaměstnanců vynakládá vedle finančních prostředků, které nejsou zrovna zanedbatelné, též zpravidla nemalé úsilí k tomu, aby změnil postoj zaměstnanců ke svému zdraví,*

---

<sup>4</sup> Bělina, Miroslav a kol.: Pracovní právo, CH Beck, Praha 2007, str. 315

<sup>5</sup> Hendrych, Dušan a kol.: Právní slovník, CH Beck, Praha 2009. Dostupné na <https://www.beck-online.cz>

<sup>6</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2010, str. 370

*aby je přesvědčil, že péče o zdraví i v souvislosti s výkonem práce může výrazně pozitivně ovlivnit jejich další život. Pokud si zaměstnanec osvojí principy zdravého chování při práci, má pak úspěch zaměstnavatele i celospolečensky pozitivní význam, neboť zaměstnanec je ve většině motivován k péči o své zdraví v mimopracovní době a může svým příkladem pozitivně ovlivnit chování rodiny a dalších osob. Takto se zaměstnavatel podílí při naplňování celospolečenských programů v péči o zdraví občanů, v péči o zdraví obyvatel naší planety“.<sup>7</sup>*

### **1.3 Právní pojem BOZP**

V právním slova smyslu lze pojem BOZP vymežit následujícím způsobem: *„souhrn vzájemných práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné a zdravé neohrožující práci, dále práv a povinností mezi odborovými orgány nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zaměstnavateli při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a pokud jde o odborové orgány také při výkonu kontroly, a konečně práv a povinností mezi orgány státního odborného dozoru na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu dozoru v oblasti bezpečnosti práce“.<sup>8</sup>*

Než dosáhl pojem BOZP dnešního významu, je nutné si uvědomit, že se v našem zákonodárství vyvíjel poměrně dlouho, a to jak v ústavních předpisech, tak na poli běžných zákonů. Například účelem zákona č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci, bylo *„zajistit zaměstnancům a učňům bezpečnost při práci a přispívat tak k rozvoji jejich tvůrčích sil, k zvyšování produktivity práce a k dalšímu vzestupu hmotné a kulturní úrovně pracujícího lidu.“* Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, již přímo používal pojem BOZP a věnoval mu celou hlavu pátou, ve které je mimo jiné i v ustanovení § 132 uvedeno: *„Péče a bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stálé zlepšování pracovního prostředí je rovnocennou a neoddělitelnou součástí plnění výrobních a pracovních úkolů.“*

---

<sup>7</sup> MUDr. Kuklová, Dana: Zdravotní péče a ochrana zdraví při práci, BSS-STAR, s.r.o., 2011, str. 5

<sup>8</sup> Doc.JUDr. Madar, Zdeněk, DrSc., a kol.: Slovník českého práva I.díl, Linde Praha, a.s., 3.vydání, 2002, s. 155-156

K danému tématu je nutné zmínit, že dne 19.5.2003 schválila vláda České republiky usnesením č. 475 Národní politiku BOZP. V návaznosti na to došlo k zřízení Rady vlády pro BOZP. Jedná se o stálý poradní orgán vlády České republiky v oblasti BOZP. Rada vlády pro BOZP pak rozpracovala cíle Národní politiky BOZP do jednotlivých úkolů. *„Národní politika BOZP vyjadřuje vůli nejvyšších výkonných orgánů státu zajistit podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky a při tom bylo naplněno ústavní právo na uspokojivé pracovní podmínky.“*<sup>9</sup>

Mezi hlavní cíle Národní politiky BOZP zejména patří:

- *„zabránit vysokým celospolečenským a hospodářským ztrátám způsobeným pracovními úrazy a nemocemi z povolání,*
- *naplnit právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a kulturu práce a přispět ke zvýšení pracovní schopnosti každého pracovníka a předcházení předčasnému odchodu z trhu práce,*
- *posílit konkurenceschopnost, produktivitu a zvýšení ekonomické výkonnosti zlepšováním podmínek práce a motivací zaměstnavatelů a zaměstnanců k podpoře hospodářského růstu a zaměstnanosti.“*<sup>10</sup>

#### **1.4 Právní úprava BOZP**

Pokud se zaměříme na legislativní rámec BOZP, pak lze obecně konstatovat, že jej tvoří velký počet právních předpisů. Jedná se o zákony, jejich prováděcí předpisy- to jsou nařízení vlády a vyhlášky. Nesmím zapomenout ani na ČSN a Rámcové směrnice EU.

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že předpisy o BOZP zasahují do řady oblastí lidské činnosti, a to i do oblasti požární ochrany.

Mezi základní právní normy upravující bezpečnost práce a ochranu zdraví patří:

---

<sup>9</sup> Ing Elbel, Jaromír: Národní politika BOZP, Český úřad bezpečnosti práce. Dostupné na: <http://www.suip.cz>

<sup>10</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Praha 2008, s. 7. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz>

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů,
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon 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), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Výše zmíněná LPS výslovně BOZP nezmiňuje, ale v ustanovení čl. 31 LPS zaručuje každému právo na ochranu zdraví. Čl. 28 LPS hovoří o právu na uspokojivé pracovní podmínky a v čl. 29 LPS je zase zaručeno právo na zvýšenou ochranu v pracovních vztazích, a to ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým.

V ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce je uvedeno: *„Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.“* Je tedy zřejmé, že při zajišťování BOZP musíme vycházet i z požadavků vyplývajících ze:

- zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů,

- zákona č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky a o změně zákona č. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o prevenci závažných havárií), ve znění pozdějších předpisů,

- zákona č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky, ve znění pozdějších předpisů,

- zákona č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků a o změně některých zákonů (zákon o obecné bezpečnosti výrobků), ve znění pozdějších předpisů,

- zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

a z mnoha a mnoha dalších právních a technických předpisů a technických norem. Mým cílem není vyjmenovávat veškerou právní úpravu, a proto si dovolím již v dalším výčtu nepokračovat.

Česká republika je v oblasti zákonné úpravy BOZP vázána mnohými mezinárodními dokumenty. Jedná se například o:

- Úmluvu č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981,

- Úmluvu č. 161 o závodních zdravotních službách z roku 1985,

- Evropskou sociální chartu z roku 1961, konkrétně o článek 3, ve kterém je ustanovení o právu na bezpečné a zdravé pracovní podmínky,

- Mezinárodní pakt o hospodářských a kulturních právech z roku 1966, konkrétně o článek 7 písm. b), ve kterém je také zmínka o bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínkách,

- Smlouva o založení Evropského společenství z roku 1989, konkrétně článek 137, ve kterém je uvedeno, že členské státy pro podporu cílů Společenství mají dbát o zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků.

V roce 1989 Evropská unie vydala Směrnicí Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která se stala zásadním zlomem v oblasti zlepšování BOZP. Tato rámcová směrnice zaručuje minimální požadavky na BOZP po celé Evropě s tím, že členské státy si mohou zachovat nebo přijmout přísnější opatření. Cílem směrnice je stanovit stejnou úroveň BOZP všem pracovníkům (výjimku zde tvoří domácí pracovníci a některé části veřejné a vojenské služby). Směrnice dále zavádí zásadu hodnocení rizik a definuje jeho hlavní prvky.<sup>11</sup>

Výše zmíněná rámcová směrnice je doplněna mnohými dílčími směrnicemi, které například upravují:

- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na pracoviště,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na používání nástrojů, nářadí a pracovních pomůcek,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky při ruční manipulaci s břemeny,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na práci s obrazovkovými displeji,
- ochranu pracovníků před riziky vyplývajícími z vystavení se karcinogenním látkám,
- ochranu pracovníků před riziky vyplývajícími z vystavení se biologickým činitelům,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na dočasná mobilní staveniště,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na značení při práci,
- zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících dětí,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na práci pracovníků těžebních závodů,
- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky na práci pracovníků povrchových a hlubinných dolů,

---

<sup>11</sup> Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

- minimální zdravotní a bezpečnostní požadavky při práci na rybářských lodích.<sup>12</sup>

## 1.5 Ergonomie a BOZP

V důsledku velmi široké oblasti působnosti BOZP nesmím zapomenout ani na souvislost BOZP a ergonomie, a to i z toho důvodu, že mnohá nařízení vlády dbají na dodržení normativních ergonomických hodnot.

Co je vlastně ergonomií u BOZP myšleno? *„Ergonomie řeší rozpory mezi člověkem v pracovním prostředí a pracovními podmínkami. Jejím předmětem je řešit postavení člověka v pracovním procesu s cílem optimalizovat soulad mezi schopnostmi a prostředky člověka plnit pracovní výkon a danými pracovními podmínkami. Prosazuje upřednostňovat úpravu pracovních podmínek před adaptabilitou člověka.“*<sup>13</sup>

Ergonomie tedy studuje interakce, převážně v pracovních systémech, dále odhaluje jejich vzájemné vazby a účinky a v neposlední řadě vytváří soubory opatření technického, organizačního a personálního typu, jako je uplatnění příslušných poznatků v konstrukci pracovních prostředků, ve vybavení a uspořádání pracovních míst, ve vytvoření zdravého pracovního prostředí a dále například ještě ve vytvoření vhodného režimu a organizace práce.<sup>14</sup>

Mimo ochrany zdraví má ergonomie vliv i na ekonomické ukazatele, kterými jsou například snížení nákladů na nemocnost, zvýšení výkonnosti a samozřejmě také na úrazovost.

Mezinárodní ergonomická asociace, která vznikla v roce 1959 v Oxfordu, je nevládní organizace uznaná OSN, která rozdělila ergonomii do těchto základních oblastí:

- fyzická ergonomie – zabývající se vlivem pracovních podmínek a pracovního prostředí na lidské zdraví,
- kognitivní ergonomie – zaměřující se na psychologické aspekty pracovní činnosti, např. paměť a usuzování,

---

<sup>12</sup> Dandová, Eva: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004, str. 5

<sup>13</sup> Neugebauer, Tomáš: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: Neboli o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer, Praha 2010, s. 146.

<sup>14</sup> Gilbertová, Sylva, Matoušek, Oldřich: Ergonomie. Optimalizace lidské činnosti, Grada Publishing a.s., Praha 2002, str. 11.



- organizační ergonomie – řešící optimalizaci sociotechnických systémů. Patří sem lidský systém v komunikaci, zajištění pocitu komfortu a dále například týmová práce.<sup>15</sup>

U IEA je Česká republika zastoupena Českou ergonomickou společností, kterou lze prezentovat jako dobrovolné a nezávislé odborné sdružení fyzických osob. ČES podporuje jak rozvoj ergonomie a její uplatnění v praxi, tak sdružuje odborníky z různých oblastí, jejichž cílem je přispět k humanizaci lidské činnosti a optimalizaci vztahů mezi schopnostmi člověka a podmínkami pro jeho činnost. ČES spolupracuje i s odborníky z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Gilbertová, Sylva, Matoušek, Oldřich: Ergonomie. Optimalizace lidské činnosti, Grada Publishing a.s., Praha 2002, str. 15-16.

<sup>16</sup> Česká ergonomická společnost. Dostupné na: <http://www.vubp.cz/ces/>

## II. Historický exkurz BOZP

### 2.1 Počátky bezpečnosti práce ve vyspělých civilizacích

Můžeme říci, že počátky vzniku závazků zajišťujících bezpečnost na pracovišti lze spatřovat již 1800 let před naším letopočtem. V tomto období vládl babylonský panovník známý pod jménem Chammurapi a ten vydal 271 zákonů, z nichž se nepatrná část zabývala bezpečností. Některé z těchto zákonů dokonce upravovaly tresty a náhrady za poranění způsobené jiné osobě. Jako názornou ukázkou lze uvést například zákon č. 198, ve kterém se stanoví: „Jestliže některá osoba vypíchne oko nebo zlomí kost jinému svobodnému člověku, zaplatí jednu zlatou minci“. Jako další ukázkou lze použít citaci ze zákona č. 229: „Jestliže stavitel pro někoho staví dům a nepostaví jej řádně a dům, který postavil, spadne a zabije vlastníka domu, pak bude tento stavitel potrestán smrtí“.<sup>17</sup>

Další důkaz, že i staré vyspělé civilizace si uvědomovaly nezbytnost a potřebu chránit a pečovat o zdraví lidí, je uveden v páté knize Mojžíšově v části 22:8, kde se říká: „Když vystavíš nový dům, uděláš na střeše zábradlí. Neuvalíš na svůj dům vinu za prolitou krev, kdyby z něho někdo spadl“.<sup>18</sup>

Nejedná se sice o pojetí bezpečnosti práce v dnešním slova smyslu, ale i tak je zcela evidentní, že se v daných dobách touto problematikou zabývali a že společenská odpovědnost za jiné osoby byla součástí těchto civilizací.

### 2.2 BOZP a průmyslová revoluce

Nyní přeskočíme mnohá staletí a začneme se zabývat novodobějším vývojem BOZP. Vznik a rozvoj se datuje do období průmyslové revoluce, což je období od 18. do 19. století a období, kdy se zásadně proměnilo zemědělství, výroba, těžba, doprava a další hospodářské sektory. Počátkem 19. století začalo masovější zavádění nových strojů a technologií do výroby. Ty nahrazovaly ruční

---

<sup>17</sup> PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 3

<sup>18</sup> PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 3

práci, zvyšovaly produktivitu práce, ale také úrazovost. Velká úrazovost znamenala pro stát menší výběr daní, stávky a snižování počtu mužů schopných vojenské služby. Všechny tyto výše zmíněné důvody, tedy důvody ekonomické (náklady na léčení, invalidita, snížení ve výběru daní), sociální (stávky) a vojenské (snížení počtu branců) měly za důsledek, že Rakousko – Uhersko přistoupilo k vydání zákonů a předpisů, které zajišťovaly bezpečnost práce. Všeobecný občanský zákoník č. 946 říšského zákoníku z roku 1811 ukládal v § 1157 zaměstnavateli povinnost, aby pečoval o zdraví a život zaměstnance. Dokonce i trestní zákoník č. 117 říšského zákoníku z roku 1852 obsahoval tresty za nedbalost a následné těžké poškození zdraví.<sup>19</sup>

V 19. století nastupuje období industrializace a začíná být ve větší míře využíván parní kotel. Řada výbuchů parních kotlů spojených s materiálními i lidskými ztrátami vedla k vydání prvních předpisů, které nařizovaly pravidelné zkoušení parních kotlů. V této souvislosti byl vydán zákon č. 112/1871 ř. z., který nařizuje periodické zkoušení parních kotlů buď státním komisařem, nebo komisařem Společnosti uživatelů parních kotlů, ke zkoušení kotlů ustanoveného a úřadem k tomu zmocněného. Státní kotelní komisař (oficiální název v zákoně zní „úřední komisař zkoušecí“) byl prvním státním úředníkem, který prováděl státní odborný dozor nad technickým zařízením a jeho provozováním.

Další nezadržitelný vývoj zapříčinil to, že se stále více a více upevňoval státní dozor na poli bezpečnosti práce. Zákonem č. 117 ř. z. ze dne 17. června 1883 byli ustanoveni živnostensktí inspektoři, kteří měli postavení státních úředníků. Inspektor kontroloval všechny živnostenské podniky jednoho nebo několika okresů. Jejich úkolem bylo kontrolovat dodržování zákonných předpisů jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Zmiňované rakouské předpisy byly platné i v Československu, postupně byly novelizovány a doplňovány. V roce 1938 bylo vydáno vládní nařízení č. 41, jímž se vydávaly předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků. Nařízení platilo až do roku 1982.

---

<sup>19</sup>PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 8

Po zavedení úrazového pojištění v roce 1888 spolupracovali živnostenská inspektoři s úrazovou pojišťovnou při zařazování firem do nebezpečnostních tříd. V roce 1889 již v monarchii existovalo na sedm významných úrazových pojišťoven, kdy největší byla pražská Úrazová pojišťovna dělnická. To odpovídalo skutečnosti, že české země byly průmyslovým centrem monarchie. Tyto nově vzniklé pojišťovny nebyly důležité jen z hlediska vlastního pojištění, nýbrž i z toho důvodu, že sledovaly statistické údaje, analyzovaly příčiny úrazů a nemocí z povolání, podněcovaly účinnou prevenci a upozorňovaly na technické novinky v zajištění bezpečnosti práce. Jen okrajově bych v této souvislosti ráda zmínila, že mezi přední odborníky v úrazovém pojištění patřil i JUDr. Franz Kafka, mimo jiné budoucí slavný spisovatel.<sup>20</sup>

### **2.3 Období po druhé světové válce**

V období mezi světovými válkami byla zvýšená pozornost věnována vzdělávání a osvětě. Spisy Tomáše G. Masaryka Masarykovy akademie práce byly patronem vydání Encyklopedie výkonnosti, která je významná z pohledu naší problematiky zejména svým prozíravým pojetím práce jako komplexního fenoménu, který nelze drobit a ani redukovat na své složky, pokud chceme, aby nám přinášela dlouhodobé efekty, za něž zejména považujeme zisk, rozvoj člověka a samozřejmě i bezpečnost.<sup>21</sup>

Výraznější změny zaznamenal vývoj až po druhé světové válce, kdy došlo ve světě k výraznému urychlení rozvoje průmyslu a technologií. V této době je vyvíjeno stále intenzivnější úsilí o zvýšení efektivnosti výroby. Dochází k razantní proměně názorů lidí na to, co je přijatelné a co již nikoliv z hlediska každodenního života, potřeb lidí a životního prostředí. Definitivně se mění styl života.

Po vzniku samostatného Československa byly rakouské živnostenské zákony převzaty a živnostenská inspekce, podřízená ministerstvu sociální péče,

---

<sup>20</sup>PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 9-15

<sup>21</sup>PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 10

pokračovala v činnosti až do roku 1952. Její působnost byla rozšířena i na domácí dělníky. Okolnost, že působnost živnostenské inspekce se nevztahovala na všechny podniky a že se v nové republice posílil důraz na sociální aspekt práce, vedla pravděpodobně k tomu, že byl v roce 1921 vypracován návrh zákona o inspekci práce. Tento návrh rozšiřoval působnost inspekce na téměř všechny námezdně pracující bez ohledu na druh a velikost podniku. Tímto, bohužel nerealizovaným zákonem, předběhlo Československo ostatní svět o mnoho let, neboť Mezinárodní organizace práce přijala úmluvu č. 81, o inspekci práce v průmyslu a obchodu až v roce 1947.

Výše popsany stav trval do konce roku 1951. Tehdy byl pod č. 67 Sb., ze dne 12. 7. 1951, vydán zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ten podle sovětského vzoru a pod vlivem II. Všeodborového sjezdu, který se konal roku 1949, svěřoval dozor nad dodržováním bezpečnosti práce jednotné odborové organizaci, která ho měla provádět svými orgány inspekce práce. Odborný technický dozor v hornictví, letectví a nad technickými zařízeními vykonávala příslušná ministerstva. Zákon se vztahoval i na výrobní družstva, pokud zaměstnávala zaměstnance. Roku 1953 byla vydána vyhláška ministerstva pracovních sil č. 139/1953 Sb., kde v její příloze byly stanoveny úkoly orgánů inspekce práce a kterou se vyhlásily směrnice Ústřední rady odborů o novém vymezení úkolů orgánů inspekce práce jednotné odborové organizace. Veškeré toto počínání bylo v rozporu s Úmluvou č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě z roku 1947, kde se v části I. čl. 6 stanoví, že „personál inspekce se bude skládat z veřejných úředníků, jejichž postavení a služební podmínky jim zaručují stálost zaměstnání a neodvislost od změn vlády a nevhodných vnějších vlivů.“ V popisovaném období současně docházelo k tlaku Mezinárodního úřadu práce na bývalé Československo, které jako zakládající člen Mezinárodní organizace práce dosud neratifikovalo Úmluvu č. 81, o inspekci v průmyslu a obchodě, přičemž ani nevytvořilo podmínky pro výkon inspekce ve smyslu čl. 6.

Roku 1965 se konala celostátní všeodborová konference, na níž bylo přijato usnesení, ve kterém bylo Ústřední radě odborů uloženo, aby s vládou ČSSR projednala zavedení systému odborného a technického dozoru nad bezpečností

práce. Tato jednání a snahy vyústily v přijetí zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.<sup>22</sup>

## 2.4 Pohled na současnost

Na podzim roku 2000 se v Amsterdamu konal workshop s názvem Work Life 2000, který byl reakcí na to, jak v několika předcházejících letech v řadě zemí docházelo k významným změnám v oblasti pracovních podmínek a jak poslední desetiletí zaznamenalo velký posun od dílčích kontrol a inspekcí k modelům, kde podniky samy přebírají velkou odpovědnost za stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ovšem i tyto postupy a zkušenosti západních států informují o tom, že přístupy, které byly používány v minulých letech, se vyčerpaly a nepřinesly takové výsledky, jaké se očekávaly. Základní myšlenka, na které se vše postavilo, byla taková, že veškeré problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou především způsobeny nedostatkem informací. To se ovšem ukázalo jako mylné tvrzení. Počet úrazů neklesl, stále se vyskytují závažné průmyslové havárie a náklady na léčení stoupají.

Aby byly nalezeny opravdu efektivní způsoby řešení, tak je třeba zamyslet se jak nad pozitivními, tak nad negativními faktory ovlivňující úroveň bezpečnosti práce. Období 60. a 70. let se s porovnáním s dnešním stavem, vyznačovalo velkou centralizací. Kdežto v současnosti se klade velký důraz na deregulaci, pružnost a v neposlední řadě volnost. Ovšem i toto hledisko není zcela ideální, neboť v malých podnicích se zhoršuje přístup k bezpečnosti práce a většina pojišťoven se více soustředí na kompenzaci úrazů než na prevenci. Velký vliv na danou situaci má i ekonomika podniků, kde se zvyšujícími se ekonomickými potížemi podniků klesá jejich zájem o oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Všechny tyto zmíněné faktory pak způsobují problémy v oblasti inspekce práce.

A co očekávat dále? Jaký bude další vývoj v oblasti bezpečnosti práce? Vývoj je omezený dvěma přístupy, a to dobrovolným a povinným.

Dobrovolný přístup je založen na přesvědčení, pružnosti a technické podpoře. Ovšem velkým jeho negativem je skutečnost, že je navržen z pohledu

---

<sup>22</sup>PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 15-18

managementu. Zatímco povinný přístup vychází z představy rozdílných zájmů vedení podniku a zaměstnanců. Stát stanovuje povinné požadavky, ale již se téměř nezabývá způsobem kontroly plnění těchto požadavků. Ovšem lze shrnout, že u obou výše zmíněných postupů nelze dosáhnout požadované úrovně bezpečnosti práce, pokud zde nebude aktivní účast a spolupráce zaměstnanců, systémového řízení, identifikace a vyjádření vztahů pracovních podmínek a ostatních faktorů pracovních systémů k ohrožení zdraví a životního prostředí.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>PhDr. Otto Novák, CSc.: Bezpečnost práce a 50 let VÚBP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2004, str. 6-7

### III. Pravomoci orgánů státní správy v oblasti BOZP

#### 3.1 Pravomoci orgánů státní správy obecně

Orgány státní správy mohou dozorovat, udělovat pokuty a kontrolovat v oblasti bezpečnosti práce. Tato oblast je interdisciplinární, a proto je těchto orgánů více.

Kontrola má podobu správního dozoru, kdy vykonavatelé veřejné správy pozorují chování nepodřízených subjektů a porovnávají jej s chováním žádoucím a s požadavky právních norem. Pokud u kontrolovaných subjektů dochází k porušování právních norem, aplikují dozorčí orgány nápravné nebo sankční prostředky, kterými mohou být například různá rozhodnutí správních orgánů, závazné pokyny, kontroly či pokuty. Stát tak používá metodu přímého státního donucení.

*„Obsahem právních vztahů při výkonu správního dozoru jsou oprávnění a povinnosti dozorového orgánu a jim odpovídající práva a povinnosti subjektu, vůči němuž je dozor vykonáván, případně i třetích osob (např. osob požadujících provedení kontroly).“<sup>24</sup>* Je nutné si uvědomit, že správním dozorem dozorované povinnosti neplynou pouze ze závazných právních předpisů, ale i z kolektivních smluv a vnitřních předpisů dle ustanovení § 305 zákoníku práce.

Dozorčími orgány jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- inspekce práce,
- odborové organizace,
- specializované dozorčí orgány, např:
  - a) Institut technické inspekce,
  - b) Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,
  - c) hlavní hygienik ČR a krajské hygienické stanice,
  - d) orgány dozoru na úseku obrany, dopravy a spojů,
  - e) inspektoři Státního úřadu pro jadernou bezpečnost,
  - f) Drážní inspekce a drážní správní úřady,
- Úřad práce ČR,
- Úřad pro ochranu osobních údajů.

---

<sup>24</sup> Bělina, Miroslav a kol.: Pracovní právo, CH Beck, Praha 2007, str. 496



### **3.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Ministerstvo práce a sociálních věcí je vrchní dozorový orgán, mezi jehož hlavní činnosti patří kontrola výkonu státní správy při dodržování právních předpisů v oblasti zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Pro oblast bezpečnosti práce Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizuje státní odborný dozor nad bezpečností vyhrazených technických zařízení. Organizace státního odborného dozoru jsou podřízeny Státnímu úřadu inspekce práce a ředitele těchto organizací jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Právní úprava je v zákoně č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že MPSV jsou taktéž podřízeny inspekce práce a Úřad práce ČR.

Do působnosti MPSV dále spadá schvalování ročního programu kontrolních akcí, přezkum správních rozhodnutí vydaných Státním úřadem inspekce práce v prvním stupni a shromažďování a projednávání podnětů příslušných odborových orgánů organizací zaměstnavatelů týkající se kontroly dle zákona o inspekci práce.

### **3.3 Inspekce práce**

Zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Tímto zákonem byly zřízeny Státní úřad inspekce práce (dále jen jako „Úřad“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen jako „inspektoráty“).

Do působnosti Úřadu a inspektorátů spadají zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci, právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce (obce, kraje), fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a taktéž sami pracují, dále i podnikající fyzické osoby, které nikoho nezaměstnávají, spolupracující manžel či dítě, školy, věznice a firmy zaměstnávající odsouzené, právnické a fyzické

osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké činnosti dětí do 15 let svého věku a v neposlední řadě i na fyzické nebo právnické osobě, která jsou zadavatelem stavby či jejím zhotovitelem, koordinátorem BOZP na staveništi.<sup>25</sup>

Hlavní náplní Úřadu a inspektorátů je:

- kontrola dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů:
  - z nichž vznikají povinnosti zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP,
  - stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
  - k zajištění bezpečnosti práce,
  - k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví,
  - zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti,
  - upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi,
- kontrola dodržování:
  - kolektivních smluv, a to jejich částí soustřeďujících se na individuální pracovní nároky zaměstnanců,
  - vnitřních předpisů zakládajících práva zaměstnanců, které jsou vydány dle zákoníku práce.<sup>26</sup>

Kontrola inspekce práce probíhá buď v důsledku písemného podnětu fyzické nebo právnické osoby, či na základě ročního plánu kontrolních akcí v rámci mimořádných kontrolních akcí, které jsou prováděny nárazově (např. při sezónních pracích). Inspekce práce nemá povinnost o zahájení kontroly kontrolovaný subjekt předem vyrozumívát a zpravidla tak ani nečiní, a to hlavně při kontrole zaměřené na nelegální práci. Pokud by tak činila, tak by při kontrole nelegální práce ztratila výhodu momentu překvapení. Ovšem pokud se kontrola týká pracovněprávních vztahů a podmínek, tak je většinou dopředu nahlášena, a

---

<sup>25</sup> Neugebauer, Tomáš: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: Nebolí o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer, Praha 2010, s. 190.

<sup>26</sup> Český zákon: Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 3

to i z toho důvodu, aby zaměstnavatel mohl inspektorovi nachystat veškeré nezbytné dokumenty.

Kontrolu provádí inspektor, který je povinen se prokazovat služebním průkazem, jehož náležitosti jsou uvedeny ve vyhlášce č. 266/2005 Sb., kterou se stanoví vzor a provedení průkazu inspektora Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce.

Kontrolní činnost je od 1. 1. 2012 prováděna inspektory ve třech velkých oblastech. První skupinu tvoří inspektoři pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení. Druhou skupinou jsou inspektoři pro oblast pracovněprávních vztahů a podmínek. Mimo to zastupuje každý jednotlivý inspektor jednu nebo i více odborností, ve kterých vyvíjí svou inspekční činnost. Nově vytvořená skupina inspektorů vznikla z důvodu kontrolních kompetencí převedených od 1. 1. 2012 od Úřadu práce ČR, která je zaměřena na kontrolu dodržování povinností dle příslušné části zákona o zaměstnanosti, zejména na kontrolu nelegálního zaměstnávání.<sup>27</sup>

Inspektorát má oprávnění přizvat ke kontrolní činnosti i specializované odborníky. Jejich účast je vyžadována u komplikovaných odborných případů, ale jedná se o účast výjimečnou a hlavně dobrovolnou. Přizvání k této činnosti neznámá uvolnění ze zaměstnání a ani náhradu mzdy či ušlého zisku. Se specialistou se sjednává dohoda o práci konané mimo pracovní poměr.<sup>28</sup>

Kontrola probíhá na pracovišti kontrolované osoby. Za pracoviště je považováno místo určené a obvyklé pro výkon činnosti kontrolované osoby.

Inspektor je oprávněn provádět kontrolu pouze tehdy, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu zaměstnavatele, zástupce zaměstnavatele, zaměstnanec zaměstnavatele, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost zaměstnavatele.

Inspektor o zahájení kontroly informuje příslušný odborový orgán, radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP, pokud u kontrolované osoby působí. Konkrétní průběh kontroly není nikde striktně vymezen. Proto může probíhat například tak, že po jejím zahájení je nejprve provedena fyzická kontrola pracovišť a ostatních prostor, dále pak technických zařízení, technologických

---

<sup>27</sup> Státní úřad inspekce práce: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013, s. 4. Dostupná na <http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>.

<sup>28</sup> JUDr. Jouza, Ladislav: Kdo kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů (nový zákon o inspekcii práce), Bulletin advokacie, 2006, č. 5, s.25.

postupů, činnosti zaměstnanců, včetně používání osobních ochranných prostředků. Na fyzickou kontrolu navazuje kontrola provozní a ostatní dokumentace, jedná se např. o doklady o provedených prohlídkách, revizích, školeních, o evidenci pracovní doby včetně přestávek na jídlo a oddech a práce přesčas.<sup>29</sup>

Při provádění kontrole má inspektor zjišťovat skutečný stav, svá zjištění doložit a o výsledku kontroly vyhotovit dílčí protokol, který je součástí protokolu. Protokol je předložen kontrolované osobě a zároveň je jí i umožněno seznámit se s jeho obsahem. Pokud se kontrolovaná osoba odmítne s protokolem seznámit nebo jej potvrdit, je tato skutečnost v protokolu vyznačena. V tomto stadiu nemá kontrolovaná osoba možnost uvést do protokolu své písemné vyjádření.

V zákonné lhůtě pěti dnů od seznámení se s protokolem má kontrolovaná osoba možnost podat proti protokolu námitky. Námitky jsou inspektorem přezkoumány a výsledek přezkumu je kontrolované osobě doručen. Proti výsledku přezkoumání je možné opět podat námitky, a to do patnácti dnů od doručení vyrozumění o přezkoumání protokolu. Tyto námitky již přezkoumává vedoucí inspektor. Ten může rozhodnout a výsledek přezkoumání změnit, zrušit nebo námitky zamítnout. Při zrušení výsledku přezkoumání protokolu vedoucí inspektor (pokud kontrolu vykonal Úřad, pak generální inspektor) zajistí došetření věci. Proti rozhodnutí vedoucího inspektora nebo generálního inspektora již nelze podat další námitky.

Za předpokladu, že protokol o kontrole je správním orgánem považován za řádně vypořádaný a zjištěný nedostatek nedodržení právních povinností uvedený v protokolu je správním orgánem považován za objektivně zjištěný, vydá správní orgán příkaz, a to v souladu s ustanovením § 67 odst. 1, § 79 a § 150 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Proti příkazu může ten, jemuž povinnost ukládá podat odpor, a to ve lhůtě 8 dnů ode dne oznámení příkazu. Podáním odporu se příkaz ruší a v řízení se pokračuje. Zpětvzetí odporu není přípustné. Odpor se podává u správního orgánu, který příkaz vydal.

---

<sup>29</sup> Neugebauer, Tomáš: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: Neboli o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer, Praha 2010, s. 191.

Ze závažných důvodů lze prominout zmeškání lhůty, a to za předpokladu, že kontrolovaná osoba požádala o prominutí zmeškané lhůty do 15-ti dnů ode dne, kdy pominula příčina zmeškání. S požádáním je nutné spojit i zmeškaný úkon. Zmeškání úkonu již ovšem nelze prominout, pokud ode dne, kdy měl být úkon učiněn, již uplynul jeden rok.

Osoba, která tvrdí, že na svých právech byla zkrácena, a to buď přímo, nebo v důsledku porušení svých práv úkonem správního orgánu, kterým se zakládají, mění, ruší či závazně určují její práva a povinnosti, může podat proti tomuto rozhodnutí žalobu, a to v souladu s ustanovením § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů. Žaloba se podává ke krajskému soudu. Opravným prostředkem proti pravomocnému rozhodnutí krajského soudu je kasační stížnost. Náležitosti a důvody kasační stížnosti upravuje taktéž Soudní řád správní. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Mezi základní povinnosti inspektora patří ochrana práv a chráněných zájmů kontrolované osoby, zachovávání mlčenlivosti o osobních údajích a samozřejmě i vrácení zajištěných dokladů.

Kontrolovaný subjekt je povinen poskytnout součinnost odpovídající oprávněním inspektora, musí vytvořit podmínky vhodné k výkonu kontroly a poskytnout materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly. Inspektor je oprávněn dotazovat se na záležitosti související s kontrolou zaměstnanců, a to bez přítomnosti dalších osob. Jediná výjimka, kdy fyzická osoba nemá povinnost sdělit informace o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech, je za předpokladu, že by tím způsobila nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobám blízkým.

Pokud je kontrola prováděna na místech, kde by mohl být ohrožen život nebo zdraví inspektora, je kontrolovaný subjekt povinen inspektorovi zabezpečit doprovod osoby k tomu pověřené kontrolovanou osobou.

V případě porušení právních předpisů kontrolovanou osobou ukládají inspektoráty stanovené postihy, které jsou značně vysoké. Zákon o inspekci práce taxativně uvádí, jaké postihy se ukládají fyzickým osobám za přestupky a jaké právnickým osobám za správní delikty. Výše postihů je odůvodněna tím, že průměrné náklady a ztráty vynaložené na jeden pracovní úraz jsou stále vyšší a vyšší. Pokuta může dosáhnout výše až 2.000.000,-- Kč. Při stanovení výše

pokuty by měla být zohledněna závažnost prohřešku, způsob a okolnosti jeho spáchání. Pokutu právnická osoba nedostane za předpokladu, že již byla za to samé porušení povinnosti potrestána, a to orgánem podle zvláštních předpisů. Pokutu lze uložit pouze ve stanovené lhůtě, která je jeden rok od zahájení řízení. Odpovědnost právnické osoby zaniká nejpozději do 3 let ode dne, kdy byl správní delikt spáchán.

Zjistí-li inspektor v průběhu kontroly bezprostřední ohrožení bezpečnosti zaměstnanců či dalších osob, může v souladu s ustanovením § 7 zákona o inspekci práce do doby odstranění závady zakázat další činnost nebo přímo zakázat používání objektu, pracoviště, pracovního prostředku apod. O tomto zákazu vydá inspektor rozhodnutí.

Mezi další oprávnění inspektora patří i možnost ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určování přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžadování písemné zprávy o přijatých opatřeních. Inspektor taktéž může i navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik. Po uplynutí stanovené lhůty je inspektor oprávněn provést kontrolu splnění jednotlivých opatření.<sup>30</sup>

Inspektoráty provádí kontrolní činnost k zajištění BOZP, kontrolují příčiny a okolnosti pracovních úrazů a mohou se i účastnit šetření na místě úrazového děje. V této souvislosti mohou nařídít zachování místa úrazového děje až do skončení šetření nebo na dobu nezbytnou k zdokumentování místa.

Pro názornost uvádím výsledky kontroly inspekce práce v rámci kontrolní činnosti a kontrolních akcí v roce 2013. Konkrétně uvádím kontrolu systému BOZP a pracovních podmínek v malých a středních podnicích a v dalších vybraných podnicích s počtem zaměstnanců 250 a více. *„V roce 2013 bylo provedeno celkem 4 083 kontrol, a to u 4 012 subjektů. Při těchto kontrolách bylo zjištěno 14 343 nedostatků. Nejčastěji zjišťované nedostatky se týkaly nedodržování ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, dále NV č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí a zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.*

---

<sup>30</sup> Neugebauer, Tomáš: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: Neboli o čem je současná BOZP*, Wolters Kluwer, Praha 2010, s. 192.

*Z celkového počtu zjištěných nedostatků bylo v 11 486 případech uloženo opatření k odstranění zjištěných nedostatků podle § 7 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce. Ve 2 857 případech zjištěných nedostatků nebylo opatření vydáno, protože nedostatky byly odstraněny v průběhu kontroly. V 1 případě byl vyřazen stroj z provozu a v 1 případě byl vydán zákaz provádění činnosti (užívání nebezpečného postupu práce). Za správní delikty a přestupky bylo uloženo kontrolovaným subjektům celkem 200 pokut ve výši představující celkovou částku 4.588.000,-- Kč. S ohledem na skutečnost, že v rámci úkolu bylo kontrolováno 4 012 subjektů, bylo k uložení sankce přistoupeno u 200 subjektů, tj. u 5,0% z celkového počtu kontrolovaných subjektů.“<sup>31</sup>*

V důsledku několikaleté historie kontrol bylo zjištěno, že z hlediska prevence předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání je velmi důležité, aby kontrola u nově vzniklých podniků proběhla co nejdříve po zahájení jejich činnosti. Výsledky kontrol poukazují na to, že se na úseku bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci stále vyskytují nedostatky, a to hlavně ve stavu samotných pracovišť, provozu strojů a technických zařízení, ale i v oblasti výchovy a vzdělávání zaměstnanců, ve zpracování a následném vedení předepsané provozně technické dokumentace provozovaných, vyhrazených i ostatních technických zařízení. Za velký klad provedených kontrol lze označit provádění konzultační činnosti inspektory přímo při prováděných kontrolách.<sup>32</sup>

Pokud kontrolovaným osobám vznikne v přímé souvislosti s prováděnou kontrolou škoda, tak mají nárok na náhradu škody, a to v souladu se zákonem č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.

Za zmínku jistě stojí i to, že v zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra a Ministerstva financí, v zařízeních Bbezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Národního bezpečnostního úřadu, tak i v objektech, se kterými je

---

<sup>31</sup> Státní úřad inspekce práce: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2013, s. 10. Dostupná na <http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>.

<sup>32</sup> Státní úřad inspekce práce: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2013, s. 10-11. Dostupná na <http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>.

příslušné hospodařit Ministerstvo vnitra, kde by kontrolou mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola provedena pouze se souhlasem příslušného ministra a v zařízeních Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Národního bezpečnostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele. Pokud souhlas udělen nebyl, pak je osoba, která souhlas neudělila, povinna k provedení kontroly ve své působnosti. Do šedesáti dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu je dále tato osoba povinna podat písemnou zprávu o výsledku provedené kontroly orgánu inspekce práce, který o souhlas požádal.<sup>33</sup>

### 3.3.1 Státní úřad inspekce práce

Sídlem Státního úřadu inspekce práce je Opava a tento úřad je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. V čele úřadu je generální inspektor, jehož jmenování a odvolání se řídí zákonem č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů. Generální inspektor má pod sebou náměstka, interního auditora a šest odborů, a to Kancelář generálního inspektora, Odbor ekonomicko-správní, Odbor právní, Odbor bezpečnosti práce, Odbor pracovních vztahů a pracovních podmínek a Odbor informatiky. Pod náměstka generálního inspektora spadají oblastní inspektoráty práce.

V působnosti Úřadu je i například:

- řídit a odborně vést inspektoráty, vůči kterým je Úřad v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, nadřízeným služebním úřadem,
- koordinovat kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů, v jejichž působnosti je dozor,
- vydávat a odnímat průkazy inspektorům,

---

<sup>33</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 15.



- zpracovávat program kontrolních akcí,
- poskytovat technickou pomoc inspektorátům,
- sám provádět kontrolu a v této souvislosti i ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a v neposlední řadě i kontrolovat plnění těchto opatření,
- rozhodovat ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech či zákazech,
- přezkoumávat rozhodnutí inspektorátů o přestupcích, správních deliktech či zákazech,
- předkládat ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy v dané oblasti,
- podílet se s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek,
- zajišťovat provoz informačního systému o pracovních úrazech informačního systému o rizicích při výkonu práce.<sup>34</sup>

### **3.3.2 Oblastní inspektoráty práce**

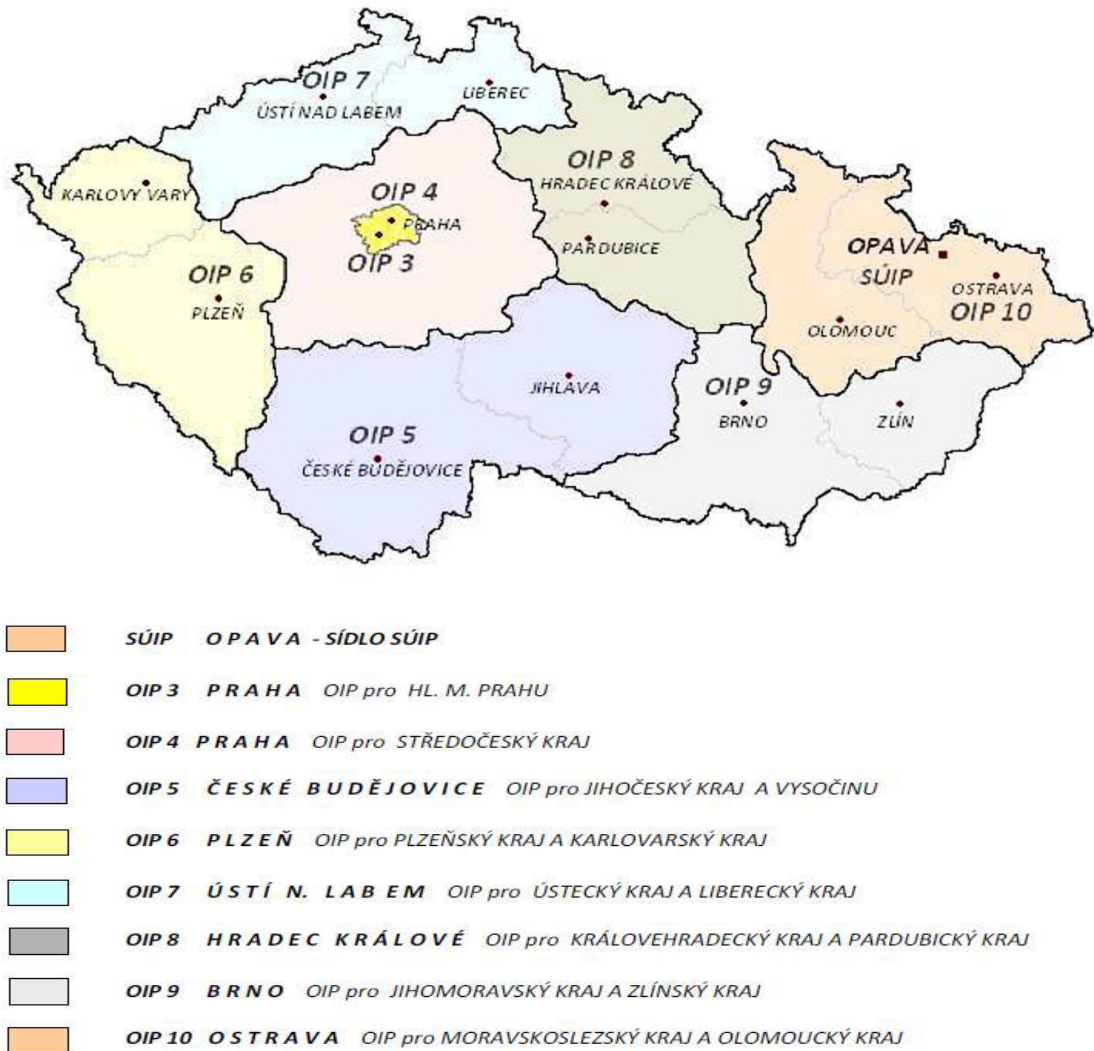
Pod Úřad v současné době spadá osm inspektorátů, a to:

- Oblastní inspektorát pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze,
- Oblastní inspektorát pro Středočeský kraj se sídlem v Praze,
- Oblastní inspektorát pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích,
- Oblastní inspektorát pro Plzeňský a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni,
- Oblastní inspektorát pro Ústecký a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem,
- Oblastní inspektorát pro Královéhradecký a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové,
- Oblastní inspektorát pro Jihomoravský a Zlínský kraj se sídlem v Brně,
- Oblastní inspektorát pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě.

---

<sup>34</sup> Český zákon: Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 4

## Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce:



Obrázek 1: Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce

Zdroj: Státní úřad inspekce práce: Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013, s. 3.

V působnosti inspektorátu je například:

- vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v kapitole 3.3,
- ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, stanovit lhůty k jejich odstranění, vyžadovat podání písemné zprávy o přijatých opatřeních a kontrolovat plnění uložených opatření,
- kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů,
- poskytovat Úřadu údaje o pracovních úrazech a rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění, vše pro potřeby vedení informačního systému,

- předkládat Úřadu podněty ke zlepšení právních předpisů,
- poskytovat zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- rozhodovat v prvním stupni o přestupcích a správních deliktech,
- přezkoumávat ve správním řízení rozhodnutí o uložení pořádkové pokuty vydaná inspektorem inspektorátu a dále zákazů vydaných inspektorem inspektorátu.<sup>35</sup>

### 3.4 Odborové organizace

Odbory se začaly utvářet jako sociální hnutí dělníků koncem 18. století, zprvu v Anglii a později i v dalších zemích. Změny tehdejší doby ve výrobním procesu vyvolaly mimo jiné rostoucí konkurenci na trhu práce, ale též způsobily změny ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Do opozice proti zaměstnavatelům, ale i proti státu se začali sdružovat osamocení dělníci. Dělnické spolky se začaly členit dle profesí a odvětví, a tak vznikly první odborové organizace.<sup>36</sup>

V současné době jsou odborové organizace dalšími nositeli práv a povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jejich cílem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání.

Článek 27 LPS stanoví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dále z něho vyplývá, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, je nepřípustné omezovat jejich počet, jakož i zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví. Jejich činnost může být omezena pouze zákonem, a to pouze jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.<sup>37</sup>

Vznik odborových organizací byl upraven zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. S příchodem zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, došlo k nové

<sup>35</sup> Český zákon: Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 5

<sup>36</sup> Doc.JUDr. Madar, Zdeněk, DrSc., a kol.: Slovník českého práva I.díl, Linde Praha, a.s., 3.vydání, 2002, s. 867

<sup>37</sup> Usnesení České národní rady: Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ust. čl. 27

právní úpravě. Přejídné ustanovení § 3046 NOZ řeší rovnost statusu odborových organizací a organizací zaměstnavatelů dle zákona o sdružování občanů a novou právní úpravou. Organizace zřízené za předchozí právní úpravy jsou tak převedeny do režimu nového občanského zákoníku. Toto ustanovení tedy zaručuje právní kontinuitu v minulosti vzniklých odborových i zaměstnavatelských organizací. Odbory jsou tedy i nadále považovány v souladu s čl. 20 odst. 1) LPS za občanská sdružení. Odborové organizace požívají nadstátní garance své existence. Základním mezinárodním dokumentem je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Mezi další podstatné mezinárodní dokumenty lze zařadit: Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv, Evropskou sociální chartu, Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat a Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 154 o kolektivním vyjednávání.

Vznik odborových organizací odpovídá evidenčnímu principu, který je taktěž v souladu se svobodou odborového sdružování, která je upravena například v čl. 11 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva o lidských právech) a v zákoně č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

Lze tedy shrnout, že odborovou organizaci dnes působící i vzniklou po dni účinnosti NOZ je proto i po 31. prosinci 2013 považovat NOZ za sdružení občanů, samostatnou právnickou osobu svého druhu (*sui generis*) s vlastní, zúženou právní úpravou podmínek svého vzniku, přeměny, zániku i působení, reagující na omezení ingerence orgánů státu do jejich práv garantovaných mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána. Proto na odborovou organizaci bez dalšího není možné ani aplikovat analogicky plně ustanovení zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ale jen ta ustanovení obou zákonů, která obtojí při analýze jejich textu, obsahu, povahy a účelu v porovnání s mezinárodněprávními závazky České republiky.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> ČMKOS: Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014, s. 3. Dostupné na: <http://www.vos.cmkos.cz/>

Odborová organizace se tedy stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl doručen návrh na její evidenci Ministerstvu vnitra ČR. Návrh mohou předkládat nejméně tři občané, z nichž jeden musí být starší 18-ti let. Tomuto uskupení se říká přípravný výbor. K návrhu musí být přiloženy stanovy, které uvádí: název sdružení, sídlo, cíl jeho činnosti, orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení, ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem a zásady hospodaření. Ministerstvo vnitra návrh na evidenci nepodrobuje žádnému přezkumu a o vzniku odborové organizace nijak nerozhoduje. Český statistický úřad přidělí odborové organizaci IČ. Pokud bude odborová organizace vyvíjet činnost podléhající dani (např. bude pravidelně vyplácet odborovým funkcionářům odměny), musí se zaregistrovat u příslušného finančního úřadu. Ode dne svého vzniku je odborová organizace rovněž povinna vést účetnictví nejméně ve zjednodušeném rozsahu podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé tak mohou bez předchozího schválení státních orgánů ustavovat organizace k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Odbory tedy musí mít minimálně tři členy a působit mohou jen u zaměstnavatele, který má nejméně tři zaměstnance. K založení není třeba souhlasu zaměstnavatele. Mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů, hlavně kolektivního vyjednávání a zaměstnavatel je povinen, pokud to stanoví pracovněprávní předpisy, postupovat v součinnosti s nimi a formovat je. U jednoho zaměstnavatele může působit i více odborových organizací. Není-li zde jiné dohody mezi zaměstnavatelem a všemi odbory u něho působícími, tak je zaměstnavatel povinen plnit své povinnosti vůči všem. Právní vztahy mezi odbory a zaměstnavateli primárně upravuje zákoník práce. Dále je ovšem nutné zmínit i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

*„V České republice je přibližně 33 % odborová organizovanost zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu. Odbory jsou ze zákona jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, a příslušné odborové orgány zastupují*

*v pracovněprávních vztazích i zaměstnance odborově neorganizované, tedy nečleny odborů“<sup>39</sup>*

Odborové organizace se mohou sdružovat do odborových svazů, které jsou vyššími odborovými orgány. Zpravidla se tak děje podle jednotlivých profesí či odvětví, ve kterém působí zaměstnavatel. Svazy svým členským organizacím pomáhají prosazovat jejich zájmy na vyšší úrovni a poskytují jim i poradenský a právní servis včetně pomoci při sjednávání kolektivních smluv. Odborové svazy jsou zpravidla členy některé z odborových centrál. Odborové centrály působí jako zájmová sdružení nezávislých subjektů. V současné době je největší odborovou centrálou v České republice Českomoravská konfederace odborových svazů, která se společně s další odborovou centrálou, kterou je Asociace svobodných odborů, zúčastňuje tripartitního sociálního dialogu na národní úrovni v Radě hospodářské a sociální dohody. Třetí odborovou centrálou v České republice je Konfederace umění a kultury, ta však se nezúčastňuje sociálního dialogu na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody.<sup>40</sup>

## **IV. Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik**

### **4.1 Prevence rizik obecně**

*„Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímaním opatření k předcházení rizikům.“<sup>41</sup>* Výše citované ustanovení zákoníku práce je výsledkem harmonizace našeho práva s právem Evropských společenství. Zákoník práce nestanoví žádný podrobný postup jak identifikovat nebezpečí a hodnotit rizika. Uvádí pouze stručný přehled obecných povinností s náznakem priorit při řešení v prevenci rizik. A přitom by se dalo říci, že identifikace rizik je základním krokem na úseku bezpečnosti práce. Prevencí rizik se rozumí veškerá ustanovení nebo opatření, která jsou zavedena nebo se plánují na všech stupních činnosti podniku k prevenci nebo snížení rizik. Zákoník práce ve svém ustanovení § 102 odst. 2 definuje pojem prevence rizik takto:

---

<sup>39</sup> Bělina, Miroslav a kol.: Pracovní právo, CH Beck, Praha 2007, str. 406

<sup>40</sup> JUDr. Mazánková, Ivana: Odborová organizace a odborová práva, ČMKOS a ASOCR, Praha 2010, s. 8.

Dostupné na: <http://www.cmkos.cz/>

<sup>41</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 102 odst. 1

*„Prevenčí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.“*

Zaměstnavateli se ukládá povinnost rizika vyhledávat, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a zajistit i přijímat opatření k jejich odstranění. Vždy novou identifikaci rizik je nutné provádět v návaznosti na změnách v technických, organizačních a technologických podmínkách. Každý zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu. Základním krokem je jejich identifikace pomocí odborně způsobilé osoby.

Pro identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik je zcela zásadní naprosto přesně porozumět základním pojmům. Tak tedy:

- **nebezpečí:** je zdroj nebo situace, která se může za určitých okolností stát příčinou poškození zdraví člověka, majetku či životního prostředí a způsobit tak ekonomické ztráty,

- **riziko:** je kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možné události, zranění nebo jiného poškození zdraví zaměstnance vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potenciálním zdrojům ohrožení zdraví,

- **identifikace rizika:** je soubor kroků vedoucích k odhalení situací nebo událostí, které by se mohly stát příčinou poškození zdraví,

- **hodnocení rizika:** je proces určení velikosti, tj. míry rizika na základě analýzy možných následků jednotlivých situací a rozhodnutí, zda riziko přijmout nebo jej navrženými opatřeními omezit na přijatelnou úroveň. V rámci hodnocení

rizika je nutné posuzovat jak dobu jeho působení, tak faktory, které ohrožují zdraví.<sup>42</sup>

Lze rozlišit dvě základní kategorie zdroje rizika, a to **přírodní rizika a technologická rizika**. Lidstvo již od pradávna bojuje s přírodou a čelí jejím nebezpečím, a to jak v podobě zvířat, povodní, požárů nebo povětrnostních podmínek. Ovšem mnohem důležitější než přírodní nebezpečí jsou zdroje rizika vytvořené lidstvem samotným. V současné době technologická rizika lze podřadit pod každou lidskou činnost, ať se jedná o průmyslovou výrobu, energetický sektor, chemické technologie, dopravu až po domácnost.

**Pracovní rizika** lze dělit na mechanická, fyzikální, chemická a biologická. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec přichází do styku. Mechanická rizika můžeme hodnotit na základě analýzy pracovních úrazů zaměstnanců určité profese, která zaměstnavatelé znají z vlastních rozborů nebo z rozborů, které přináší odborná literatura. Škodlivé působení hluku, vibrací, tepla, záření, chemických a biologických rizik se stanoví jednak na základě všeobecných znalostí a poznatků o jejich nejvyšší přípustné koncentraci, na základě rozborů důvodů pracovních úrazů a nemocí z povolání a na základě odborných, zejména hygienických měření.

Problematika prevence rizik by se dala shrnout tak, že při přijímání technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik, by měl zaměstnavatel vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými jsou:

- omezování vzniku rizika,
- odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců,
- nahrazování nebezpečných technologií méně nebezpečnými nebo méně rizikovými,
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,

---

<sup>42</sup> PhDr. Kleinová, Lidmila, CSc. a kol.: Příručka. Základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Zákon o inspekci práce, Hospodářská komora České republiky, Praha 2006, s. 12.



- plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivů pracovního prostředí,
  - omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů,
  - udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
  - dále provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení
- a přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany.<sup>43</sup>

Nejdříve je tedy nutné identifikovat nebezpečí, poté vyhodnotit rizika, omezit rizika a nakonec všechny podniknuté kroky vyhodnotit. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci. Zaměstnavatel má také povinnost přizpůsobovat opatření měnícím se skutečnostem a kontrolovat jejich účinnost a dodržování.

#### **4.2 Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik**

Při identifikaci nebezpečí by se měl dodržovat následující postup:

- vypsát všechny pracovní činnosti prováděné zaměstnanci v pracovním procesu,
- u každé pracovní činnosti identifikovat nebezpečí, která mohou vést k ohrožení zdraví a života zaměstnanců,
- zvolit vhodnou metodu hodnocení rizik,
- každé nebezpečí ohodnotit pomocí parametrů: pravděpodobnost, četnost, závažnost,
  - stanovit míru rizika,
  - stanovit hodnoty, které určují oblast nepřijatelné míry rizika, oblast významných rizik a oblast nevýznamných rizik,
- zavedení organizačních a technických opatření. Do této oblasti lze zařadit zavedení monitorování a systému kontroly, řídit procesy pomocí pracovních a technologických postupů, stanovení systému školení, délky praxe a samozřejmě i zdravotní způsobilosti zaměstnanců,

---

<sup>43</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 60-61.

- výsledkem výše zmíněného by měl být fungující systém, ve kterém se hodnocení rizik stále opakuje a míra rizika se pohybuje v nevýznamných hodnotách.<sup>44</sup>

Při identifikaci nebezpečí na pracovišti je nutné brát zřetel na veškeré situace, které se mohou stát příčinou onemocnění či úrazu, na jejich charakter a nesmí se zapomenout ani na dřívější úrazy, nehody a onemocnění.

Ustanovení § 9 zákona 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), ve znění pozdějších předpisů, řeší odbornost hodnotitele. Zaměstnavatel je oprávněn plnit úkoly při prevenci rizik sám za předpokladu, že je k tomu způsobilý, má potřebné znalosti a zaměstnává nejvýše 25 zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel zaměstnává 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, pokud je k tomu odborně způsobilý. Odborná způsobilost předpokládá alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou a odbornou praxi v délce alespoň 3 let. Odborná praxe 1 rok je postačující u osob, které dosáhly vysokoškolského vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Posledním předpokladem je osvědčení o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti, které se vydává na dobu 5-ti let.

Pokud nechce zaměstnavatel plnit úkoly v prevenci rizik sám, může je plnit prostřednictvím odborně způsobilých osob. Za předpokladu, že zaměstnavatel zaměstnává více než 500 zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen zajišťovat úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami.

---

<sup>44</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 77-78.

### 4.3 Metody identifikace a hodnocení rizik

Na počátku identifikace nebezpečí je nutné nejprve provést odborné posouzení vstupních dat, požadavků a předpokladů určité metodiky a posouzení konkrétního cíle analýzy a hodnocení rizik. Analýza rizika se snaží odpovědět na základní otázky, a to: Co se může pokazit? S jakou pravděpodobností se to stane? A jaké budou následky?

Zvolená metoda musí splňovat několik základních a nutných podmínek. Mezi ně patří to, že výsledek musí být vypovídající a z větší části srozumitelný i pro řadové zaměstnance. Metoda musí být vypracována odbornou osobou. Metoda musí být vedením i zaměstnanci podniku akceptována a neúnosná rizika musí být odstraněna. Dále nesmí být hodnocení rizik bráno jako hodnocení definitivní, naopak musí být bráno jako začátek nikdy nekončícího procesu. V neposlední řadě musí být vytvořena zpětná vazba – ověření povědomí o identifikovaných nebezpečích.

V ustanovení § 102 odst. 5 zákoníku práce jsou uvedeny všeobecné preventivní zásady, ze kterých zaměstnavatel vychází při volbě metod a způsobů prevence rizik ve svých konkrétních podmínkách. Všeobecnými preventivními zásadami se rozumí:

- omezování vzniku rizik,
- odstraňování rizik u zdroje původu,
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- nahrazování nebezpečných technologií méně nebezpečnými nebo méně rizikovými,
- omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity,
- plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivů pracovního prostředí,

- přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>45</sup>

Nutné je podotknout, že z praxe vyplývá, že zaměstnavatelé, a to z důvodů finančních a organizačních nebo pro nedostatek zaměstnanců, dostatečně nedodržují zásadu nahrazování fyzicky náročných a nebezpečných technologií novými a méně nebezpečnými technologiemi. Dále je bohužel známo, že vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení často neudělují vhodné pokyny k zajištění BOZP.

Každá metoda je vyvinuta pro určitá použití. Ovšem její modifikace při konkrétním užití je možná. V praxi se používají například tyto metody:

- I. Techniky identifikace zdrojů
  - Bezpečnostní prohlídka
  - Kontrolní seznam (Check list)
  - Metoda co se stane, když (What-if)
  - Metoda ohrožení a provozuschopnosti (HAZOP)
  - Metoda selhání a jejich dopadů (FMEA)
  - Metoda relativní klasifikace (RR)
  - Předběžná analýza ohrožení (PHA)
- II. Techniky analýzy systémů
  - Metoda stromu událostí (ETA)
  - Metoda stromu poruch (FTA)
  - Analýza kvantitativních rizik procesu (QRA)
  - Analýza příčin a následků (CCA)
  - Analýza lidské spolehlivosti

---

<sup>45</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 102 odst. 5

#### 4.4 Techniky identifikace zdrojů rizika

Účelem této podkapitoly je podat stručný přehled nejčastěji používaných technik a shrnout jejich důležité aspekty. Ačkoli je všem technikám věnována stejná pozornost, ne všechny se hodí na jednotlivé případy identifikace zdrojů rizika. Několik z nich se lépe hodí na obecnější méně podrobné zmapování zdrojů rizika velkých podniků nebo složitějších procesů – obvykle se užívají na ranější stadia vývoje procesu (např. Bezpečnostní prohlídka, Analýza kontrolním seznamem, Relativní klasifikace, Předběžná analýza zdrojů rizika, Analýza „Co se stane, když ...“). Jejich použití před kolaudací výrobního procesu může významně ušetřit prostředky pro pozdější zvyšování bezpečnosti.

Ostatní dále zmíněné techniky (např. „What if?“/ Kontrolní seznam, HAZOP, FMEA) jsou vynikající volbou pro uskutečnění detailních analýz širokého spektra zdrojů rizik jak během projektové, tak také během rutinní provozní fáze procesu. Tyto přístupy se rovněž používají pro identifikace nebezpečných situací, které potom mohou být studovány podrobnějšími analytickými metodami.

Některé z technik identifikace zdrojů rizika by měly být uplatňovány ve zvláštních případech vyžadujících podrobnou analýzu jedné nebo více uvažovaných nebezpečných situací. Tyto techniky (např. Analýza stromu poruch, Analýza stromu událostí, Analýza příčin a následků, Analýza lidské spolehlivosti) vyžadují speciálně trénované a zručné pracovníky. Analytici jsou varováni používat tyto metody na úzce zaměřené problémy, protože vyžadují výrazně více času a úsilí než běžně používané přístupy.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, str. 27-28.

## Přehled technik identifikace zdrojů rizika a jejich použití v jednotlivých etapách života zařízení

	SR	CL	RR	PHA	W-I	W-I/CL	HAZOP	FMEA	FTA	ETA	CCA	HRA
Výzkum a vývoj	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○
Koncepční návrh	○	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○
Poloprovoz	○	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Detailní inženýring	○	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Konstrukce/ Najíždění	●	●	○	○	●	●	○	○	○	○	○	●
Běžný provoz	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Rozšíření/ Modifikace	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Vyšetřování událostí	○	○	○	○	●	○	●	●	●	●	●	●
Vyřazení z provozu	●	●	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○

● Metoda běžně používaná,

○ Metoda používaná buď výjimečně, nebo nevhodná metoda

Obrázek 2: Přehled technik identifikace zdrojů rizika a jejich použití v jednotlivých etapách života zařízení

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 26.

### 4.4.1 Bezpečnostní prohlídka

Bezpečnostní prohlídka neboli kontrola se zaměřuje na posouzení stavu bezpečnosti provozu, zjišťuje, zda pracovní procesy a údržby jsou prováděny v souladu s provozními předpisy. Nejčastěji jsou prováděny před spuštěním zařízení.

Metoda bezpečnostní prohlídky je vlastně postup hledání potenciálně možné nehody nebo provozního problému, který se může objevit v posuzovaném systému.

Typická bezpečnostní prohlídka zahrnuje rozhovory s mnoha lidmi podniku: operátory, údržbáři, inženýry, manažery, bezpečnostními pracovníky a jinými v

závislosti na organizační struktuře. Na bezpečnostní prohlídky by mělo být nahlíženo spíše jako na společné úsilí ke zlepšení všeobecné bezpečnosti podniku než jako na narušování normálních činností nebo trest za nalezené nedostatky. Spolupráce je základem. Bezpečnostní prohlídka se v první řadě soustřeďuje na závažné rizikové situace a doplňuje ostatní bezpečnostně procesní činnosti (jako je rutinní vizuální kontrola) a ostatní techniky identifikace zdrojů rizika (jako jsou Analýza kontrolním seznamem a Analýza „Co se stane, když ...“). Na konci bezpečnostní prohlídky analytik navrhuje a doporučuje potřebná opatření a jejich opodstatnění, doporučuje odpovědnosti a termíny splnění. Může být naplánováno vyhodnocení nebo opakovaná inspekce k ověření, že nápravná opatření byla správně splněna. Bezpečnostní prohlídka by měla udržovat personál v ostražitosti před procesními nebezpečími, posuzovat provozní činnosti pro nezbytné revize, vyhledávat a identifikovat změny v zařízení a procesech, které mohou mít za následek vznik nových zdrojů rizika. Dalším účelem bezpečnostní prohlídky je hodnocení projektové základny řídicích a bezpečnostních systémů a přezkoumávání užití nových technologií vzhledem k existujícím nebezpečím.<sup>47</sup>

Rozsah	Příprava *	Vyhodnocení	Dokumentace *
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	2 až 4 hod	6 až 12 hod	4 až 8 hod
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	3 až 5 dnů	3 až 6 dnů

\* v první řadě vedoucí týmu

**Obrázek 3: Odhad doby potřebné k provedení bezpečnostní prohlídky**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 30.

#### 4.4.2 Kontrolní seznam (Check list)

Metoda kontrolního seznamu je technika využívající seznam položek a kroků, podle kterých se ověřuje správnost a úplnost postupu. Jedná se o postup založený na systematické kontrole plnění předem daných podmínek a opatření.

<sup>47</sup>Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, str. 28-30.

**Kontrolní seznam** vychází obvykle z nějaké praxe, pomocí které je vytvořen a vůči němu pak pracovník kontroluje správnost či úplnost svého počínání nebo stavu kontrolovaného předmětu. Podle předem vypracovaného kontrolního seznamu (např. odbornou firmou), ve kterém jsou uvedeny typické nebezpečné látky, anebo potenciální zdroje nehod, se identifikuje nebezpečí. K vytvoření kontrolního seznamu je třeba definovat požadavky předpisů a norem, na jejichž základě je pak vytvořen soubor otázek. Seznamy kontrolních otázek jsou zpravidla vytvořeny na základě charakteristicky sledovaného systému nebo činností, které se systémem souvisejí, a možnými dopady, selháním prvků systému a vznikem škod. Jejich obsah se může měnit od jednoduchého seznamu až po složitý formulář. Většinou jsou ale tyto kontrolní seznamy značně podrobné a jsou koncipovány tak, aby s jejich pomocí bylo možno posoudit shodu stavu systému s předpisy a normami. Důležité je, aby kontrolní seznamy byly pravidelně prověřovány a aktualizovány. Kompletní kontrolní seznam obsahuje u každé otázky možnosti vyjádření ano – ne. Nevýhodou je skutečnost, že svádí k mechanickému přístupu bez uvažování dalších možných alternativ a souvislostí. Kontrolní seznamy jsou rovněž limitovány zkušenostmi autorů. Je proto důležité, aby je vytvářeli pracovníci s praxí, s odbornými zkušenostmi a znalostmi i ze souvisejících oborů. Identifikace nebezpečí pomocí této metody je rychlá a snadná a může být použita v kterékoliv fázi života systému. Výhodou užití kontrolního seznamu pro identifikaci nebezpečí je jeho snadná použitelnost i pro méně zkušené pracovníky.

Rozsah	Příprava	Vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	2 až 4 hod	4 až 8 hod	4 až 8 hod
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	3 až 5 dnů	2 až 4 dny

**Obrázek 4: Odhad doby potřebné k provedení analýzy kontrolním seznamem**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: *Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií*, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 31.

#### 4.4.3 Metoda Co se stane, když (What-if)

Metoda „What - if“ je založena na brainstormingu, při kterém kvalifikovaný pracovní tým, který je dobře seznámený se zkoumaným procesem, prověřuje formou dotazů a odpovědí neočekávané události, které se mohou v procesu



vyskytnout. Formulované dotazy začínají charakteristickým „What – if“ (Co se stane, když ...?). Je to vlastně postup na hledání možných dopadů vybraných provozních situací. Identifikace možných selhání a jejich následků se uskutečňuje formou tvořivých pracovních porad. V podstatě se jedná o spontánní diskuze a hledání nápadů, ve které skupina zkušených lidí velmi dobře obeznámených s procesem klade otázky nebo vyslovuje úvahy o možných nehodách. Kdokoliv v týmu může formulovat otázku typu „Co se stane, když...“, která ho zajímá. Pracovní tým pak hledá odpovědi na takto formulované dotazy. Odhadují se následky vzniklého stavu nebo situace, navrhují se opatření a doporučení. Generování dotazů závisí na intuici a provozních zkušenostech týmu odborníků. Postup při této metodě nemá tak dobře propracovanou strukturu, jako je tomu např. u metody HAZOP a FMEA. S tím je třeba počítat při sestavování pracovního týmu, který musí být schopen tvořivého aplikačního přístupu k řešenému úkolu. Od týmu se totiž očekává, že na základě zkušeností intuitivně odhalí nebezpečné stavy a situace, které se mohou v různých fázích a režimech procesu vyskytnout. Pokud se jedná o jednoduchý proces, pak pracovní tým může být např. dvou nebo tříčlenný. Posouzení složitějšího procesu si obvykle vyžaduje sestavení vícečlenného týmu a zpravidla se i koná několik pracovních porad.

Příprava spočívá ve shromažďování všech dostupných podkladů. Je vhodné předběžně připravit některé otázky pro studii. Zdrojem otázek může být minulá studie nebo podobná studie. Dalším stádiem této metody je porada. Vlastní porada začíná odborně fundovaným popisem a vysvětlením účelu daného procesu. Dalším krokem je formulování dotazů. Čas potřebný pro formulaci dotazů nelze předem vymezit. Je potřeba, aby tým využil schopností všech členů a dokázal je navíc kombinovat tak, aby dotazy pokryl a pečlivě prověřil celý proces. Doba trvání porady by neměla přesáhnout 4 hodiny, zejména pokud porada další den pokračuje. Není však vhodné ukončit poradu v okamžiku tvořivého přemýšlení. Otázky formulované postupně jednotlivými účastníky porady zasahují do různých odborných oblastí. Je proto vhodné dotazy roztřídit do několika tematických skupin.

V praxi je metoda „What – if“ relativně oblíbená, neboť neklade vysoké nároky na čas. Tato metoda je velmi efektivní a účinná, a to za předpokladu, že pracovní

tým má provozní zkušenosti a současně i aplikační zkušenosti s touto metodou. V opačném případě může být výsledek studie diskutabilní.

Rozsah	Příprava *	Vyhodnocení	Dokumentace *
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	4 až 8 hod	4 až 8 hod	1 až 2 dny
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	3 až 5 dnů	1 až 3 týdny

\* zejména vedoucí týmu a zapisovatel

Obrázek 5: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou analýzou „What – if“

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 33.

#### 4.4.4 Metoda ohrožení a provozuschopnosti (HAZOP)

Metoda Hazard Operation Process – HAZOP neboli metoda ohrožení a provozuschopnosti je založena na hodnocení pravděpodobnosti ohrožení a z nich plynoucích rizik. Hlavním cílem je identifikace scénářů potenciálního rizika. Umožňuje tedy identifikovat nebezpečné stavy, které se mohou na zkoumaném zařízení vyskytnout. Metoda hledá tzv. kritická místa a následně vyhodnocuje potenciální rizika a nebezpečné stavy.

Problematikou dané metody se zabývá česká technická norma ČSN IEC 61882 (010693) z roku 2002. HAZOP je strukturovaná a systematická technika zkoumání stanoveného systému s cílem rozpoznat jak potenciální nebezpečí v systému; dotyčná nebezpečí mohou zahrnovat jak nebezpečí, která se v zásadě vztahují pouze k bezprostřednímu okolí systému, tak nebezpečí s mnohem širší sférou vlivu, například některá nebezpečí pro životní prostředí, tak rozpoznat potenciální problémy s provozuschopností systému a zejména rozpoznat příčiny narušení provozu a výrobních odchylek, které pravděpodobně povedou k neshodným produktům.

Důležitý přínos studií HAZOP spočívá v tom, že výsledné znalosti získané při strukturovaném a systematickém rozpoznávání potenciálních problémů týkajících se nebezpečí a provozuschopnosti velmi pomáhají při určování vhodných opatření k nápravě. HAZOP je postup založený na pravděpodobnostním hodnocení ohrožení a z nich plynoucích rizik. Charakteristickým rysem této

metody je používání pracovních porad, během nichž tým složený z odborníků z různých profesí pod vedením vedoucího studie systematicky zkoumá všechny příslušné části projektu nebo systému.

Na metodu HAZOP se má pohlížet spíše jako na zdokonalení dobrého projektu s použitím přístupů založených na zkušenostech, jako jsou praktické pokyny, než jako na náhradu takovýchto přístupů. Pracovním nástrojem jsou tabulkové pracovní výkazy. Identifikované neplánované nebo nepřijatelné dopady jsou formulovány v závěrečném doporučení, které směřuje ke zlepšení procesu.

Rozsah	Příprava *	Vyhodnocení	Dokumentace **
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	8 až 12 hod	1 až 3 dny	2 až 6 dnů
<i>Složitý / velký proces</i>	2 až 4 dny	1 až 3 týdny	2 až 6 týdnů

\* Zejména vedoucí týmu a zapisovatel, ačkoliv ostatní se mohou na této fázi také podílet. \*\* Pouze vedoucí týmu a zapisovatel.

**Obrázek 6: Odhad doby potřebné k provedení identifikace zdrojů rizika pomocí techniky HAZOP**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 38.

#### 4.4.5 Metoda selhání a jejich dopadů (FMEA)

Metoda Failure Mode and Effect Analysis – FMEA neboli metoda selhání a jejich dopadů je jedním z prvních systematických postupů analýzy selhání, používaným již od 50. let 20. století. Tato metoda byla vyvinuta v USA během vesmírného programu APOLLO společnosti NASA, a to jako nástroj pro hledání závažných rizik. První civilní využití této provedla společnost Ford, a to asi o 10 let později. Metoda byla použita z důvodu špatné kvality projektu Ford Pinto. V průběhu posledních 20-ti let se FMEA postupně vyvíjela a rozšiřovala, vznikly například metody VDA, DRBFM, FMECA aj., které navazují nebo mají základ v této metodě.<sup>48</sup>

Metoda je založena na rozboru způsobů selhání a jejich důsledků, který umožňuje hledání dopadů a příčin na základě systematicky a strukturovaně vymezených selhání zařízení. Metoda FMEA slouží ke kontrole jednotlivých prvků projektového návrhu systému a jeho provozu. U této metody se

<sup>48</sup> MANAGEMENT MANIA: FMEA (Failure Mode and Effect Analysis). Dostupné na: <http://www.managementmania.com>

předpokládá kvantitativní přístup řešení. Využívá se především pro vážná rizika a zdůvodněné případy. Při využití této metody musí dojít k aplikaci počítačové techniky, speciálního výpočetního programu a dále se používá i náročná a cíleně zaměřená databáze.<sup>49</sup>

Rozsah	Příprava	Vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	2 až 6 hod	1 až 3 dny	1 až 3 dny
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	1 až 3 týdny	2 až 4 týdny

**Obrázek 7: Odhad doby potřebné k provedení identifikace zdrojů rizika pomocí techniky FMEA**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 39.

#### 4.4.6 Metoda relativní klasifikace (RR)

Metodu Relative Ranking – RR neboli metodu relativní klasifikace lze spíše považovat za analytickou strategii než metodu. Metoda RR umožňuje hodnotitelům porovnat vlastnosti několika procesů nebo činností a určit, zda tyto procesy nebo činnosti mají natolik nebezpečné charakteristiky, že to hodnotitele opravňuje k další podrobnější studii.<sup>50</sup>

Výše zmíněná porovnání jsou založena na číselných srovnáních, která reprezentují relativní úroveň významnosti každého zdroje rizika. Studie relativní klasifikace by měly být normálně uskutečněny v časném stadiu života procesu před konečným sestavením detailního projektu nebo brzy po zavedení programu analýz zdrojů rizika v podniku. Nicméně relativní klasifikace může být také aplikována na existující proces pro vypíchnutí zdrojů rizika z různých provozních aspektů.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 65.

<sup>50</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 66.

<sup>51</sup> Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, str. 31-32.

Rozsah	Příprava	Vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	2 až 4 hod	4 až 8 hod	4 až 8 hod
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	3 až 5 dnů	3 až 5 dnů

**Obrázek 8: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou relativní klasifikace**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 33.

#### 4.4.7 Předběžná analýza ohrožení (PHA)

Metoda Preliminary Hazard Analysis – PHA neboli předběžná analýza ohrožení je postup na vyhledávání nebezpečných stavů či nouzových situací, jejich příčin a dopadů a na jejich zařazení do kategorií dle předem stanovených kritérií. PHA je vlastně soubor různých technik vhodných pro posouzení rizika.<sup>52</sup>

PHA je technika odvozená z požadavků bezpečnostního programu vojenského standardního systému z USA. PHA se obecným způsobem soustřeďuje na nebezpečné látky a hlavní procesy v podniku. Je nejčastěji vedena časně při vývoji procesu, kdy je ještě málo informací o navrhovaných detailech nebo provozních činnostech, a je často předchůdce další analýzy zdrojů rizika. Díky svému vojenskému původu je technika PHA někdy užívána k prohlídce procesních oblastí s možností nekontrolovatelného uvolnění energie.<sup>53</sup>

Metoda PHA je analytický nástroj založený na aplikaci předchozích zkušeností či znalostí nebezpečí či selhání pro účely identifikace budoucích nebezpečí, nebezpečných situací a událostí, které by mohly způsobit škody, a dále pro odhad pravděpodobnosti jejich výskytu v dané činnosti, zařízení, produktu či systému. Analýza PHA může být užitečná při rozboru stávajících systémů či stanovení priorit nebezpečí tam, kde okolnosti neumožňují uplatnění komplexnější metody. Lze ji využít u navrhování produktu, procesu či zařízení i pro hodnocení typů nebezpečí u obecného typu produktu, poté třídy produktu a konečně konkrétního produktu. Analýza PHA se velmi často používá v raných

<sup>52</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 64.

<sup>53</sup> Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, str. 33.

fázích vývoje projektu, kdy je k dispozici jen málo informací o podrobnostech projektu či provozních postupech; je tedy často předchůdcem dalších studií.

Rozsah	Příprava *	Vyhodnocení	Dokumentace *
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	4 až 8 hod	1 až 3 dny	1 až 2 dny
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	4 až 7 dnů	4 až 7 dnů

**Obrázek 9: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou PHA**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: *Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií*, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 34.

## 4.5 Techniky analýzy systémů

Tato podkapitola stručně pojednává o nejpoužívanějších technických analýzách jako základu pro hodnocení rizika takových systémů. Její obsah se velmi prolíná s obsahem kapitoly předcházející.

### 4.5.1 Metoda stromu událostí (ETA)

Metoda Event Tree Analysis – ETA neboli metoda stromu událostí je metodou graficko - statistickou. Tato metoda byla vyvinuta primárně pro potřeby jaderného průmyslu po havárii v elektrárně Three Mile Islands.

ETA konstruuje rozvoj události do možného koncového stavu na základě možnosti „příznivá – nepříznivá“ včetně uvážení odezvy bezpečnostních systémů a operátorů na iniciační událost. Názorné zobrazení systémového stromu událostí představuje rozvětvený graf s dohodnutou symbolikou a popisem. Výsledkem jsou scénáře nehody graficky znázorněné pomocí stromu událostí, tj. soubor poruch nebo chyb vedoucích k nehodě. Podle toho jak počet událostí narůstá, tak se výsledný graf postupně rozvětňuje, což připomíná větve stromu. Metoda je vhodná pro analýzu složitých procesů a pro systémy, které mají zavedeny bezpečnostní systémy nebo nouzové (havarijní) postupy pro zásah v případě reakce na určité počáteční události nebo k modelování časové závislosti mezi selháními a událostmi v posloupnosti nehody.

Princip metody ETA je podobný jako u metody FTA s tím rozdílem, že se sledují **události** vedoucí k poruše, ne pouze selhání, jako je to v případě FTA.

Rozsah	Příprava	Konstrukce modelu	Kvalitativní vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	1 až 2 dny	1 až 3 dny	1 až 2 dny	3 až 5 dnů
<i>Složitý / velký proces</i>	4 až 6 dnů	1 až 2 týdny	1 až 2 týdny	3 až 5 týdnů

**Obrázek 10: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou ETA**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: *Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií*, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 42.

#### 4.5.2 Metoda stromu poruch (FTA)

Metoda Fault Tree Analysis – FTA neboli metoda stromu poruch je postup, který je založený na systematickém zpětném rozboru událostí za využití řetězce příčin, které mohou vést k vybrané události. Událostí je myšlena nebezpečná situace, které je třeba zabránit. Tuto metodu poprvé použila společnost Bell Telephone Laboratories, a to v roce 1962. Na jejím dalším zdokonalení se podílela například i společnost Boeing.

Názorné zobrazení stromu poruch představuje rozvětvený graf s dohodnutou symbolikou a popisem. Hlavním cílem této metody stromu poruch je posoudit pravděpodobnost negativní události s využitím analytických nebo statistických metod. Každá nebezpečná situace reprezentuje událost stromu poruchových stavů. Pak je nutné analyzovat, která z nižších událostí může vrcholovou událost způsobit. Proces dedukce určuje různé kombinace hardwarových a softwarových poruch a lidských chyb, které mohou způsobit výskyt specifikované nežádoucí události na vrcholu. FTA se často uplatňuje při analýze bezpečnosti systémů, jako jsou dopravní systémy, elektrárny nebo jakékoliv jiné systémy, u kterých se vyžaduje vyhodnocení bezpečnosti jejich provozu.<sup>54</sup>

Metoda FTA se hlavně používá pro vyhodnocení pravděpodobnosti selhání složitých systémů. Je velice univerzální, a proto své uplatnění našla v řadě oblastí. Pro jednoduché systémy je vhodnější použít metody FMEA nebo HAZOP.

<sup>54</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: *Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 65-66.

Rozsah	Příprava	Konstrukce modelu	Kvalitativní vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	1 až 3 dny	3 až 6 dnů	2 až 4 dny	3 až 5 dnů
<i>Složitý / velký proces</i>	4 až 6 dnů	2 až 3 týdny	1 až 4 týdny	3 až 5 týdnů

**Obrázek 11: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou FTA**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: *Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií*, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 41.

#### **4.5.3 Analýza kvantitativních rizik procesu (QRA)**

Metoda Process Quantitative Risk Analysis – QRA neboli analýza kvantitativních rizik procesu je komplexní a systematický přístup četnosti a dopadů nehod zařízení nebo provoz systému. QRA je koncept, který rozšiřuje kvalitativní a zpravidla verbální metody hodnocení rizik o číselné hodnoty. Tato metoda vyžaduje náročnou databázi a počítačovou podporu.

#### **4.5.4 Analýza příčin a dopadů (CCA)**

Metoda Causes and Consequences Analysis – CCA neboli analýza příčin a dopadů je směsí analýzy stromu poruch a analýzy stromu událostí. Bezpochyby největší předností této metody je její použití jako komunikačního prostředku, což znamená, že diagram příčin a dopadů zobrazuje vztahy mezi koncovými stavy nehody, ty patří mezi nepřijatelné dopady, a jejich základními příčinami. Jelikož grafická forma této analýzy kombinuje jak strom poruch, tak strom událostí do stejného diagramu, velmi často se stává, že se jedná o velice detailní zobrazení. Proto se také tato metoda obvykle nejvíce používá v případech, kdy logika poruch analyzovaných nehod je poměrně jednoduchá. Účelem této metody je odhalit základní příčiny a dopady možných nehod. Metoda příčin a dopadů vytváří diagramy s nehodovými sekvencemi a kvalitativními popisy možných koncových stavů nehod.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: *Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 66-67.



Použití CCA vyžaduje znalosti následujících dat a informačních zdrojů: znalosti poruch komponent nebo nerovnováh procesu, které by mohly způsobit nehody, znalosti bezpečnostních systémů nebo nouzových procedur, které mohou ovlivnit koncový stav nějaké nehody, a znalosti potenciálních dopadů všech těchto selhání. Analýza CCA se nejlépe provádí v malém týmu (dva až čtyři lidé) s rozličnými zkušenostmi. Jeden člen týmu by měl mít zkušenosti s CCA (nebo s analýzami FTA nebo ETA), zatímco ostatní členové by měli mít zkušenosti s projektem a provozem systémů začleněných do analýzy.<sup>56</sup>

Rozsah	Příprava	Konstrukce modelu	Kvalitativní vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	1 až 2 dny	1 až 3 dny	1 až 3 dny	3 až 5 dnů
<i>Složitý / velký proces</i>	4 až 6 dnů	1 až 2 týdny	1 až 2 týdny	3 až 5 týdnů

**Obrázek 12: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou CCA**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 43.

<sup>56</sup>Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, str. 42-43.

#### 4.5.5 Analýza lidské spolehlivosti (HRA)

Metoda Human Reliability Analysis – HRA neboli analýza lidské spolehlivosti je postup na posouzení vlivu lidského činitele na výskyt živelných pohrom, nehod, havárií, útoků apod. či některých jejich dopadů. Koncept analýzy lidské spolehlivosti HRA směřuje k systematickému posouzení lidského faktoru (Human Factors) a lidské chyby (Human Error). Ve své podstatě přísluší do zastřešující kategorie konceptu předběžného posouzení PHA. Zahrnuje přístupy mikroergonomické (vztah „člověk – stroj“) a makroergonomické (vztah systému „člověk – technologie“). Analýza HRA má těsnou vazbu na aktuálně platné pracovní předpisy především z hlediska bezpečnosti práce.<sup>57</sup>

Posuzování spolehlivosti lidského činitele v rámci provozovaných činností se v současnosti zaobírají nejvíce chemické podniky spadající pod dikci zákona č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky a o změně zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o prevenci závažných havárií). Kromě tohoto zákona neexistuje jiný zákon, který by ukládal subjektům povinnost zpracovávat podobnou analýzu.

Vliv lidského činitele se posuzuje v souvislosti s událostmi a procesy, které mohou vést ke vzniku a rozvoji nežádoucí situace či havárie. V procesním průmyslu se jedná o možné iniciační události, přechodové stavy a řízené procesy, do kterých může lidský činitel přímo anebo nepřímo vstupovat, a to prostřednictvím výkonu kontroly nebo řízení objektů nebo zařízení, ve kterých může ke vzniku uvažované závažné havárie dojít. V jiných sférách, např. v bankovníctví, se pak může jednat například o provádění finančních operací prostřednictvím počítače, či práci v call centrech, kde může snadno vzniknout lidská chyba vlivem nepozornosti, přehlédnutí či únavě. Vzniklé ekonomické škody pak mohou být značné a ne vždy se podaří dopátrat pravých příčin. V

---

<sup>57</sup> Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 66.

praxi se pak často setkáváme s pouhým konstatováním, že příčinou bylo osobní selhání příslušného člověka, který je následně tvrdě sankcionován. Tento způsob vyšetřování příčin a přijímání nápravných (a represivních) opatření dokládá naprostou neznalost či ignoraci faktu, že skutečné příčiny je vždy nutné hledat v systémových nedostatcích, které chování člověka determinují. Efektivnost prováděných pracovních činností ve všech oblastech lidského konání je totiž určována vzájemnou, složitou integrací nejrůznějších faktorů. Jedná se především o faktory individuální, faktory spojené s podnikovou kulturou a v neposlední řadě také faktory celospolečenské.

Uplatnění metody HRA musí vždy tvořit integrovaný problém bezpečnosti provozu a lidského faktoru v mezních situacích různých havarijních scénářů, tzn. paralelně a nezávisle s další metodou rizikové analýzy.

Rozsah	Příprava	Konstrukce modelu	Kvalitativní vyhodnocení	Dokumentace
<i>Jednoduchý / malý systém</i>	4 až 8 hodin	1 až 3 dny	1 až 2 dny	3 až 5 dnů
<i>Složitý / velký proces</i>	1 až 3 dny	1 až 2 týdny	1 až 2 týdny	1 až 3 týdny

**Obrázek 13: Odhad doby potřebné k provedení studie technikou HRA**

Zdroj: Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000, s. 43.

## V. Povinnosti zaměstnavatelů

### 5.1 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce

Při přijetí nového zaměstnance do pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit ho mimo jiné i s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákoník práce ve svém ustanovení § 103 ukládá zaměstnavateli soubor povinností, které je zaměstnavatel povinen plnit vůči zaměstnancům. Ovšem je nutné rozlišit, zda se povinnosti vztahují na všechny zaměstnance či pouze na určité skupiny jako například ženy, těhotné ženy, mladistvé a osoby, kterým je určitá práce zakázána lékařským posudkem.

Nutno podotknout, že ačkoliv je úprava v zákoníku práce velmi rozsáhlá a podrobná, nelze vystačit pouze s ní. Zaměstnavatel tak musí aplikovat i mnohé zvláštní a prováděcí předpisy.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele lze zařadit:

- nepřipuštění vykonávání zakázaných prací a prací, které svou náročností neodpovídají schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance,
- zajištění odborně způsobilé osoby k prevenci rizik v oblasti BOZP, tzn. kvalifikovaného bezpečnostního technika,
- zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci se zřetelem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Péče o BOZP uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.
- zajištění školení pro zaměstnance o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a dále soustavné vyžadování a kontrolování jejich dodržování,
- zajištění smluvního firemního lékaře, který bude poskytovat pracovní lékařskou službu (zdravotní prohlídky zaměstnanců, pravidelný dohled na pracovišti s hygienickým zaměřením, odbornou poradenskou činností zejména v otázkách fyziologie a psychologie práce, ergonomie a rizikových faktorů),
- vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP přijímáním opatření k předcházení rizikům,

- soustavné vyhledávání nebezpečných činitelů a procesů pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťování jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové, mohly být zařazeny do kategorie nižší. S výsledkem prokazatelně a srozumitelně seznámit všechny zaměstnance.

- provádět kategorizaci prací (provádí odborně způsobilá osoba k prevenci rizik v úzké spolupráci s vedoucími zaměstnanci, lékařem pracovně lékařské služby a orgánem ochrany veřejného zdraví). S výsledkem prokazatelně a srozumitelně seznámit všechny zaměstnance.

- provádět opatření, která vyplynula z vyhledávání a hodnocení rizik, případně i z kategorizace prací (zajišťují vedoucí zaměstnanci),

- zajištění provádění vstupních a periodických lékařských prohlídek smluvním lékařem pracovně lékařské služby.

- zabezpečení měření rizikových faktorů, která vyplynula z kategorizace prací, případně zavést evidenci rizikové práce (zajišťují vedoucí zaměstnanci ve spolupráci s lékařem pracovně lékařské služby a akreditovanou firmou provádějící měření rizikových faktorů)

- vytvoření vhodné organizace BOZP včetně systému zajištění bezpečnosti technických zařízení (kontroly, zkoušky, revize), například vydáním samostatné vnitřní směrnice (vypracuje odborně způsobilá osoba k prevenci rizik a vydá vedení firmy),

- přijímání opatření pro případ mimořádných událostí (havárie, požáry, povodně), jiných nebezpečí a evakuace zaměstnanců,

- vydávání vnitřních směrnic řešících poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na základě zhodnocení rizik,

- vypracování ročního plánu zákonného školení zaměstnanců BOZP,

- vypracování ročního plánu revizí technických zařízení, odborných prohlídek a kontrol technického zařízení (návrh vypracuje odborně způsobilá osoba k prevenci rizik),

- zajištění poskytnutí první pomoci zaměstnancům,<sup>58</sup>
- zajištění dodržování zákazu kouření na pracovištích,
- umožnění zaměstnancům nahlížet do evidence, která je o nich v souvislosti s BOZP vedena,
- přizpůsobení prostorů na pracovišti pro odpočinek pro těhotné a kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu.

## 5.2 Zakázané práce

Na prvním místě by měl mít zaměstnavatel povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Ustanovení § 8 zákona o zajištění některých podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci uvádí pod kapitolou „Zákaz výkonu některých prací“ výčet prací, které jsou ohrožující pro život a zdraví všech zaměstnanců, a proto jsou zakázané. Jedná se o práce s karcinogenními chemickými látkami a nerosty, jako příklad lze uvést bifenylly a azbest. Ovšem i zde zákonodárce pamatuje na výjimky, kterými například jsou výzkumné ústavy, laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci těchto látek, odpadů a zařízení, která obsahují tyto látky.<sup>59</sup>

Jak zmiňuji výše, jsou i práce, které jsou zakázány pouze určité skupině zaměstnanců. Danou problematiku řeší část desátá zákoníku práce, a to „Péče o zaměstnance“, konkrétně pak hlava IV. s názvem „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“. V této hlavě jsou zmiňovány fyzické osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyně, zaměstnankyně – matky, zaměstnanci pečující o dítě a o jiné fyzické osoby a mladiství zaměstnanci.

Ustanovení § 238 zákoníku práce zcela jednoznačně zaměstnavatelům zakazuje zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu nelze zaměstnávat pracemi, které nejsou dle lékařského posudku způsobilé. Tatáž skupina zaměstnankyň nemůže být

<sup>58</sup> Bezpečnost a hygiena práce. Dostupné na: <http://www.behyp.cz/>

<sup>59</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2012. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

zaměstnána pracemi a na pracovištích uvedenými ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce 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 důvodu přípravy na povolání. Zákoník práce dále upravuje výslovný zákaz práce přesčas těhotných žen.

Mladistvým jsou taktéž zakázány některé práce. Ustanovení § 244 a násl. zákoníku práce stanoví, že mladiství zaměstnanci mohou vykonávat pouze ty práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Zaměstnavatel poskytuje mladistvým zaměstnancům zvýšenou péči při práci. Mladistvým jsou taktéž zakázány práce přesčas, práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, noční práce pro mladistvé do 16 let, práce, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé, a práce, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců či jiných fyzických osob. Podrobnosti této problematiky taktéž upravuje výše citovaná vyhláška Ministerstva zdravotnictví.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatelů a vytváření potřebných pracovních podmínek upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon v § 67 stanoví, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením. Jsou to fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), invalidními v prvním nebo druhém stupni a zdravotně znevýhodněnými. Zákon o zaměstnanosti dále upravuje povinnost zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Zaměstnavatel tuto povinnost plní, pokud osoby se zdravotním postižením zaměstnává v pracovním poměru nebo odebírá výrobky či služby od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo chráněných pracovních místech, nebo odvodem do státního rozpočtu. V ustanovení § 103 odst. 5 zákoníku práce jsou uvedeny další povinnosti

zaměstnanců ve vztahu k osobám se zdravotním postižením, jedná se zejména o povinnost zajišťovat potřebnou úpravu pracovních podmínek.

### 5.3 Zdravotní způsobilost k práci

*„Zdravotní způsobilost je vhodná či dostatečná dispozice individuálně určené fyzické osoby k výkonu individuálně stanovené práce v konkrétním pracovním prostředí a za specificky určených pracovních podmínek, a to v čase jejího posouzení. Zdravotní způsobilost k práci se posuzuje na základě:*

- *znalosti pracovních podmínek,*
- *znalosti požadavků, jež na zaměstnance klade (bude klást) práce (zdravotní náročnost práce),*
- *vyšetření zdravotního stavu zaměstnance.“<sup>60</sup>*

Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci řeší zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Klíčovým termínem tohoto zákona pro naše účely je „poskytovatel pracovnělékařských služeb“. V ustanovení § 1 ZSZS je uvedeno: *„Tento zákon upravuje poskytování specifických zdravotních služeb s tím spojený výkon státní správy, práva a povinnosti pacientů a poskytovatelů zdravotních služeb (dále jen „poskytovatel“) a práva a povinnosti dalších právnických a fyzických osob v souvislosti s poskytováním specifických zdravotních služeb....“* Za poskytovatele pracovnělékařských služeb je nutné považovat poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatele v oboru pracovní lékařství.

Jde-li o práce, které jsou dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, zařazeny do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté, anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen s poskytovatelem uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Tyto pracovnělékařské služby hradí zaměstnavatel, výjimku tvoří posuzování nemocí z povolání, sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce.

---

<sup>60</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2012. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)



V této souvislosti ukládá ZSZS zaměstnavateli povinnost umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele vstup na každé své pracoviště, sdělit jim potřebné informace k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je dále povinen postupovat při zařazování zaměstnanců k práci dle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti.

Za předpokladu pochybností na straně zaměstnavatele o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku.

Naproti tomu ZSZS poskytovateli ukládá povinnost informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnanců, vykonávat pravidelný dohled na pracovištích a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci, oznamovat zaměstnavateli výskyt skutečností negativně ovlivňujících BOZP, dát podnět inspekci práce k zjednání nápravy nad dodržováním BOZP, provádět poradní činnost, vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, spolupracovat jak se zaměstnavatelem, zaměstnanci, tak se zástupcem pro oblast BOZP, s odborně způsobilými osobami a odborovou organizací.

Aby poskytovatel mohl odborně plnit veškeré své povinnosti, musí být důkladně seznámen s pracovištěm zaměstnavatele, musí znát využívané pracovní postupy, materiály a pracovní podmínky. Dále musí být seznámen s nároky, které jsou kladeny na zaměstnance, a také s psychickým a tělesným stavem zaměstnanců. Z těchto důvodů je princip svobodné volby lékaře a zdravotnického zařízení pro zaměstnance téměř vyloučen. U práce, která je dle zákona o ochraně veřejného zdraví zařazena do první kategorie, může zaměstnavatel umožnit zaměstnanci zajištění provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci u registrujícího poskytovatele zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.

## 5.4 Kategorizace prací

Kategorizace prací je základním nástrojem pro hodnocení vlivu práce na zdraví. Povinnost práci kategorizovat stanoví zákon. Ovšem důležitou roli při kategorizaci mají i orgány ochrany veřejného zdraví a zdravotní ústavy. Při práci jsou zaměstnanci vystaveni faktorům, které se v jejich běžném životě nevyskytují či se v práci vyskytují v podstatně větší míře než v běžném životě.

Ochranu před poškozováním zdraví z práce lze chápat dvěma směry. Jednak sledováním a kontrolou faktorů, kterým jsou v práci zaměstnanci vystaveni (čili exponováni), a jednak kontrolou a sledováním důsledků, tedy sledováním zdravotního stavu zaměstnanců, nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání. Kontrolu expozice zahrnuje systém kategorizace.<sup>61</sup>

Práce se zařazují do čtyř kategorií, kdy jednotlivé kategorie odpovídají rizikosti práce. Kategorizace se vztahuje na veškeré práce a povinnost kategorizovat má i ten, kdo podniká a není zaměstnavatelem, ale vykonává práci sám nebo s rodinnými příslušníky.

V ustanovení § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví se uvádí: *"Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikosti pro zdraví, se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis; hodnocení rizika a minimální ochranná opatření stanoví zvláštní právní předpis. Do kategorie se nezařazují práce prováděné na pracovištích staveb, prozatímně užívaných ke zkušebnímu provozu, který nepřekročí jeden rok."* V tuto chvíli považuji za důležité zmínit, co je v daném případě myšleno zvláštními či prováděcími předpisy. Mezi tyto předpisy řadíme zákoník práce, nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, nařízení vlády č. 1/2008 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením nebo 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.

---

<sup>61</sup> MUDr. Šamánek, Jaromír, Bečvářová, Ludmila: Kategorizace prací, Státní zdravotní ústav, 2.7.2007, Dostupné na: <http://www.szu.cz/>

Kategorizace prací je tedy zákonem uložená povinnost zařadit práce do jedné ze čtyř kategorií, a to podle stanovených pravidel. Podle výsledku kategorizace jsou možné tyto postupy:

a) pokud zaměstnavatel práce kategorizuje jako práce kategorie 3 nebo 4, pak musí podat návrh na zařazení prací do kategorií orgánu ochrany veřejného zdraví, tedy krajské hygienické stanici. Návrh je nutné podat do třiceti dnů ode dne zahájení výkonu prací. V případě akceptace návrhu ze strany krajské hygienické stanice je vydáno rozhodnutí o zařazení práce do kategorie 3 nebo 4.

b) pokud zaměstnavatel práce kategorizuje jako práce kategorie 2, oznámí to orgánu ochrany veřejného zdraví, tedy krajské hygienické stanici. Práce musí zaměstnavatel kategorizovat do třiceti dnů ode dne zahájení jejich výkonu. V případě, že krajská hygienická stanice návrh přijme, pak tentokrát nevydává žádné rozhodnutí, ale danou skutečnost pouze vezme na vědomí. Krajská hygienická stanice ovšem může rozhodnout, že práce uvedená v návrhu je sice prací kategorie 2, ale je prací rizikovou, nebo se od návrhu může odklonit a práci zařadit do kategorie vyšší.

c) práce, které nespádají ani do kategorie 2, 3 nebo 4 jsou řazeny do kategorie 1. U těchto prací zaměstnavatel a ani osoba samostatně výdělečně činná nemusí návrh a ani oznámení orgánu ochrany veřejného zdraví podávat. Ovšem i zde může nastat situace, že krajská hygienická stanice pravomocně rozhodne o zařazení práce do kategorie vyšší.

Jednotlivé kategorie prací jsou definovány v ustanovení § 3 vyhlášky č. 432/2003 Sb. U prací zařazených do kategorie 1 není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví. Do kategorie 2 lze zařadit práce, kde již určité poškození zdraví vlivem pracovních podmínek nelze vyloučit, ale pouze výjimečně, a to u vnímavých jedinců, tedy zvýšeně citlivých osob. Práce kategorie 3 jsou práce, při kterých jsou překračovány hygienické limity. Jedná se o práce, při nichž není expozice osob faktorům pracovního prostředí spolehlivě snížena technickými opatřeními na úroveň stanovenou hygienickými limity a pro zajištění ochrany zdraví pracovníků je třeba využívat ochranné prostředky či jiná ochranná opatření. Poslední kategorií je kategorie 4. Jedná se o kategorii, do které jsou řazeny práce s vysokým rizikem poškození zdraví, které nelze vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

Práce kategorie 3 a 4 jsou dle § ustanovení 39 zákona o ochraně veřejného zdraví označovány jako **rizikové práce**. Jak jsem uvedla již výše, tak za rizikovou práci může být označena také práce spadající do kategorie 2, a to pokud o této práci takto rozhodl orgán ochrany veřejného zdraví.

Zdravotní rizika z práce jsou předmětem zájmu nejen zaměstnavatelů, ale i státu, zaměstnanců (přímo nebo prostřednictvím odborů), zdravotníků a dalších subjektů. Těm může sloužit informační systém kategorizace prací, v němž jsou hygienickou službou evidovány údaje získané z kategorizace prací.

### **5.5 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti školení o předpisech BOZP**

Školení o právních a ostatních předpisech BOZP má povinnost zajistit každý zaměstnavatel, i ten, který zaměstnává pouze jednoho jediného zaměstnance. Ustanovení § 349 zákoníku práce podrobně rozvádí, co je myšleno pod pojmem právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP. Jedná se tedy o předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Zaměstnavatel má povinnost pořádat školení bezpečnosti práce pro své zaměstnance minimálně jednou ročně. Tato povinnost je koncipována tak, aby došlo minimálně jednou ročně k doplnění odborných předpokladů zaměstnanců a požadavků, které se mají vztahovat k rizikům, s nimiž může zaměstnanec přijít na svém pracovišti do styku ve vztahu k vykonávaným pracovním činnostem a technickým zařízením. Zaměstnavatel si tedy sám stanoví obsah, rozsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech. Výjimkou je ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce, ve kterém je uvedena povinnost zaměstnavatele zajistit školení vždy, když nastupuje zaměstnanec do práce, při změně pracovního zařazení či druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů, a dále v případech, které mají nebo mohou mít vliv na BOZP.

Zákoník práce ukládá přímo povinnost plnit úkoly související s bezpečností práce přímo všem vedoucím zaměstnancům. Ti by potom měli dbát na to, aby se jejich podřízení nejen zúčastnili školení BOZP, ale aby také dodržovali zásady spojené se samotnou bezpečností práce. Zákoník práce v ustanovení § 349 odst. 2 uvádí, že při zajištění BOZP musí být vedoucími zaměstnanci ukládány konkrétní pokyny. Konkrétnost pokynu je v tomto ustanovení zdůrazňována, neboť nekonkrétní pokyn nemá povahu pokynu k zajištění BOZP. V zájmu samotného zaměstnance je tedy požadovat po svém zaměstnavateli, popřípadě nadřízeném pokyny, které se týkají **BOZP**, mimo jiné také přímo vyžadovat školení bezpečnosti práce. Neznalost svých práv zaměstnanci při úrazu rozhodně nepomůže a neomlouvá jej. Naopak zaměstnavatel může požadovat náhradu škody, jestliže k ní došlo porušením bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří i soustavná kontrola dodržování předpisů, s nimiž zaměstnance seznámil. S touto povinností i úzce souvisí kontrola inspekce práce. Inspektor práce při provádění kontrolní činnosti vyžaduje předložit osnovu školení, ze které je zřejmé s jakými předpisy BOZP byl zaměstnanec seznámen, a doložit příslušnou dokumentaci vztahující se ke školení, jedná se například o termín konání, účast, ověření nabytých znalostí.

S výše uvedeným souvisí i úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kterou obsahuje ustanovení § 367 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel se může zprostit své odpovědnosti zcela, pokud prokáže, že jedinou příčinou škody bylo to, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP. To vše za předpokladu, že s nimi byl seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.

### **5.5.1 Druhy školení v oblasti BOZP**

**Školení lze rozdělit následovně:**

I. **Školení při nástupu zaměstnance do práce. Toto školení se skládá ze dvou částí:**

a) **vstupního školení**, tj. školení zaměstnanců při nástupu do práce. Školení se provádí pro všechny zaměstnance bez rozdílu funkcí či pracovního zařazení. Školení zpravidla provádí osoba odborně způsobilá v oblasti BOZP.

Doklad o absolvovaném školení má platnost po celou dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Opětovně se zajišťuje jen ve zvláštních případech, například pro zaměstnance, kteří z různých důvodů měli v zaměstnání přestávku.

b) **vstupní školení na pracovišti**, tj. školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení provádí nadřízený zaměstnanec, který má osvědčení o absolvování školení pro vedoucí zaměstnance. Doklad o absolvovaném školení má platnost maximálně do dne, v němž je podle stanovené lhůty potřeba zajistit opakované školení. Doklad o vstupním školení na pracovišti není zastupitelný výučním listem nebo platným osvědčením odborné způsobilosti (např. elektrikářů, svářečů, jeřábníků apod.).

Na závěr školení musí být provedeno ověření znalostí účastníků. O způsobu přezkoušení rozhoduje zaměstnavatel. Bez tohoto školení nesmí zaměstnanec zahájit práci.

II. **Opakovaná školení zaměstnanců během pracovního poměru.** Tento typ školení zajišťuje zaměstnavatel pro zaměstnance, vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost pravidelně během trvání pracovního poměru v zájmu soustavného prohlubování jejich kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Školení zaměstnanců provádí jejich nadřízený, který má osvědčení o absolvování školení pro vedoucí zaměstnance. U vedoucích zaměstnanců (zaměstnanců ve vedoucích funkcích, kteří řídí a kontrolují práci a pracovní výsledky podřízených zaměstnanců, jsou povinni pro ně vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a odpovídají na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností). Školení provádí zpravidla osoba odborně způsobilá v oblasti BOZP. Lhůty opakovaných školení pro zaměstnance jsou stanoveny zejména na podkladě zhodnocených rizik souvisejících s výkonem práce a přijatých opatření na ochranu před působením těchto rizik, četnosti pracovních úrazů na příslušném pracovišti, rozsahu právních a ostatních předpisů, které zaměstnanci musí při své práci

dodržovat apod. Lhůty opakovaného školení stanoví zaměstnavatel, např. ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo pracovním řádu. Osnova školení musí být vždy upravena s ohledem na měnící se předpisy.

III. **Školení zaměstnanců (resp. přezkoušení znalostí)**, které vyplývají z dalších právních a ostatních předpisů. Jedná se o školení pro některé druhy činností, jako například:

- školení řidičů - 1 x za rok (zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů);
- školení topičů nízkotlaké kotelny - 1 x za 5 let (vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce č. 91/1993 Sb., k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách, ve znění pozdějších předpisů);
- školení provozních elektrikářů - 1 x za 3 roky (vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění pozdějších předpisů);

IV. **Školení jiných osob zdržujících se na pracovišti zaměstnavatele s jeho vědomím.** Jedná se o zaměstnance vyslané na práci k němu jinými zaměstnavateli a o jiné osoby zdržující se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích.

V. **Školení zaměstnanců - cizích státních příslušníků.** Veškeré písemné dokumenty, zejména osnovy školení, obecné zásady bezpečného chování, výpisy z ustanovení právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pokyny apod., musí být zpracovány v mateřském jazyce příslušného zaměstnance v souladu s ustanoveními zákona č. 36/1967 Sb., o znalcích a tlumočnících, ve znění pozdějších předpisů.

VI. **Ostatní školení zaměstnavatel zajišťuje například pro:**

- zaměstnance při opětovném nástupu na pracoviště po skončené pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu, který si přivodili zaviněným porušením předpisů k zajištění BOZP,
- zaměstnance v odborných profesích, pro jejichž výkon je zvláštními předpisy požadován doklad o kvalifikaci na základě školení a zkoušek a opakovaných přezkušování (např. práce na elektrických zařízeních; svařování; řízení motorových vozidel a manipulačních vozíků). Školení těchto zaměstnanců zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím revizních techniků nebo akreditovaných

příslušných školicích zařízení. Lhůty pravidelných školení a přezkušování jsou určeny ve zvláštních předpisech. Nenahrazují opakovaná školení, která zaměstnavatel zajišťuje pro všechny zaměstnance v jím stanovených lhůtách.<sup>62</sup>

Pro školení je nutné zpracovat **osnovu školení**, ze které bude zřejmé, jaké požadavky právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a požadavky zaměstnavatele (např. informace, pokyny k zajištění BOZP) byly předmětem školení a jaká opatření a postupy musí zaměstnanci dodržovat a naplňovat s ohledem na zajištění podmínek BOZP.

Takto by měl vypadat obsah vstupního školení:

- povinnosti vyplývající z pracovního poměru, základní práva a povinnosti zaměstnanců při vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, účast na řešení otázek BOZP,
- kategorie vykonávané práce,
- zařízení pracovnělékařské preventivní péče,
- lékařské preventivní prohlídky související s výkonem práce,
- rizika možných ohrožení týkající se výkonu práce a opatření na ochranu před působením těchto rizik,
- zásady bezpečného chování na pracovišti,
- zásady prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání,
- pracovní podmínky žen a mladistvých,
- zásady bezpečné manipulace s břemeny,
- osobní ochranné pracovní prostředky,
- zajištění první pomoci při pracovním úrazu,
- zákaz vykonávat práce bez příslušného osvědčení (např. svařování, vázání břemen, obsluha jeřábu, řízení manipulačních vozíků, opravy elektrických zařízení).<sup>63</sup>

Takto by měl vypadat rámcový obsah vstupního školení na pracovišti:

---

<sup>62</sup> Bílek, Evžen: Požadavky právních předpisů týkající se školení BOZP v podniku, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 3.1.2007, Dostupné na: <http://www.bozpinfo.cz>.

<sup>63</sup> Školení zaměstnanců při nástupu do práce, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 18.3.2004, Dostupné na: <http://www.bozpinfo.cz>.



- poučit o pracovním postupu a bezpečnostních předpisech a pokynech, které musí zaměstnanec dodržovat,
- seznámit s prostředím, ve kterém bude zaměstnanec pracovat, s pracovními stroji a zařízeními, nástroji a pomůckami, s používanými surovinami a materiály,
- seznámit s předvídatelnými riziky práce, kterou bude zaměstnanec konat, včetně opatření na ochranu před jejich působením,
- seznámit s nejčastějšími úrazy, které se staly na pracovišti v důsledku porušení pracovních postupů, předpisů a pokynů BOZP,
- seznámit s pracemi a úkony, při kterých je třeba používat osobní ochranné pracovní prostředky, seznámit s funkcí a použitím těchto ochranných prostředků,
- poučit o zákazu odstraňovat a vyřazovat z činnosti bezpečnostní zařízení,
- poučit, že obsluhovat stroj anebo jiné zařízení může jen osoba, která je pověřená obsluhou těchto zařízení, poučit o zajištění stroje proti náhodnému spuštění anebo spuštění jinou osobou,
- požadovat pořádek a čistotu na pracovišti,
- poučit o správném oblečení,
- upozornit, že každý nedostatek - poruchu, který by mohl ohrozit život a zdraví, je zaměstnanec povinen ihned ohlásit svému vedoucímu, nedostatek, závadu, poruchu nesmí sám opravovat, pokud k tomu není určen a oprávněn,
- upozornit, že se nesmí zdržovat na pracovišti, na které nebyl přidělen,
- upozornit, že je přísně zakázáno nosit na pracoviště a konzumovat na pracovišti a v celém areálu zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tento areál alkoholické nápoje (požívat jiné návykové látky),
- poučit zaměstnance, aby ohlásil svému nadřízenému každou náhlou nevolnost nebo zhoršení zdravotního stavu, zvláště když pracuje na rizikovém pracovišti,
- poučit o povinnosti oznámit přímému nadřízenému každé poškození zdraví, zároveň poučit o tom, jak se chovat, když na pracovišti nastane havárie, porucha anebo nehoda,
- poučit, kde jsou vypínače elektrického proudu, uzávěry plynu, vody, kdo má na starost lékárničku, kde jsou únikové východy,

- poučit o poskytování první předlékařské pomoci, o způsobu přivolání lékařské a požární pomoci.<sup>64</sup>

## 5.6 Bezpečné pracoviště

Teorie i praxe rozumí pod pojmem pracoviště místo výkonu práce a pod pojmem pracovní prostředí to prostředí, které obklopuje zaměstnance v pracovním procesu. *„Pracovní prostředí lze definovat jako soubor materiálních podmínek (zejména fyzikálních, chemických a prostorových), za kterých je vykonávána práce: stav pracovního prostředí je určován zejména stavebním, objemovým a dispozičním řešením objektů a pracovišť, bezpečnostní úrovní technologií, strojů a zařízení, akustickými, světelnými a mikroklimatickými podmínkami a též organizací práce.“*<sup>65</sup>

Pracovní prostředí je jednou ze součástí životního prostředí. Zaměstnanec a jeho pracovní prostředí tvoří celek, navzájem na sebe působí a ovlivňují se. Ztížené nebo škodlivé pracovní prostředí bývá orgány hygienické služby vyhlášováno za rizikové pracoviště.

Podrobné požadavky na pracoviště a pracovní prostředí stanoví zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů a dále nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

Pracoviště musí být uspořádána a vybavena prostorově a konstrukčně tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska BOZP odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Jde zejména o to, aby:

- prostory určené pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnosti zde vykonávané,
- pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou,

---

<sup>64</sup> Školení zaměstnanců při nástupu do práce, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 18.3.2004, Dostupné na: <http://www.bozpinfo.cz>.

<sup>65</sup> Janátková, Jana, JUDr.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2002, s. 97.

- prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců měly stanovené rozměry, provedení a vybavení,
- únikové cesty, východy a dopravní komunikace k nim včetně přístupových cest byly stále volné,
- v prostorách výše uvedených byla zajištěna pravidelná údržby, úklid a čištění,
- pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným poskytovatelem pracovnílékařských služeb prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby.<sup>66</sup>

Při zajištění bezpečného stavu pracoviště se vychází z hodnocení rizik vyplývajících z možných zdrojů ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců ve vztahu k vykonávané činnosti, zejména z posouzení možností omezení úrovně rizikových faktorů pracovních podmínek, požadavků na ochranu zaměstnanců před účinky škodlivin a rizik vyplývajících z provozování a používání výrobních a pracovních prostředků a zařízení.<sup>67</sup>

V této souvislosti si dovoluji zmínit pojem pracovní podmínky. Pracovní podmínky jsou souhrnem povinností uložených právními předpisy, které mají zamezit škodlivému působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců, usměrňovat způsob práce podle fyziologických zásad a zabezpečit vytváření optimálních podmínek pro zlepšování pracovního prostředí. Pracovní podmínky lze z hlediska pracovního práva vykládat ve dvou základních významech, a to jednak ve významu různých objektivních faktorů, týkajících se výkonu práce, pracovního prostředí a taktéž i režimu práce a odpočinku. A jednak ve významu práv a povinností účastníků pracovního poměru, které pro ně vyplývají

---

<sup>66</sup> Český zákon: Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, ust. § 2.

<sup>67</sup> Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ust. § 3, odst. 2.

z pracovněprávního vztahu. Zde lze odkázat na ustanovení čl. 28 LPS, kde je jasně uvedeno, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky.<sup>68</sup>

Úroveň pracovních podmínek ovlivňují i sociální vztahy, kterými myslím vztahy mezi vedoucími a podřízenými, délka pracovní doby a její rozvržení, vymezení doby, práce v nebezpečném a rizikovém prostředí, úroveň dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vedoucími zaměstnanci, vybavení a péče o osobní ochranné pracovní pomůcky apod.

Před uvedením pracoviště do provozu a používání je dále nutné zajistit:

- uspořádání pracoviště tak, aby zaměstnanci byli chráněni před nepříznivými povětrnostními vlivy a před škodlivými účinky pracovních a technologických postupů a výrobních a technologických procesů, včetně určení osob, k jejichž povinnostem patří zajišťovat bezpečný provoz, používání, údržbu, úklid, čištění a opravy pracoviště,
- stanovení obsahu a způsobu vedení provozní dokumentace a záznamů o vybavení pracoviště a určení osoby odpovědné za jejich vedení,
- umístění, uspořádání a instalaci výrobních a pracovních prostředků a zařízení, skladových prostorů, komunikačních ploch a dopravních komunikací a vymezení pracovního místa zaměstnanci,
- náležité a bezpečné upevnění technického vybavení pracoviště a výrobních a pracovních prostředků a zařízení a jejich částí tak, aby nemohlo dojít k jejich nežádoucímu pohybu,
- opatření k ochraně zdraví pro pracoviště, na kterých jsou používány zdraví škodlivé nebo nebezpečné látky a přípravky,
- opatření pro zdolávání mimořádných událostí a pravidla pro chování zaměstnanců k zajištění bezpečné evakuace osob, případně zvířat,
- zabezpečení pracoviště proti vstupu nepovolaných osob, a to i v mimopracovní době.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Doc.JUDr. Madar, Zdeněk, DrSc., a kol.: Slovník českého práva II.díl, Linde Praha, a.s., 3.vydání, 2002, s. 1092-1093.

<sup>69</sup> Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ust. § 3, odst. 3.

### 5.6.1 Bezpečnostní značky

Bezpečnostní značky jsou povinně využívány jak v soukromých podnicích, tak i ve veřejných institucích a na veřejných prostranstvích. Podrobné požadavky stanoví nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení bezpečnostních signálů, ve znění pozdějších předpisů. *„Nelze – li rizika možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen umístit bezpečnostní značky, které poskytují informace nebo instrukce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a seznámit s nimi zaměstnance.“*<sup>70</sup>

Bezpečnostní značky musí použít každá byt i sebemenší dílna. Používají se k označení rizika a možného nebezpečí na pracovištích, kde jsou vykonávány práce, při kterých může dojít k poškození zdraví. Bezpečnostní značky je proto možné nalézt ve všech výrobních, obchodních a administrativních prostorech podniku či instituce. Setkáme se s nimi na školách, úřadech, v nemocnicích, v restauracích a hotelech.

Rozeznáváme několik druhů bezpečnostních značek. A to výstražné, zákazové, příkazové a informační značky. Značky fungují bezobslužně, proto musí být navrženy tak, aby bylo na první pohled jasné a zřejmé, před čím varují. Bezpečnostní značky jsou tvořeny geometrickým tvarem, kombinací bezpečnostních barev a kontrastních barev a grafickými symboly (piktogramy). Znamená to tedy, že musí být viditelné a srozumitelné. Obecně pro bezpečnostní značky platí, že nelze jako bezpečnostní značku použít cokoli, ale musí odpovídat nařízením a normám. Bezpečnostní značky mohou být s textem i bez textů. Značky se odlišují nejen použitou symbolikou, ale i barvami. Symbolu trojúhelníku ve spojení se žlutou a černou barvou se používá u značek sdělujících výstrahu, informujících o hrozícím nebezpečí. Červenou a bílou barvu ve spojení s mezikružím nalezneme na značkách pro zákaz. Kruh, modrá a bílá barva jsou typické pro příkazové značky. Obdélník, čtverec v kombinaci se zelenou a bílou barvou jsou typické pro značku informativní. Značky zákazu mají

---

<sup>70</sup> Janátková, Jana, JUDr.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2002, s. 17.

kruhový tvar s černým piktogramem na bílém pozadí, červeným okrajem a šikmým pruhem. Černý piktogram, červený okraj a šikmý pruh zaujímají nejméně 35 % plochy značky. Příkazové bezpečnostní značky mají kruhový tvar s bílým piktogramem na modrém pozadí. Bílý piktogram zaujímá nejméně 50 % plochy značky. Značky výstrahy mají trojúhelníkový tvar s černým piktogramem na žlutém pozadí s černým okrajem. Černý piktogram s černým okrajem zaujímá nejméně 50 % plochy značky. A informativní bezpečnostní značky pro označení únikové cesty a nouzového východu nebo místa první pomoci a zařízení pro přivolání první pomoci mají obdélníkový nebo čtvercový tvar s bílým piktogramem na zeleném pozadí. Bílý piktogram zaujímá nejméně 50 % plochy značky.

Dále rozlišujeme bezpečnostní značky požární, značky pro požární evakuační plány, bezpečnostní značky pro látky a předměty, značky k označení stojů a dopravních prostředků, k značení odpadů. Na značkách požární ochrany se objevuje symbol obdélníku, čtverce a barva červená a bílá.

Bezpečnostní značky mohou být plastové, z hliníku, smaltu, ve formě samolepky. Materiál použitý k výrobě značky by měl vždy vykazovat přirozenou odolnost proti slunečním, povětrnostním vlivům, odolávat vodě, mrazům, působení benzínu, olejů a ředidel. Životnost bezpečnostní značky by měla být minimálně dva roky.

## 5.7 Osobní ochranné pracovní prostředky

*„Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem.“*<sup>71</sup> Tímto zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, ve znění pozdějších předpisů.

Výše zmíněné nařízení vlády v ustanovení § 1 odst. 2 považuje za osobní ochranný pracovní prostředek taktéž každé zařízení nebo prostředek určený k nošení nebo držení jednotlivcem pro ochranu před jedním nebo více zdravotními a bezpečnostními riziky. Osobním ochranným prostředkem je taktéž myšleno:

---

<sup>71</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 104, odst. 1.

- technická sestava, tvořená několika výrobcem nedílně spojenými zařízeními nebo prostředky, pro ochranu jednotlivce proti jednomu nebo více potenciálně současně působícím rizikům,

- ochranné zařízení nebo prostředek spojený oddělitelně nebo neoddělitelně s osobní výstrojí bez ochranného účinku, nošenou nebo drženou jednotlivcem při provádění určité činnosti,

- vyměnitelná součástka osobního ochranného prostředku, která je nezbytná pro jeho bezchybnou funkci a je použita výhradně pro tento prostředek.

Bližší specifikaci způsobů poskytování OOPP je nutné hledat v nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů. Při výběru OOPP se postupuje zejména dle přílohy č. 2 k tomuto nařízení, která uvádí demonstrativní výčet ochranných prostředků, který je členěný podle částí těla či orgánů, které mají být chráněny. Příloha č. 3 daného nařízení obsahuje výčet prací a činností, které vyžadují poskytování ochranných prostředků. Jedná se například o:

- práce a činnosti, které vyžadují ochranu hlavy a lebky – práce na staveništi, práce spojené s údržbou, opravami a modernizací ocelových mostů, trhací práce, těžba dříví,

- práce a činnosti, které vyžadují ochranu nohou – lešenářské práce, demoliční práce, práce na střechách, práce v chemických provozech, práce v lese, práce v dopravě a skladování,

- práce a činnosti, které vyžadují ochranu zraku nebo obličeje – svářecí, brousící nebo rozbrušovací práce, práce, při nichž se rozprašují kapaliny, práce s lasery,

- práce a činnosti, které vyžadují ochranu dýchacích orgánů – práce v nádržích, omezených prostorech a u průmyslových pecí vytápěných plynem, práce v blízkosti závaží pece, broušení dřeva, demoliční práce,

- práce a činnosti, které vyžadují ochranu sluchu – práce při kování a obrábění kovů, práce při lisování kovů a skla, práce pozemního personálu na letištích, obsluha lahvářských linek,

- práce a činnosti, které vyžadují ochranu těla, paží a rukou – práce s kyselinami a zásadami, práce při výrobě skla, svařovací práce, slévačské práce, kovářské práce,
- práce a činnosti, které vyžadují ochranu před nepříznivým počasím – práce ve venkovním prostředí při nepříznivém a deštivém počasí,
- práce a činnosti, které vyžadují použití výstražných oděvů – práce, při nichž je zapotřebí, aby zaměstnanci byli zřetelně viditelní,
- práce a činnosti, které vyžadují použití bezpečnostních pásů a postrojů – práce na lešeních a konstrukcích, práce při montážích stavebních prefabrikátů, práce na stožárech,
- práce a činnosti, které vyžadují použití bezpečnostních lan – práce v kabinách výškových jeřábů, práce v šachtách a stokách,
- práce a činnosti, které vyžadují ochranu pokožky – práce při zpracování barev a materiálů k nanášení, práce ve vlhkém prostředí, práce s ionizujícím zářením.

Shora citované nařízení vlády ve svém ustanovení § 2 uvádí výčet těch prostředků, které nelze pro účely tohoto nařízení považovat za ochranné prostředky. Jedná se o běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení či znečištění, výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb vykonávajících činnost podle zvláštních právních předpisů, dále speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo pořádkových a bezpečnostních silách, výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích, sportovní výstroj a vybavení, ochranné prostředky určené pro sebeobranu a prostředky pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin na pracovišti.

Právní úprava vymezuje pojem osobních ochranných prostředků a stanoví základní principy jejich poskytování. Zákonodárce tak předpokládá, že konkrétní kroky není nutné upravovat, neboť jsou v působnosti zaměstnavatele. Výběr a přidělování OOPP zajišťují sami zaměstnavatelé, a to na základě reálného výskytu pracovních rizik, které na zaměstnance působí či mohou působit.

OOPP je individuální prostředek ochrany, který je určen pro osobní užívání zaměstnancem. Jsou určeny k tomu, aby je zaměstnanci skutečně nosili a používali, a tím se chránili před možnými riziky ohrožující jejich život a



bezpečnost. Na OOPP je nutné nahlížet až jako na nejzazší ochranný prostředek, který nastupuje až za situace, že nelze použít jiná organizační případně technická řešení.

I při poskytování OOPP musí zaměstnavatel nejprve vyhledat rizika, zhodnotit je a určit postupy jejich eliminace nebo minimalizace. Poté zpracuje seznam poskytovaných OOPP, ve kterém zohlední i individuální potřeby zaměstnanců. Z pohledu OOPP je nutné rozlišovat rizika fyzikální, chemická a biologická. Největší oblast pokrývají rizika fyzikální, která jsou většinou snadno identifikovatelná již na základě běžného posouzení. Jedná se například o pády z vyvýšených pracovišť, pády břemen a materiálu apod. K chemickým rizikům patří třeba nebezpečí otravy a poleptání různými chemikáliemi, parami či plyny, práce v prašném prostředí, s jedy a omamnými látkami. Biologická rizika se vyskytují zejména v prostředí výskytu nejrůznějších choroboplodných virů, bakterií a infekcí.<sup>72</sup>

S povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům OOPP úzce souvisí i povinnost zaměstnanců tyto prostředky používat. Poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

### **5.7.1 Požadavky kladené na OOPP**

Mezi základní požadavky na OOPP lze zařadit to, aby OOPP účinně chránily zaměstnance před riziky a zároveň jim nebránily ve výkonu práce. Po dobu používání OOPP musí být OOPP účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko. Dále musí OOPP odpovídat podmínkám na pracovišti, být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců, respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

Pokud se na pracovišti vyskytuje naráz více rizik, která vedou k používání současně více ochranných prostředků, musí být brát zřetel na to, aby tyto ochranné prostředky byly vzájemně slučitelné.

Zaměstnavatel musí zaměstnance s použitím ochranných prostředků seznámit. Pokud na pracovišti dochází k tomu, že jsou tytéž ochranné prostředky

---

<sup>72</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání, s. 623. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

používané více zaměstnanci, musí být učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami.

Je nutné si uvědomit, že zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci i vůči všem fyzickým osobám, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovišti. Proto i těmto fyzickým osobám musí zaměstnavatel poskytnout příslušné OOPP.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří i udržování OOPP v použitelném stavu a kontrolování jejich používání. Je možné se setkat i se situací, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní oděv, ale čištění a praní pracovního oděvu si již obstarává zaměstnanec sám. Za tím účelem má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout finanční příspěvek. Může k tomu docházet pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec k tomu nemůže být nucen. Na danou problematiku pamatují i zákony, a to konkrétně ustanovení § 6 odst. 7 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Toto ustanovení uvádí, že za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně nejsou: „*b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvku na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování.*“

### **5.7.2 Mycí a dezinfekční prostředky**

Mycí a dezinfekční prostředky musí být stejně jako OOPP poskytovány zaměstnavatelem bezplatně, a to podle vnitřního předpisu, který zaměstnavatel vyhotovuje za účelem zhodnocení rozsahu znečištění zaměstnanců nebo jejich ohrožení dráždivými látkami.

Povinnost vybavit zaměstnance mycími, čistícími a dezinfekčními prostředky ukládá zákoník práce. Bližší informace poté poskytuje výše zmiňované nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytne zaměstnavatel dezinfekční prostředky. Za dezinfekční prostředky se považují též ochranné masti s dezinfekčním účinkem. Zaměstnancům, kteří přicházejí do styku s látkami, jež mohou způsobit podráždění pokožky nebo znečištění zaměstnance, poskytne zaměstnavatel podle druhu látky mycí a čisticí prostředky, jejichž doporučené množství je uvedeno v tabulce níže, případně regenerační krémy a masti.

Práce lze z hlediska znečištění klasifikovat takto:

- práce velmi nečistá - asfaltéři, lakýrníci, vulkanizéři, deratizéři, galvanizéři, hlubinná těžba, obsluha kotelen na pevná paliva, obsluha a údržba zemních strojů, obsluha a údržba strojních zařízení, hutníci,
- práce nečistá - seřizovači, vazači, řidiči nákladních vozidel, traktorů a zemědělských strojů, zedníci, montéři, stavební dělníci, obsluha stavebních strojů, lesní a zemědělské dělníci, kováři, provozní chemici, dělníci v potravinářské výrobě, řezníci, uzenáři, svářeči, chovatelé zvířat, obsluha kovoobráběcích strojů, práce ve zdravotnictví způsobující podráždění pokožky,
- práce méně čistá - mistři, pracovníci technické kontroly, jeřábníci, skladoví dělníci, řidiči osobních vozidel, servisní technici, obuvníci, tesaři, obrábění dřeva, montáž elektrotechnických výrobků, zásobování, úklid,
- práce čistá - administrativa, obsluha plynových kotelen, dozor, měření, obchod, služby, školství, věda, výzkum.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Ing., Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 141.

## Doporučená množství mycích a čisticích prostředků

Druhy prací	Mycí prostředek - množství v gramech za měsíc	Čisticí pasta - množství v gramech za měsíc
Práce velmi nečistá	200	900
Práce nečistá	100	600
Práce méně čistá	100	300
Práce čistá	100	-
Konkrétní upřesnění množství mycích a čisticích prostředku provede zaměstnavatel podle vyhodnocení rizik		
Společně pro všechny druhy prací minimálně dva ručníky za rok		

Obrázek 14: Doporučená množství mycích a čisticích prostředků

Zdroj: GUARD7, Bezpečnost práce a požární ochrana po celé České republice: Příklady klasifikace prací z hlediska znečištění. Dostupné na: <http://www.guard7.cz/>

### 5.7.3 Ochranné nápoje

Zákoník práce zaměstnavateli dále ukládá povinnost poskytovat zaměstnancům na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami ochranné nápoje, a to v rozsahu a za podmínek stanovených nařízením vlády č. 361/2007 Sb, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Příslušnou právní úpravu obsahuje § 8 citovaného nařízení. Ve vztahu k citovanému ustanovení nelze zapomenout na ustanovení § 4 a téhož nařízení, které řeší hygienické ztráty tekutin.

Základem pro hodnocení rizik možného ohrožení zdraví zaměstnanců je hodnocení expozic a zátěží faktorů pracovního prostředí s přihlédnutím k pracovním podmínkám. Na základě výsledku vyhodnocení rizik je pak nutné přijmout případná opatření. Takový postup se vztahuje i na poskytování ochranných nápojů na pracovištích s pracovní zátěží teplem nebo chladem. Zaměstnavatel je povinen vést dokumentaci o poskytování ochranných nápojů.<sup>74</sup>

K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem se poskytují zaměstnanci ochranný nápoj. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, může však

<sup>74</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání, s. 626. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento. Ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % ztráty tekutin a minerálních látek potem a dýcháním za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu.<sup>75</sup>

Jako ochranný nápoj se poskytuje přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, pramenitá voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky nebo voda přírodní středně mineralizovaná, a to dle charakteru práce.

Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat i látky zvyšující odolnost organismu. Hygienický limit ztráty tekutin z organismu potem a dýcháním činí 1,25 litru za osmihodinovou směnu.<sup>76</sup>

Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se dále poskytuje při trvalé práci v zátěži teplem zařazené do kategorie čtvrté, a to dle zákona o ochraně veřejného zdraví. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje při práci na nevenkovním pracovišti, na němž musí být udržována teplota jako technologický požadavek nižší než 4 °C a venkovním pracovišti, na němž je korigovaná teplota vzduchu nižší než 4 °C.

Je známo, že jak práce duševní, tak práce tělesná je zdrojem tepla. Vzniklé teplo je odváděno do okolního prostředí, a to prostřednictvím pocení. Při ztrátách tělesné hmotnosti do 1 kg, není nutné dodržovat žádný speciální pitný režim. Za předpokladu vysoké ztráty potu musí docházet k dodržování pitného režimu a zaměstnanec musí být zásoben dostatečným množstvím tekutin. Člověk dodržující pitný režim se lépe adaptuje na práci v teple než člověk bez kvalitního pitného režimu. „*Je známo, že dehydratace organismu, která je vyjádřena poklesem hmotnosti těla o 2 %, znamená pokles vytrvalostní výkonnosti o 20 %.*“

77

---

<sup>75</sup> Ing., Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 143.

<sup>76</sup> Ing., Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 143.

<sup>77</sup> Ing., Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, s. 149.

Ochranné nápoje se poskytují při trvalé práci zařazené dle příslušných tabulek, které tvoří přílohu č. 8 této práce, do třídy IIb a vyšší. Do třídy IIb se řadí převažující práce vstoje s trvalým zapojením práce obou rukou, paží a nohou, kterými jsou například dělnice v potravinářské výrobě, mechanici, strojní opravy a práce na ručním lisu. Práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou spojená s přenášením břemen do 10 kg. Do této třídy se řadí prodáváci, lakýrníci, svařování, soustružení, strojové vrtání a ještě například dělník v ocelárně.

Naopak do třídy I patří kancelářské administrativní práce spojené s minimální pohybovou aktivitou. Zaměstnancům vykonávající tyto práce se ochranné nápoje neposkytují. Ovšem i přesto si zaměstnavatel může vyhodnotit, že i těmto zaměstnancům v rámci prevence rizik bude ochranné nápoje poskytovat.

Při doplňování tekutin je důležité, aby byl požitý nápoj rychle vyprázdněn ze žaludku do střeva, kde se vstřebává. To ovšem záleží i na množství požitého nápoje za hodinu. Žaludek se optimálně vyprazdňuje při vypitím množství tekutiny v rozmezí od 0,6 až 0,8 l. Požitý nápoj nikdy nemůže nahradit ztracené tekutiny ihned. Při vysoké zátěži dosahují ztráty tekutin pocením až 1,5 l za hodinu, zatímco za stejnou dobu lze vstřebat maximálně výše uvedených 0,6 až 0,8 l z vypitého množství tekutin. Optimální by bylo vypít 0,2 l každou čtvrt hodinu. Dalším faktorem napomáhajícím vstřebávání tekutin je teplota nápoje. Lépe se vstřebávají chladnější nápoje. V létě je doporučená teplota okolo 16°C a v zimě mezi 20 až 25°C. Co se týká obsahu cukru v nápojích, tak zde platí, že čím kratší doba dělí člověka od předpokládané zátěže, tím by nápoj měl obsahovat méně cukrů. V neposlední řadě nelze zapomínat ani na chuťové vlastnosti nápojů. Vzhledem ke skutečnosti, že chuť je důležitá při ochotě nápoje přijímat, doporučuje se chuť kyselá, mírně natrpklá nebo mírně nahořklá. Jako ochranný nápoj je nevhodné používat kávu, kakao, kolové nápoje a silný tmavý čaj. Je to z toho důvodu, že obsahují alkaloidy, které mají dehydratační účinky.

Lze považovat pitnou vodu za ochranný nápoj? Tuto problematiku řeší i naše legislativa. Ustanovení § 53 výše citovaného nařízení vlády jasně stanoví, že objekty určené pro pracovní činnost musí být zásobeny pitnou vodou v množství postačujícím pro krytí potřeby pití zaměstnanců a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance. Ve smyslu

ustanovení § 3 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, je za pitnou vodu považována veškerá voda v původním stavu nebo po úpravě, která je určena k pití, vaření, přípravě jídel a nápojů, voda používaná v potravinářství, voda, která je určena k péči o tělo, k čištění předmětů, které svým určením přicházejí do styku s potravinami nebo lidským tělem, a k dalším účelům lidské spotřeby, a to bez ohledu na její původ, skupenství a způsob jejího dodávání. Hygienické požadavky na zdravotní nezávadnost a čistotu pitné vody se stanoví hygienickými limity mikrobiologických, biologických, fyzikálních, chemických a organoleptických ukazatelů, které jsou upraveny prováděcím předpisem. Lze tedy shrnout, že pitná voda je na rozdíl od ochranných nápojů hygienickým požadavkem pro všechny zaměstnance.

Pro úplnost dodávám, že v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, je v ustanovení § 6 odst. 9 písm. c) uvedeno, že mimo jiné jsou od daně osvobozeny i hodnoty nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracoviště.

## 5.8 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

### 5.8.1 Pracovní úrazy obecně

Pracovním úrazem se dle ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce rozumí: „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ Shodnou definici pracovního úrazu obsahuje i ustanovení § 10 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon v době tvorby této práce ještě nebyl účinný.

Již na samotném počátku této kapitoly zdůrazňuji, že ne každé poškození zdraví zaměstnance je pracovním úrazem. Poškození zdraví může být jak tělesné, tak i psychické. Posouzení, zda dané poškození zdraví zaměstnance je pracovním úrazem či nikoliv, je otázkou právní. Je nutné zkoumat, zda skutkové okolnosti, za nichž k poškození zdraví zaměstnance došlo, naplňují, a to i mimo jiné, skutkovou podstatu pracovního úrazu definovanou ve výše uvedeném ustanovení zákoníku práce. Pro zjištění skutečnosti, zda zaměstnanec plnil pracovní úkoly, není rozhodující motiv nebo pohnutka zaměstnance, ale to, zda bylo jednání zaměstnance z hlediska věcného, místního a časového objektivně konáno pro zaměstnavatele.

K poškození zdraví musí dojít působením zevních vlivů, které zaměstnanec nemůže odvrátit a které jsou překvapivé a neočekávané. Působení zevních vlivů může spočívat jak v působení zevních sil, kdy se jedná například o pád břemene či napadení jinou osobou, tak i o působení vlastní tělesné síly. Ve druhém případě je možné jako příklad uvést uklouznutí či zakopnutí. Jak je uvedeno v definici pracovního úrazu, tak působení zevních sil musí být krátkodobé a náhlé. Za pracovní úraz tak může být považována i náhlá otrava neodvětranými zplodinami po odstřelu, kterou zaměstnanec utrpěl po vstupu do uzavřeného prostoru. Vedle toho poškození zdraví dlouhodobým pobytem ve zdraví nepříznivém pracovním prostředí může mít povahu pouze onemocnění. Dalším důležitým aspektem je, že působení zevních vlivů musí být násilné. Což znamená, že pracovním úrazem může být i výhřez meziobratlové ploténky, došlo-li k němu za situace, kdy je zaměstnanec nucen okamžitým vypětím sil



překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, nadměrně a neobvykle svoji námahu. Jde například o zvedání břemene či o práce ve vynucené poloze. O násilné působení zevních vlivů ovšem nepůjde za předpokladu, že dojde k výhřezu meziobratlové ploténky při shýbnutí, neboť v daném případě je příčinnou poškození zdraví zaměstnance manifestace obecného onemocnění zaměstnance.<sup>78</sup>

Pracovním úrazem ovšem není:

- úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Cestou do zaměstnání je myšlena cesta vedoucí z bydliště zaměstnance k místu vstupu do podniku. Pokud je v areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je rozhodující, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele.

- úraz, který se zaměstnanci stal při vybočení ze stanovené trasy pracovní cesty. Výjimkou může být situace, kdy zaměstnanec vybočil z trasy z důvodu potřeby odvést spolupracovníka do místa jeho bydliště, přičemž se vždy přihlédne k okolnostem daného případu.

- úraz při cestě ke stravování nebo za účelem vyšetření lékařem, pokud se stal v prostorách, které nejsou pod dispoziční pravomocí zaměstnavatele.

- úraz, který vznikl v rámci tzv. team-buildingu. Za pracovní úraz bude považován pouze tehdy, pokud se podaří prokázat, že smyslem a účelem plánovaných aktivit bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci.

### 5.8.2 Plnění pracovních úkolů

*„Plněním pracovních úkolů se rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost konaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.“<sup>79</sup>*

Skutečnost, zda k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů je rozhodující pro stanovení, zda se použijí ustanovení zákoníku práce či nikoliv. Plnění pracovních

---

<sup>78</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání, s. 1495-1496. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

<sup>79</sup> Janátková, Jana, JUDr.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2002, s. 71.

úkolů je pojmem širším, než jak je uvedeno v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ve kterém se stanoví, že zaměstnanec je povinen dle pokynů zaměstnavatele práci konat osobně, a to v souladu s pracovní smlouvou v rozvržené týdenní pracovní době, a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

Nad rámec výše uvedeného plnění pracovních úkolů zahrnuje i:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru,
- činnosti, které jsou předmětem pracovní cesty,
- jiné činnosti vykonávané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace,
- jiné činnosti vykonávané pro zaměstnavatele na podnět rady zaměstnanců,
- jiné činnosti vykonávané pro zaměstnavatele na podnět zástupce pro oblast BOZP,
- jiné činnosti vykonávané pro zaměstnavatele na podnět ostatních zaměstnanců,
- činnost vykonávanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy (a to za předpokladu, že k této činnosti zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění, nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele),
- dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem.<sup>80</sup>

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Mezi úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů patří i vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření související s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět a dále i školení zaměstnanců zaměstnavatelem organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 273, odst. 2.

<sup>81</sup> Janátková, Jana, JUDr.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2002, s. 71.

### 5.8.3 Evidence pracovních úrazů

Zaměstnavatel je povinen vést knihu úrazů, ve které se evidují všechny úrazy. A to i ty úrazy, kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

Úpravu způsobu a obsahu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, hlášení smrtelného pracovního úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílání záznamu o úrazu, obsahuje nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. Základním cílem tohoto nařízení je zjednodušit a současně přiblížit oblast českého pracovního práva k právu zemí ES a propojit statistiku pracovních úrazů se statistikou Eurostat.

Knihu úrazů vede zaměstnavatel v listinné nebo elektronické podobě a zapisují se do ní tyto údaje:

- jméno a příjmení úrazem postiženého zaměstnance,
- datum a hodina úrazu,
- místo, kde k úrazu došlo,
- činnost, při níž k úrazu došlo,
- počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu,
- celkový počet zraněných osob,
- druh zranění,
- popis úrazového děje,
- druh úrazu,
- zdroj úrazu,
- příčiny úrazu,
- jména svědků úrazu,
- jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.<sup>82</sup>

Pracovní úrazy dělíme na:

- **smrtelné** - takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do jednoho roku zemřel,

---

<sup>82</sup> Nařízení vlády č 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 2, odst. 1.

- **hospitalizace delší než 5 dní** - takové poškození zdraví zaměstnance, jehož ošetřování si vyžádalo pobyt v nemocnici delší než 5 kalendářních dnů,
- **ostatní** – do této kategorie se zařazuje takové poškození zdraví, na jehož následky je postižený zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti.<sup>83</sup>

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří zaznamenávat a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem bylo způsobeno zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo došlo k úmrtí zaměstnance.

Zaměstnavatel má povinnost pracovní úraz ohlásit a zaslat záznam o úrazu:

- Policii České republiky, a to za předpokladu, že zjištěné okolnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s úrazem byl spáchán trestný čin,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP,
- oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podléhá jeho kontrolní činnosti, a trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů nebo lze-li takovou dobu hospitalizace předpokládat,
- obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru, jde-li o závažný pracovní úraz,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil,
- zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.<sup>84</sup>

Vzor záznamu o úrazu je přílohou č. 9 této práce.

Oproti předchozí právní úpravě dochází s výše citovaným nařízením vlády k těmto výraznějším změnám:

- v evidenci úrazů je nutné přesně popsat druh zranění a také poraněných částí těla, a to příslušným kódem. Jednotlivé kódy jsou uvedeny v příloze č. 3 tohoto nařízení vlády – Klasifikace druhů zranění podle Metodiky evropské statistiky pracovních úrazů (ESAW).

<sup>83</sup> Hlášení pracovních úrazů. Státní úřad inspekce práce. Dostupné na: <http://www.suip.cz/>

<sup>84</sup> Nařízení vlády č 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 4, odst. 1.

- v knize úrazů je nutné popsat úrazový děj. Tento postup má především pomoci případným nesrovnalostem u úrazů s pracovní neschopností do 3 dnů. Dříve nebylo nutné v těchto případech záznamy provádět a poté docházelo k tomu, že u případných soudních sporů byl zaměstnavatel v důkazní nouzi a neměl dostatek potřebných údajů.

- nutnost hlášení úrazu na pojišťovně. Dříve byla povinnost hlášení pojišťovně zasílat neprodleně. Dnes zaměstnavatel záznam o úrazech zasílá za uplynulý měsíc.

- dále došlo ke zjednodušení administrativní povinnosti pro hlášení úrazů vůči pojišťovně, u níž je zaměstnavatel pojištěn pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zaměstnavatel může pojišťovně zaslat záznam o úrazu až při likvidaci pojistné události. Formulář o hlášení úrazu je také nově doplněn o kolonku, ve které se mohou k danému úrazu vyjádřit i zástupci zaměstnanců.

#### **5.8.4 Nemoci z povolání**

*„Nemocí z povolání se rozumí nemoc, vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu nemocí z povolání uvedeném v příloze k tomuto zákonu a pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván. Za nemoc z povolání se považuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.“* Takto je nemoc z povolání definována v ustanovení § 11 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Nutno ovšem poznamenat, že účinnost většiny ustanovení zmíněného zákona byla posunuta až na den 1.1.2017.

Seznam nemocí z povolání obsahuje taxativní výčet druhů nemocí z povolání a stanoví podmínky vzniku těchto nemocí. Rozlišujeme tyto skupiny nemocí z povolání:

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami – do této skupiny lze například zařadit – nemoc z olova nebo jeho sloučenin, nemoc z alkoholů, nemoc z benzenu, nemoc z louhů,
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory – sem řadíme například tyto nemoci – nemoc způsobená ionizujícím zářením, nemoc způsobená elektromagnetickým zářením, poškození menisku,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice – pro tuto skupinu jsou typické například tyto nemoci – pneumokoniózy způsobené prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, rakovina plic z radioaktivních látek,
- nemoci z povolání kožní – sem řadíme nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory,
- nemoci z povolání přenosné a parazitární – do dané skupiny spadají – nemoci přenosné a parazitární, nemoci přenosné ze zvířat na člověka buď přímo, nebo prostřednictvím přenašečů, tropické nemoci přenosné a parazitární,
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli – poslední skupina obsahuje – těžkou hyperkinetickou dysfonii, uzlíky na hlasivkách a dále například i těžkou nedomykavost hlasivek.

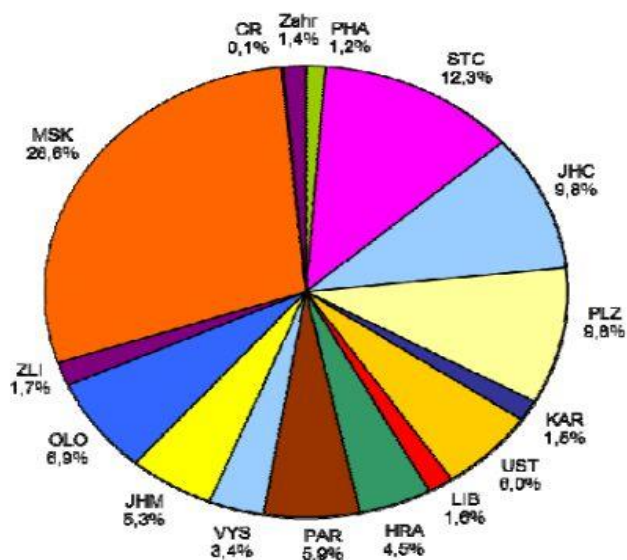
Nemoci z povolání posuzují a uznávají poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, v jejichž území vymezeném v povolení k uznávání nemocí z povolání se ke dni zahájení posuzování zdravotního stavu posuzované osoby nachází:

- místo výkonu práce nebo služby, kde je důvodné podezření, že posuzovaná osoba pracuje nebo naposledy pracovala za podmínek, jejichž vlivem posuzovaná nemoc z povolání vzniká,
- sídlo nebo místo podnikání vysílajícího zaměstnavatele,
- adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, která již není v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli a u které je důvodné podezření, že pracovala za podmínek, jejichž vlivem posuzovaná nemoc z povolání vzniká.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc z povolání nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání), ve znění pozdějších předpisů, ust. § 1.

Pro lepší názornost si dovolím citovat statistiky nemocí z povolání pro rok 2013. „Nejvíce nemocí z povolání bylo v roce 2013 diagnostikováno v Moravskoslezském kraji (celkem 281, tj. 28,6 % všech hlášených případů, obr. č. 1). Nejpočetnější kategorii hlášených nemocí z povolání v Moravskoslezském kraji představovala onemocnění způsobená fyzikálními faktory. Šlo o nemoci z přetěžování končetin - celkem 92 případů, o nemoci z vibrací - celkem 81 případů a o pneumokoniózu způsobenou prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého - celkem 70 případů). Nejvíce nemocí z povolání vzniklo u pracovníků při práci zařazené do rizikové kategorie 3 (celkem 399, tj. 40,6 % případů). Při pracích, které byly kategorizovány jako nerizikové, vznikaly zejména kožní nemoci z povolání (133 případů), nemoci přenosné a parazitární (113 případů) a alergické nemoci plic a horních cest dýchacích (31 případů), u nichž dopředu nelze možnost onemocnění předvídat, protože se zde uplatňuje také individuální vnímavost jednotlivých osob.“<sup>86</sup>

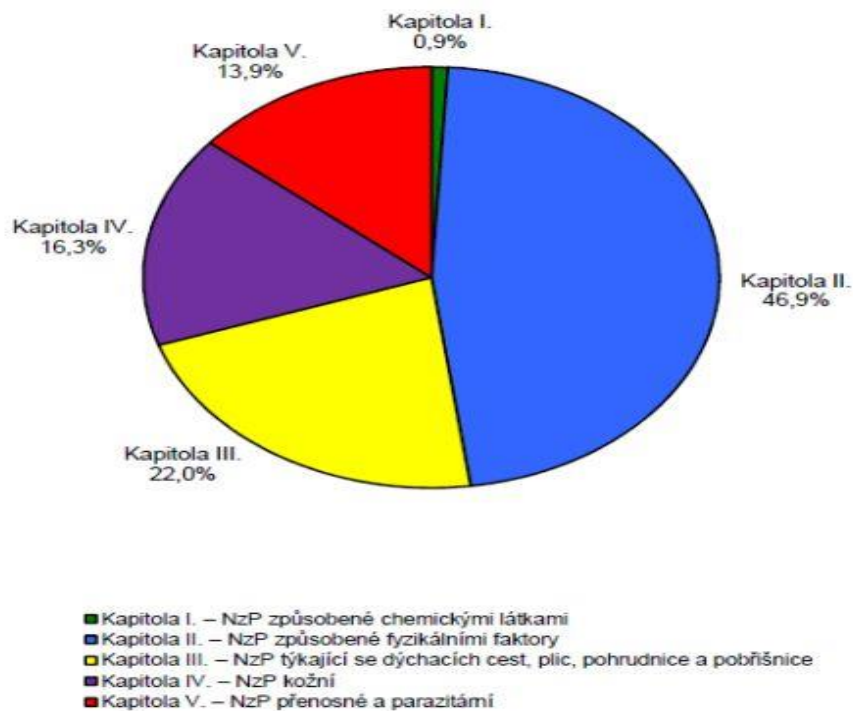


Obrázek 15: Struktura hlášených případů nemocí z povolání podle krajů vzniku 2013

Zdroj: Ing., Petrová, Kateřina: Nemoci z povolání – základní informace a statistika, 4.11.2014.

Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/>

<sup>86</sup>Ing., Petrová, Kateřina: Nemoci z povolání – základní informace a statistika, 4.11.2014. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/>



Obrázek 16: Struktura hlášených případů nemocí z povolání podle kapitol seznamu nemocí z povolání

Zdroj: Ing., Petrová, Kateřina: Nemoci z povolání – základní informace a statistika, 4.11.2014. Dostupné na <http://www.bozpinfo.cz/>

### 5.8.5 Odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Tato odpovědnost je upravena v přechodných ustanoveních zákoníku práce. Je to z toho důvodu, že byl přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost ovšem byla odložena. Jakmile tento zákon nabyde účinnosti, dojde k zániku odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Druh této odpovědnosti tak bude převeden z pracovního práva do práva sociálního zabezpečení a bude transformován do úrazového pojištění.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností objektivní. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, vznik škody a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Aby zaměstnanci vznikl nárok na náhradu škody, je nutné, aby všechny zmíněné předpoklady byly naplněny současně. Pokud tomu tak není, nárok na náhradu škody nevzniká.



Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu, a to za účasti zaměstnance, pokud mu to jeho zdravotní stav umožňuje. Dále se mohou účastnit případní svědci, odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP. Zaměstnavatel nesmí bez vážných důvodů měnit stav na místě úrazu, a to až do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Jak bylo již zmíněno v předchozí kapitole, tak zaměstnavatel vede evidenci úrazů v knize úrazů. Na jedno vyhotovení záznamu o úrazu má nárok i úrazem postižený zaměstnanec a v případě smrtelného úrazu pak jeho rodinní příslušníci. Ovšem je nutné zdůraznit, že není důležité pro posouzení újmy na zdraví jako pracovního úrazu to, aby úraz byl zapsán do evidence v knize úrazů vedené zaměstnavatelem.

Dle ustanovení § 366 zákoníku práce je důležité, aby škoda, za kterou zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá při pracovním úrazu, vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. U nemoci z povolání zaměstnavatel za škodu odpovídá zaměstnanci za předpokladu, že zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá za škodu i v případě, že sám zaměstnavatel žádnou právní povinnost vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP neporušil. Zákoník práce ovšem upravuje liberační důvody, které umožní zaměstnavateli se zprostit odpovědnosti, a to buď zcela, nebo z části.

Zaměstnavatel se zprostit odpovědnosti zcela, pokud prokáže, že:

- škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,
- škodu si přivodil postižený zaměstnanec svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 267, odst. 1.

Aby mohlo u zaměstnavatele dojít k úplnému zproštění odpovědnosti, je nutné, aby výše zmíněné skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že:

- opilost postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem byl jednou z příčin škody,
- zaměstnanci vznikla škoda, protože si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, jednal lehkomyšlně a musel si při tom být s ohledem na svou kvalifikaci a zkušenosti vědom toho, že si může přivodit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání se nepovažuje běžná neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.<sup>88</sup>

U částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je nutné, aby zaměstnavatel určil část škody, kterou nese zaměstnanec, a to podle míry jeho zavinění. Pokud se jedná o škodu, kterou si zaměstnanec zapříčinil, protože se choval v důsledku rozporu s obvyklým způsobem chování, tak jak je uvedeno výše, pak zákoník práce zaměstnavateli ukládá uhradit zaměstnanci škodu ve výši alespoň jedné třetiny.

Z hlediska liberace není dostačující jen samotná skutečnost, že zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP. Je nutné, aby tak učinil svým zaviněním. Z okolnosti, že zaměstnanec musí být s obsahem bezpečnostních předpisů seznámen a že tedy o něm má vědět, se někdy dovozuje, že o zaviněné porušení bezpečnostního předpisu nebo pokynu může jít jen tehdy, jestliže jej zaměstnanec porušuje vědomě. Nepřihlížeje k tomu, že zákon nestanoví výslovně nějaká omezení z hlediska formy zavinění, pak názor, že zavinění ve formě nevědomé nedbalosti neodůvodňuje liberaci zaměstnavatele, nepřihlíží náležitě k tomu, že na zaměstnanci, jemuž jsou prokazatelně vytvořeny podmínky pro to, aby mohl vnímat a porozumět obsahu seznámení, lze požadovat, aby měl sám snahu a obsah seznámení opravdu vnímal. Může být sice pravda, že v některém případě zaměstnanci, kupř. v důsledku jeho vlastní nepozornosti, mohl obsah požadovaných pravidel

---

<sup>88</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 267, odst. 2.

chování uniknout a že v tomto smyslu byl výsledný stav takový, že o nich nevěděl; protože však je navíc podstatné, zda o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl, nelze předem vyloučit ani zavinění formou nevědomé nedbalosti.<sup>89</sup>

Ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele ovšem není dostačující prokázání skutečnosti, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, se kterými byl seznámen. Dalším důležitým faktorem je to, že zaměstnavatel musí prokázat, že znalost a dodržování zásad bezpečné práce bylo v praxi i dodržováno a vše neprobíhalo pouze na formální teoretické úrovni.

Dalším liberačním důvodem je opilost nebo zneužití jiných návykových látek. Opilostí se rozumí takový stupeň opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti.<sup>90</sup> Alkoholické opojení je vždy nutné řešit pro daný konkrétní případ. Pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, a to buď částečné, nebo úplné je podstatná ta skutečnost, že k úrazu postiženého zaměstnance došlo v důsledku opilosti.

Pro úplnost je nutné ještě uvést variantu, kdy se zaměstnavatel své odpovědnosti nemůže zprostit, a to ani zčásti, ani úplně. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal. Jde o povinnost zaměstnance plnit prevenční zakročovací povinnost dle ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce.

### **5.8.6 Odškodňování pracovních úrazů**

Zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá za veškerou škodu, která mu vznikla v důsledku utrpěného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. I zde zákonodárce upravil dvě výjimky. Z ustanovení § 374 zákoníku práce vyplývá, že škodou podle zákoníku práce není případná ztráta na důchodu.

Vznik škody ve formě ztráty na důchodu prakticky nepřichází v úvahu, neboť dle ustanovení § 16 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, do vyměřovacího základu pojištěnce za dobu po

---

<sup>89</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání, s. 1509. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

<sup>90</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání, s. 1495-1496. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

31.12.1995 se pro účely stanovení ročního vyměřovacího základu zahrnuje též náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz či nemoc z povolání. Jelikož však platí, že zaměstnanci přísluší náhrada veškeré škody, a protože nelze vyloučit, že by při zahrnutí pravděpodobných výdělků poškozeného zaměstnance do vyměřovacího základu mohl vzniknout při výpočtu důchodu i záporný marginální rozdíl, bylo výslovně stanoveno, že škodou není případná ztráta na důchodu.<sup>91</sup>

Druhou výjimkou z rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele je náhrada škody na dopravním prostředku, škoda vzniklá na náradí, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce, a to za předpokladu, že k jejich použití došlo bez souhlasu zaměstnavatele.<sup>92</sup>

Zaměstnavatel je povinen poskytnout poškozenému zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání náhradu za:

- ztrátu na výdělků,
- bolest a tížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody.

Zaměstnavatel má povinnost stanovit výši odškodnění poškozenému zaměstnanci, pokud došlo k porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce, pak případně navrhnout i snížení odškodnění. Způsob a výši náhrady musí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu projednat se zaměstnancem a odborovou organizací.

---

<sup>91</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

<sup>92</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 265, odst. 3.

V době psaní této práce se v důsledku posunutí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, odškodňování pracovních úrazů stále řeší dle ustanovení zákoníku práce. Bližší podmínky jsou stanoveny v ustanovení § 365 zákoníku práce. Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se i nadále postupuje dle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, a to ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

Zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, bylo sice rozhodnuto o tom, že se vyhlášky č. 440/2001 Sb. a č. 50/2003 Sb. zruší dnem 31.12.2013, ale vzhledem ke skutečnosti, že občanský zákoník není právní předpis, který by upravoval právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a který by proto mohl zasáhnout mimo předmět své vlastní právní úpravy, je dovozováno, že výše zmíněné vyhlášky byly zrušeny jen potud, pokud by upravovaly odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění prováděné z důvodu odpovědnosti za škodu dle ustanovení § 2894 a násl. občanského zákoníku. Pro oblast pracovněprávních vztahů tak zůstalo zachováno ustanovení § 372 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož: „*Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech.*“ Z citovaného ustanovení tedy vyplývá, že se v pracovněprávních vztazích má odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění řídit obdobnými zásadami, jako v době do 31.12.2013.<sup>93</sup>

### **5.8.7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele**

Institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu vznikl již ke dni 1.1.1993. Od té doby platí, že každý zaměstnavatel zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance je pojištěn pro případ své odpovědnosti za vzniklý pracovní úraz. Pokud zaměstnavatel měl sjednáno toto pojištění u České pojišťovny, a.s. k 31. 12. 1992, je pojištěn u této pojišťovny. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, pojišťovny, a.s., Vienna Insurance group. To se nevztahuje na organizační složky státu.

---

<sup>93</sup> Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2015, druhé vydání, s. 1584. Dostupné na: [www.beckonline.cz](http://www.beckonline.cz)

Pojistný vztah tedy vzniká přímo ze zákona, nezakládá se pojistnou smlouvou, jako je tomu u smluvního pojištění. Z tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby za ně pojišťovna uhradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

Bližší podmínky a sazby pojistného stanoví vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v platném znění. Vyhláška stanoví konkrétní podmínky pojištění, podmínky součinnosti zaměstnavatele s příslušnou pojišťovnou, sazby pojistného podle charakteru činnosti zaměstnavatelů, způsob výpočtu pojistného zaměstnavatelem, termíny splatnosti, čísla účtů pro zasílání plateb pojistného a další související záležitosti.

V souladu s touto vyhláškou je povinností zaměstnavatele nejen dbát, aby škodná událost vůbec nenastala a pokud nastala, pak spolupracovat na jejím vyřešení s pojišťovnou a vyjádřit se k požadované náhradě škody a její výši. Zaměstnavatel je povinen v rámci uplatňování náhrady škody respektovat pokyny pojišťovny. Pokud vinou zaměstnavatele dojde ke ztížení zjištění právního nároku, rozsahu nebo výše škody na základě porušení zákonem stanovené povinnosti, má pojišťovna právo požadovat po zaměstnavateli přiměřenou náhradu.

Výše citovaná vyhláška č. 125/1993 Sb. stanoví, že pokud není v této vyhlášce zákonné pojištění upraveno jinak, použijí se přiměřeně příslušná ustanovení občanského zákoníku.

## VI. Práva a povinnosti zaměstnanců

### 6.1 Práva a povinnosti zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce

Danou problematiku primárně upravuje ustanovení § 106 zákoníku práce. Při aplikaci výkladu tohoto ustanovení je nutné dbát na to, že práva a povinnosti zaměstnanců na úseku BOZP úzce souvisí s právy a povinnostmi zaměstnavatelů upravených v ustanovení § 101 – 105 zákoníku práce. Ovšem je nutné pamatovat i na základní zásady pracovněprávních vztahů upravené v ustanovení § 1a zákoníku práce. Pro naše potřeby uvádím jako první základní zásadu, kterou je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Tato zásada je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva promítající se v řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení (to znamená ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance). Jde o ustanovení, podle kterého zaměstnavatel nesmí na zaměstnance přenášet riziko z výkonu závislé práce, nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu ukládat finanční sankce a ani je od něj požadovat, nesmí požadovat peněžitou záruku.<sup>94</sup>

Jako druhou základní zásadu lze uvést zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek. Tato zásada je mimo jiné uvedena i v článku 28 LPS. Problematiku pracovních podmínek řeší i řada úmluv Mezinárodní organizace práce. Ačkoliv je v zákoníku práce uvedena samostatně, lze shrnout, že úzce souvisí s první zásadou citovanou výše.

Mezi nejdůležitější oprávnění zaměstnance řadíme právo na zajištění BOZP. Jak uvádím v předchozích kapitolách, v praxi je možné se setkat se zaměstnavateli, kteří pouze deklarují, že zaměstnanci byli řádně v oblasti BOZP proškoleni, ale již žádným způsobem nehlídají, aby tomu odpovídalo i samotné chování zaměstnanců. Za této situace se může zaměstnanec uchýlit k postupu stanoveném ustanovením § 279 odst. 9 zákoníku práce. Zaměstnanec může podat stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je pak povinen tuto stížnost projednat se zaměstnancem

---

<sup>94</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 346b.

nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast BOZP.

S právem na zajištění BOZP úzce souvisí i možnost zaměstnance aktivně se podílet na vytváření bezpečného pracovního prostředí. Mezi další práva zaměstnanců lze zařadit v souladu s ustanovením § 279 odst. 1 písm. h) zákoníku práce i právo na informace v oblasti BOZP.

Zaměstnanec má právo na informace o rizicích jeho práce a současně i o opatřeních, která byla přijata na ochranu před jejich působením. Zákoník práce uvádí, že tato informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Forma podání informace zákonem stanovena není, proto je nutné, aby zaměstnavatel přistupoval v oblasti informovanosti ke každému zaměstnanci individuálně. Nutné ovšem podotknout, že z hlediska případného dokazování je zřejmé, že by měla být poskytována v písemné podobě.

Mezi další oprávnění zaměstnance patří i odmítnutí výkonu práce, o níž má zaměstnanec důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví (případně i jiných osob). Zaměstnavatel nemůže zaměstnance za takové jednání postihnout. Samozřejmě je vždy nutné brát v potaz konkrétní situaci a adekvátnost takového jednání. Pokud by zaměstnavatel toto právo zaměstnanci nechtěl přiznat, může mu být ze strany inspekce práce uložena povinnost uhradit pokutu, a to až do výše 1.000.000,-- Kč.

Mezi základní povinnosti zaměstnance lze zařadit:

- pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci,
- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu BOZP a podrobit se ověření jejich znalostí,
- podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, očkování, vyšetření 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,
- dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat 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 zaměstnance, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. U daného zákazu je možné v zákoníku práce nalézt dvě výjimky: zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů,
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit BOZP, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování; bezodkladně oznamovat svému nadřízenému pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin,
- mít odpovědnost za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup>Ing., Zeman, Marek: Povinnosti zaměstnance. Dostupné na <http://www.bozpzeman.cz/>

U zákazu alkoholu si dovolím se pozdržet a tuto problematiku trochu rozepsat. V případě podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky, je povinen se podrobit zjištění, zda pod tímto vlivem je či není. Stav zaměstnance zjišťuje oprávněný vedoucí zaměstnanec. Tento vedoucí zaměstnanec musí být pověřen zaměstnavatelem, a to buď pouze pro daný případ, nebo jej lze určit i vnitřním předpisem. Ovšem je nutné dodat, že i kdyby bylo zjištění, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky provedeno někým jiným než oprávněným vedoucím zaměstnancem, a toto zjištění bylo pozitivní, těžko by zaměstnanec mohl s úspěchem napadnout to, že zjištění prováděla osoba k tomuto neoprávněná. Pokud se zaměstnanec odmítne podrobit zjištění, zda je pod vlivem či nikoliv, pak to může být v krajním případě posouzeno jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v souladu s ustanovením § 52 písm. g) zákoníku práce. Jedná se ovšem o variantu záležející na konkrétních okolnostech případu. Ne vždy se bude jednat o porušení povinností takové intenzity, aby jej bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinností.

Zákoník práce pojem alkohol nevymezuje. Proto je nutné se opřít o ustanovení zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon vymezuje alkohol jako lihovinu, víno a pivo a též další nápoje, pokud obsahují více než 0,5 objemového procenta alkoholu. Jiné návykové látky než alkohol definuje nařízení vlády č. 463/2013 Sb., o seznamech návykových látek.

Orgány inspekce práce mohou zaměstnavateli, který nezajistí na pracovišti dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek, udělit pokutu až do výše 300.000,-- Kč.

## **6.2 Zástupci zaměstnanců**

Rozeznáváme tři zástupce zaměstnanců, a to radu zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP a odborovou organizaci. Zákoník práce ve svém ustanovení § 276 odst. 1 stanoví pro zaměstnance právo na informace a projednávání. K zajištění daného práva si zaměstnanci mohou zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP. Povinnost zaměstnavatele informovat o

těchto otázkách odborovou organizaci u něho působící vyplývá z ustanovení § 287.

Za předpokladu, že u zaměstnavatele nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců, je zaměstnavateli uložena povinnost jednat se zaměstnanci přímo. Na druhou stranu je možné, aby u zaměstnance působilo více zástupců zaměstnanců. Poté musí zaměstnavatel jednat se všemi zástupci zaměstnanců, pokud nedojde k dohodě o jiném způsobu součinnosti.

Navzdory všemu výše uvedenému je nutné si uvědomit, že kompetence každého ze tří zástupců zaměstnanců se různí.

Oprávnění uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance, právo na kontrolu, spolurozhodování a rozhodování má pouze odborová organizace. U zaměstnavatele může působit jako zástupce zaměstnanců i rada zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jejichž prostřednictvím může zaměstnavatel plnit svoji povinnost informovat zaměstnance o stanovených záležitostech a projednávat se zaměstnanci stanovené záležitosti. Na rozdíl od odborových orgánů tito zástupci zaměstnanců nemají právní subjektivitu. Subjektem práva jsou odborové organizace a jako takové jsou nadány právně jednat a nést důsledky tohoto svého jednání.

Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých právech, nesmějí však být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.

Zaměstnavatel je povinen zástupcům zaměstnanců:

- vytvořit na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady,
- poskytnout k výkonu jejich činnosti (která je překážkou v práci z důvodu obecného zájmu jako jiný úkon v obecném zájmu) v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zástupci zaměstnanců mají povinnost:

- vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti, o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem;

vhodný způsob může být různý podle konkrétních podmínek u zaměstnavatele, v úvahu může přicházet informování formou vývěsek, oběžníků, schůzí, popř. individuální informování,

- zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců se mohou domáhat, aby soud určil, že informace byla zaměstnavatelem za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů, není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat.

### **6.2.1 Rada zaměstnanců**

Rada zaměstnanců není klasickým zástupcem zájmů zaměstnanců. Ačkoliv je v zákoníku práce společně s odbory a zástupcem pro oblast BOZP řazena jako „zástupce zaměstnanců“, nelze na ni takto v klasickém právním slova smyslu nahlížet, neboť nemá právní subjektivitu. Naše právní úprava dříve nepřipouštěla, aby vedle sebe k zajištění práva na informace působily jak odbory, tak rady zaměstnanců. Dnešní úprava již toto neřeší, a proto je možné, aby oba instituty fungovaly paralelně.

Rada zaměstnanců musí mít nejméně 3, nejvýše 15 členů. Počet členů musí být lichý. Funkční období členů je tříleté. Volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu. Volební komise složená stanoveným způsobem ze zaměstnanců a zaměstnavatele volby organizuje, to znamená, že určí a vyhlásí termín voleb, vypracuje a zveřejní volební řád, sestaví kandidátní listinu z návrhů zaměstnanců, organizuje a řídí volby, sčítá hlasy a o výsledku voleb sepíše písemný protokol a v konečné fázi o výsledku voleb informuje zaměstnavatele a všechny zaměstnance. Volby jsou

přímé, rovné a tajné a konají se v pracovní době a na pracovišti. Pokud to nedovolují provozní možnosti, je možné konat volby i mimo pracoviště. Oprávnění volit, být volen, navrhopvat kandidáty má každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh na kandidáta se podává volební komisi a musí být doložen písemným souhlasem samotného kandidáta. Za předpokladu, že nebudou předloženy do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů alespoň tři návrhy, nebudou se volby konat. Členy rady zaměstnanců jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou považováni za náhradníky na tyto funkce. K platnosti voleb je nutné, aby se jich účastnila alespoň jedna polovina zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Veškeré náklady voleb hradí zaměstnavatel. Protokol o výsledcích voleb uschovává zaměstnavatel po dobu 5 let ode dne voleb.

Rada zaměstnanců zaniká dnem uplynutí volebního období, pokud zákoník práce nestanoví jinak, a také dnem, kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3. V těchto případech předá rada zaměstnanců veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je uchová po dobu 5 let ode dne zániku rady zaměstnanců.

Pokud při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel plní svoje povinnosti informování a projednání stanovené ustanovením § 279 a 280 zákoníku práce vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže před uplynutím funkčního období počet členů jedné z rad zaměstnanců klesl na méně než 3, přebírá její funkci druhá rada zaměstnanců.

Rady zaměstnanců řeší ty otázky související s realizací práva na informace a projednání, které nespádají do kompetence zástupců pro BOZP. Rada zaměstnanců a zástupce pro BOZP nejsou v žádném vzájemném vztahu nadřízenosti či podřízenosti. Jejich existence a ani vznik nejsou žádným způsobem vzájemně podmíněny, což v praxi znamená, že u zaměstnavatele může působit jak rada zaměstnanců, tak zástupce pro oblast BOZP.

## 6.2.2 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

K zajištění svého práva na stanovené informace a projednání v této oblasti si mohou zaměstnanci zvolit zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Celkový počet těchto zástupců je závislý na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací, musí být však možné ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.

Funkční období je tříleté, o volbě a zániku funkce tohoto zástupce zaměstnanců platí obdobně totéž, co o volbě a zániku rady zaměstnanců. Odlišné je to, že se volby neuskuteční za předpokladu, že volební komise neobdrží do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů na funkci zástupce pro BOZP alespoň jeden návrh.

Činnost zástupce pro BOZP je pozitivně vymezena v ustanovení § 108 zákoníku práce. Toto ustanovení upravuje výčet povinností, které má zaměstnavatel vůči zástupcům zaměstnanců působícím v oblasti BOZP, tedy vůči odborové organizaci a zástupci pro BOZP nebo přímo vůči zaměstnancům, pokud u něho žádný ze zmíněných zástupců zaměstnanců nepůsobí. Je nutné zdůraznit, že pokud by u zaměstnavatele nepůsobil zástupce pro BOZP, pak by jeho kompetence nepřešly na radu zaměstnanců u něho zvolenou.

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP nebo přímo zaměstnancům:

- umožnit účast při jednáních týkajících se BOZP a poskytnout jim informace o takovém jednání,
- umožnit sdělit jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP,
- projednat podstatná opatření týkající se BOZP,
- projednat vyhodnocení rizik a souvisejících otázek,
- projednat organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,
- projednat určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik,

- informovat o zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k organizování evakuace zaměstnanců, k zajištění přivolání lékaře, záchranářů a policie,
- informovat o výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,
- informovat o určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik,
- informovat o každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP.<sup>96</sup>

Za neplnění výše uvedených povinností může být zaměstnavateli orgány inspekce práce uložena pokuta až do výše 300.000,-- Kč.

Zákoník práce dbá na vyváženost stran, a proto ukládá jak zástupci pro BOZP, odborové organizaci, tak zaměstnanci povinnost spolupracovat se zaměstnavatelem a odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik, a to tak, aby mohl zaměstnavatel zajistit plnění jeho povinností na úseku BOZP.

Zaměstnavatel má povinnost každoročně organizovat prověrky BOZP v dohodě s odbory a se souhlasem zástupce pro oblast BOZP. Samozřejmostí je, že má zjištěné nedostatky odstraňovat.

Aby účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP byla plnohodnotná, ukládá zákoník práce v ustanovení § 108 odst. 6 zaměstnavateli povinnost zajistit školení potřebné k tomu, aby odborová organizace a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP mohli řádně vykonávat své funkce. Zaměstnavatel má povinnost jim zpřístupnit právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady o vyhledávání a hodnocení rizik, jakož i o opatřeních k jejich eliminaci, dále evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání a doklady o výkonu kontroly ze strany kontrolních orgánů. Odbory a zástupce pro oblast BOZP mají možnost uplatňovat své připomínky, a to přímo u kontrolních orgánů v rámci prováděných kontrol u zaměstnavatele.

---

<sup>96</sup> Český zákon: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 108 odst.2,3.

### 6.2.3 Odborové organizace

Celá řada informací týkajících se odborových organizací zazněla již v kapitole 3.4 této práce. Proto si dovoluji poznamenat již pouze pár nezbytných skutečností.

Zákonnou definici odborové organizace bychom hledali marně. Teorie pracovního práva se s tímto problémem vypořádala definicí pomocí určitých, pro odborovou organizaci charakteristických, znaků. Mezi tyto znaky řadíme svobodu sdružování, ochranu hospodářských a sociálních práv a zájmů členů, právní a ekonomickou nezávislost a evidenci orgány státu. Odbory tak lze definovat jako sdružení osob (typicky, nikoli však nutně zaměstnanců), evidované příslušným rejstříkovým soudem, vyznačující se právní a ekonomickou nezávislostí a prosazující hospodářská a sociální práva a zájmy svých členů. V oblasti kontroly zaměstnavatelů hrají odbory významnou roli. Významná kontrolní oprávnění jim poskytoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý zákoník práce“), přičemž ustanovení týkající se oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele převzal i současný zákoník práce, a to ve znění účinném ke dni 1. ledna 2007. Odborové organizace měly podle § 321 zákoníku práce právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel byl povinen odborové organizaci výkon kontroly umožnit a za tím účelem zajistit vstup na své pracoviště, předání potřebných informací a podkladů a podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění zjištěných závad nebo provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu. Zákoník práce převzal ze starého zákoníku práce i ustanovení upravující kontrolní oprávnění odborů v oblasti BOZP. V ustanovení § 322 zákoník práce opravňoval odbory kromě výkonu kontroly BOZP také požadovat na zaměstnavateli závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců dokonce zakázat další práci. Odborové organizace byly oprávněny i zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. O těchto opatřeních však byly odbory povinny informovat příslušný orgán kontroly.



Výše popsané kontrolní oprávnění odborů však změnil významný Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Návrh na zrušení jednotlivých ustanovení zákoníku práce, včetně ustanovení o některých kontrolních pravomocích odborových organizací popsaných výše, podala skupina poslanců, která namítala, že výše vyjmenované pravomoci odborových organizací porušují ústavní princip rovnosti a zasahují do vlastnického práva zaměstnavatele. Zákonem svěřené činnosti odborovým organizacím byly také kritizovány z toho důvodu, že v podstatě splňovaly všechny znaky výkonu veřejné správy, přičemž pro přenesení výkonu státní správy není žádný rozumný důvod. S těmito závěry se ztotožnil i Ústavní soud ČR.

Jak je tvrzeno v citovaném ústavním nálezu, jiná situace je v oblasti kontroly BOZP. Ústavní soud uvádí, že *„kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel odborovými orgány lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací“*. Právo odborových organizací kontrolovat BOZP je reflexí základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky uvedeného v čl. 28 LPS. Zrušení tohoto práva by v podstatě znamenalo popření samotného smyslu existence odborových organizací, kterým je ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců směřující mimo jiné k vytváření uspokojivých podmínek ve smyslu zmíněného čl. 28 LPS. Co se však týče ustanovení týkajících se příkazovacích a zakazujících oprávnění odborových organizací v § 322 zákoníku práce, tyto Ústavní soud shledal neproporcionálními a nadbytečnými vzhledem k tomu, že povinnost zaměstnavatele odstranit zjištěné závady plyne přímo ze zákona.

Aktuální úprava kontrolních pravomocí odborových organizací v zákoníku práce ustanovení § 321 stanoví, že *„odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů“*. Z dikce zákona „odborové organizace dbají“ však autorka usuzuje, že zákonodárce měl v úmyslu ustanovit nikoli právo odborových organizací, nýbrž jejich povinnost. Přestože odborové organizace pozbyly výše popsané pravomoci v § 321 zákoníku práce, v oblasti kontroly zaměstnavatele mají i nadále nezanedbatelné postavení. Odbory totiž mohou prostřednictvím svých zjištění upozornit na porušování předpisů pracovního práva samotného zaměstnavatele, se kterým mohou

kolektivně vyjednávat, popřípadě se mohou obrátit na příslušný státní kontrolní orgán.

Významnější postavení odborových organizací lze spatřovat v úpravě ustanovení § 322 zákoníku práce v oblasti kontroly BOZP. Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP, přičemž tomuto právu odpovídá povinnost zaměstnavatele umožnit odborové organizaci výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit možnost pravidelně prověřovat své pracoviště a zařízení pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatele s osobními ochrannými pracovními prostředky, zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy, zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat a umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP. Jak vyplývá z předcházejícího textu, odborové organizace tedy již nemohou zaměstnavateli v oblasti kontroly nic přikazovat ani zakazovat. Pro úplnost nutno dodat, že náklady vzniklé výkonem kontroly nad BOZP hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.

Lze tedy shrnout, že přestože odborové organizace výše citovaným Nálezem Ústavního soudu pozbyly mnohá oprávnění v oblasti kontroly zaměstnavatele, stále je jejich postavení nezanedbatelné a kontrola zaměstnavatele z jejich strany je tak nadále významnou zárukou zákonnosti. Je nutno si uvědomit, že pokud odborová organizace zjistí jistá pochybení zaměstnavatele, je jistě vhodnější problém vyřešit smírným vyjednáváním, nežli ukládáním sankcí, neboť účelem kontroly je právě prevence, tedy snaha předejít budoucímu možnému porušování pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP ze strany zaměstnavatele.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup>Mgr., Vašendová, Dominika: Oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele, 25.11.2014. Dostupné na <http://www.epravo.cz/>

## VII. BOZP v praxi

### 7.1 BOZP v praxi

Pro potřeby uceleného pohledu na problematiku BOZP jsem oslovila společnost THERMO INDUSTRY, a.s., IČ: 28781481, se sídlem Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice, aby mi umožnila nahlédnout do jejich dokumentace BOZP.

Výše zmíněná společnost je výrobcem termoaktivní stěrky AERO – THERM®, tudíž využívá nejen klasické kancelářské zázemí, ale má k dispozici i výrobní a s ní související prostory. Společnost má do pěti zaměstnanců.

Pro potřeby BOZP má společnost THERMO INDUSTRY, a.s. vypracovanou „*Dokumentaci o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních, posouzení pro provozní prostory, pracovní činnosti a budovy*“. Tato dokumentace je vždy aktualizována v souladu s platnou právní úpravou, nebo při změnách uvnitř společnosti. V dokumentaci je řešena:

- pravděpodobnost vzniku a existence rizika, která je dělena na nahodilou, nepravděpodobnou, pravděpodobnou, velmi pravděpodobnou a trvalou,
- pravděpodobnost následků – závažnost, kterou člení na poranění bez pracovní neschopnosti, absenční úraz (s pracovní neschopností), vážnější úraz vyžadující hospitalizaci, těžký úraz a úraz s trvalými následky, smrtelný úraz,
- názor hodnotitelů, který hovoří o zanedbatelném vlivu na míru nebezpečí a ohrožení, o malém vlivu na míru nebezpečí a ohrožení, o větším, zanedbatelném vlivu na míru nebezpečí a ohrožení, o velkém a významném vlivu na míru nebezpečí a ohrožení a o více významných a nepříznivých vlivech na závažnost a následky ohrožení a nebezpečí,
- míra rizika, která stanoví bezvýznamné riziko, akceptovatelné riziko, mírné riziko, nežádoucí riziko a nepřijatelné riziko.

Jako příklad k této problematice uvádím elektrická zařízení v provozní budově. Nebezpečí bylo identifikováno jako úraz elektrickým proudem přímým nebo nepřímým dotykem. Vyhodnocení závažnosti rizika u výše zmíněné společnosti je takové, že pravděpodobnost vzniku a existence rizika byla stanovena na nahodilou, pravděpodobnost následků na vážnější úraz vyžadující hospitalizaci a míra rizika byla stanovena na bezvýznamné riziko. Společnost by měla přijmout

tato bezpečností opatření: preventivní údržba elektrických zařízení, revize dle platných ČSN, včasné odborné opravy poškozených elektrických zařízení, vedení pohyblivých přívodů mimo průchody a komunikace, neobsluhovat elektrické přístroje a zařízení mokřima rukama, seznámit se s návodem pro použití, před každým použitím vizuální kontrola stavu zařízení, neponechávat zapnuté elektrické přístroje a zařízení po odchodu z pracoviště a skončení pracovní směny, provoz a udržování elektrických spotřebičů dle návodu.

Jako další příklad lze uvést schody a žebříkové výstupy v provozních budovách a pohyby osob po nich. Nebezpečí je v tomto případě identifikováno jako pád osoby při sestupování ze schodů, z pevných ocelových žebříků a stupadel zajišťujících komunikační spojení se zvýšenými plošinami. Vyhodnocení závažnosti rizika je v tomto případě následující: pravděpodobnost vzniku a existence rizika je pravděpodobná, pravděpodobnost následků je v kategorii absenční úraz a míra rizika byla stanovena jako riziko bezvýznamné. Mezi základní opatření k omezení rizika, která by společnost měla provést, patří: zabezpečení rovného, nekluzkého a nepoškozeného povrchu schodišťových stupňů a podest, přidržování se schodišťových madel při výstupu a sestupu po schodištích a o svislých ocelových žebřících, správné našlapování, používání protiskluzové obuvi, označení prvního a posledního schodišťového stupně, protiskluzové obložení prošlapaných a opotřebovaných hran schodišťových stupňů, nahrazení ocelových schodišť vhodnějšími povrchy nášlapných povrchů schodišťových stupňů a zajištění dostatečné hloubky nášlapné plochy.<sup>98</sup>

## **7.2 Organizační zabezpečení BOZP v praxi**

Společnost THERMO INDUSTRY, a.s. pro potřeby organizačního zabezpečení BOZP vytvořila interní směrnici týkající se této problematiky. Směrnice je přílohou č. 10 této práce. Směrnice stanoví odpovědnost za zajištění BOZP v organizaci, základní povinnosti vedoucích zaměstnanců, základní povinnosti zaměstnanců, podmínky pracovních činností zaměstnanců, náplň činnosti externího technika BOZP, prověrky BOZP, prevenci rizik, systém školení BOZP, kategorizaci prací, systém poskytování OOPP, zdravotní způsobilost

---

<sup>98</sup>Bc., Hlava, Tomáš: Dokumentace o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních, posouzení pro provozní prostory, pracovní činnosti a budovy pro společnost THERMO INDUSTRY, a.s., 28.5.2013.

k práci, technická zařízení, pracovní úrazy, jejich záznamy, hlášení a evidence a zajišťování alkoholu na pracovišti.

Jak bylo již popsáno v teoretické rovině této práce, je nezbytné, aby BOZP byla dodržována, a to nejen teoreticky, ale i prakticky. K tomu mají sloužit pravidelná školení. Výše zmíněná společnost provádí pravidelná školení. Jako přílohu č. 11 přikládám tematickou osnovu školení BOZP. V rámci daného školení jsou účastníci školení seznámeni s:

- úpravou BOZP v zákoníku práce a se souvisejícími tématy,
- vybranými ustanoveními zákona o inspekci práce,
- nařízením vlády týkajícího se způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu,
- nařízením vlády, kterým se stanoví rozsah a podmínky poskytování OOPP,
- nařízením vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní podmínky,
- nařízením vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci,
- bezpečnostními požadavky na plynová zařízení,
- vybranými ustanoveními zákona o bezpečnosti práce,
- dokumentací BOZP, a to konkrétně s organizačním zabezpečením BOZP, traumatologickým plánem a zásadami první pomoci, s dokumentací o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních, posouzení pro provozní prostory, pracovní činnosti a budovy, dále například s průvodní technickou dokumentací pro Homogenizátor stěrky,
- bezpečnými pracovními postupy u vysokozdvížného vozíku, s bezpečnými pracovními postupy pro sklady a regály, pro manipulaci s břemeny, pro AKU šroubovák, pro práci na elektrickém zařízení, pro obsluhu kotle do 50kW,
- zařazením zaměstnanců dle vykonávané práce do kategorie o ochraně zdraví,
- atd.

Osnova školení je vždy přizpůsobována aktuální problematice a legislativním změnám.

Jako poslední přílohu č. 12 přikládám, jak v praxi vypadá „Bezpečný pracovní postup – práce s nebezpečnými látkami.“

## VIII. Závěr

Oblast BOZP je oblastí dynamickou a neustále se vyvíjející. Problematika BOZP je velmi aktuální a je na ni reagováno nejen neustálým vznikem nových norem, které mají vztah k BOZP, ale i konáním různých mezinárodních konferencí. Například ve dnech 20. – 22. května proběhla ve Slovenských Bojnicích III. Mezinárodní konference INCOBOZ 2015. Konference byla zaměřena na bezpečné pracoviště a její součástí byl i Evropský seminář na téma bezpečné staveniště. Konference si kladla za cíl prezentovat nové trendy, postupy, prevenci a zkušenosti v BOZP a ochrany zdraví. Vše proběhlo mimo jiné i pod záštitou MPSV ČR.

Vzhledem ke skutečnosti, že s problematikou BOZP velmi úzce souvisí i pracovní úrazy a nemoci z povolání, je pamatováno i na zaměstnance, kteří zemřeli v důsledku úrazu na pracovišti nebo v důsledku nemoci z povolání. Mezinárodní vzpomínkový den na tyto zaměstnance je stanoven na 28. dubna. Tento den je dokonce od roku 2003 považován za Světový den bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Lze shrnout, že tématem BOZP se v České republice zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zdravotnictví. Naše právní úprava implementuje požadavky příslušných směrnic Rady ES, a to hlavně směrnice č. 89/391/EHS z 12. června 1989 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci. Tato směrnice je jak základem legislativního rámce BOZP, tak i legislativním garantem zajištění BOZP. V roce 2001, tedy po druhé euronovele zákoníku práce, se v ČR zásadně změnilo pojetí BOZP. Do té doby používaný technický přístup byl nahrazen přístupem novým, a to systémovým. BOZP již není pouze záležitostí bezpečnostního technika, jak tomu bylo právě v období technického přístupu, ale je záležitostí jak vedení firmy, tak i všech zaměstnanců. Došlo i k navýšení odpovědnosti jednotlivých vedoucích pracovníků. Jak zaznívá v rigorózní práci, je kladen důraz na vyhledávání a hodnocení rizik, dále tak i na zapojení zaměstnanců do řešení otázek BOZP.

Zaměstnavatel by měl k zajištění BOZP využívat tři zdroje, kterými jsou v první řadě právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP, dále pak vyhledávání a hodnocení rizik při práci a posledním zdrojem je samotná kategorizace prací. BOZP se v současné době nesoustředí pouze na negativní aspekty výrobních

procesů, ale i na jejich předcházení. Hlavní zaměření není již jen na stroje, zařízení a pracovní prostředí, ale i na velmi důležitý lidský faktor.

Pod pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci lze zahrnout jak bezpečnost, sociální ochranu, tak ochranu zdraví. V praxi je tedy nutné nejen o BOZP neustále diskutovat, ale i prakticky ji vykonávat a dohlížet na její dodržování.

## **Résumé**

The topic of this thesis is the Occupational Health and Safety (OHS). The issues of OHS are very extensive and dynamically developing. The general concept of the OHS is not only formed by two basic parts, namely by the Occupational Health and the Safety at this work. The OHS includes besides other things also technical safety, fire protection, prevention of major accidents, occupational hygiene, but also a whole set of technical, organizational, technological and various other measures that ensure the employees and also other people in the workplace of their life and health protection, all that of knowledge of the employer. The aim of the thesis is not only to understand the basic principles of safety and health protection at workplace but also a closer look at some selected issues.

The thesis is divided into seven chapters.

The first chapter analyses the term of the Occupational Health and Safety itself from a general and from a legal point of view as well. In this connection I also mention ergonomics in the first chapter. The ergonomics is closely related to the OHS.

The second chapter deals with the historical view of the matter. The aim of this chapter is to map the development of the OHS from its inception in the developed countries to the present day.

The third chapter describes the most important authorities of the civil services in the field of the OHS. Considering a great commitment of social services in this field, this chapter deals only with the chosen institutions and their authority.

The fourth chapter is called the identification and danger and assessment of risks. In this chapter I try to explain what is important to imagine when we use the term of risk prevention, identification of danger and assessment of risks. With



respect to the big up-to-dateness of this topic, there are some particular methods of identification and assessment of risks explained in this chapter.

The fifth chapter focuses on the obligation of the employer in the field of the OHS. Although it does not have to be obvious at first sight, apart from the obligation of the employer, it is possible to include illegal work, state of health for work, categorization of jobs, training, personal protective equipment, industrial injuries and occupational diseases and their compensation.

The sixth chapter deals with the rights and the obligations of the employees. In this connection I mention a representative of the employees, their rights, obligations and authority.

The practical use of the OHS is being solved in the seventh chapter. During my research of the use of the OHS in practice I used the information provided by a small company of five employees, which produces its own products and also sells them worldwide.

## Abstrakt

Rigorózní práce se zabývá problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. BOZP lze charakterizovat jako souhrn vzájemných práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné a zdraví neohrožující práci, dále pak práv a povinností mezi odborovými orgány nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zaměstnavateli při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a konečně práv a povinností mezi orgány státního odborného dozoru na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu dozoru v oblasti bezpečnosti práce.

V úvodní části rigorózní práce se věnuji obecné rovině BOZP, právnímu pojmu BOZP a jejímu historickému vývoji. Další kapitoly této práce se již zaměřují na konkrétní problematiku, kterou jsou jak jednotlivé pravomoci vybraných orgánů státní správy v oblasti BOZP, tak samotná identifikace nebezpečí a hodnocení rizik se zaměřením na jednotlivé metody. Konkrétně jsou řešeny i povinnosti zaměstnavatelů, práva a povinnosti zaměstnanců a jejich zástupců. V samotném závěru rigorózní práce je představeno i konkrétní zpracování BOZP u fungující obchodní společnosti, která je výrobcem i prodejcem vlastních produktů.

Cílem práce bylo poskytnout ucelenou charakteristiku rozsáhlé problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Klíčová slova v českém jazyce: bezpečnost a ochrana zdraví při práci, prevence rizik, práva a povinnosti.

## **Abstract**

The thesis deals with the Occupational Health and Safety. The OHS can be described as a set of reciprocal rights and obligations of participants of the labour-law relations which in order to protect life and health, are aimed to ensure safe and healthy work, as well as rights and obligations between trade union and representatives in the field of the OHS and employers at solving problems of the OHS, and finally rights and obligations between authorities of state trade union control on one side and employers or employees on the other side while performing the control of the OHS.

At the beginning of my thesis I deal with the OHS in general, I also pay attention to the legal concept of the OHS and to its historical development. Other chapters of this thesis deal with the specific issues as particular power of the chosen authorities of civil service in the field of the OHS and as well as the mere identification of danger and assessment of risks specialized in certain methods.. Specifically there are being solved the obligations of employers, rights and obligations of employees and their representatives. At the end of the thesis I introduce a particular arrangement of the OHS of one prosperous business company which produces and sells its own products. The aim of the thesis has been to give a summary of wide issues of the OHS.

Key words: occupational health and safety, risk prevention, rights and obligations.

## POUŽITÉ ZDROJE

- 1) Neugebauer, Tomáš: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: Neboli o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer, Praha 2010, ISBN 978-80-7357-556-4
- 2) JUDr. Jouza, Ladislav: Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání, POLYGON, 1. vydání, Praha 1994, ISBN 80-901778-2-4
- 3) Bělina, Miroslav a kol.: Pracovní právo, CH Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-672-5
- 4) Bělina, Miroslav: Zákoník práce, CH Beck, Praha 2010
- 5) MUDr. Kuklová, Dana: Zdravotní péče a ochrana zdraví při práci, BSS-STAR, s.r.o., 2011. Registr. č. MK ČR E 13953. ISSN 1214-0805
- 6) Doc. JUDr. Madar, Zdeněk, DrSc., a kol.: Slovník českého práva I.díl, Linde Praha, a.s., 3.vydání, 2002, ISBN 80-7201-377-7
- 7) JUDr. Jouza, Ladislav: Slovník pracovního práva, POLYGON, 1. vydání, Praha 1999, ISBN 80-85967-92-8
- 8) Gilbertová, Sylva, Matoušek, Oldřich: Ergonomie. Optimalizace lidské činnosti, Grada Publishing a.s., Praha 2002, ISBN 80-247-0226-6
- 9) Kalenská, Marie a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1981
- 10) JUDr. Jouza, Ladislav: Kdo kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů (nový zákon o inspekci práce), Bulletin advokacie, 2006, č. 5
- 11) PhDr. Kleinová, Lidmila, CSc. a kol.: Příručka. Základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Zákon o inspekci práce, Hospodářská komora České republiky, Praha 2006
- 12) Ing. Čermák, Jaroslav: Bezpečnost práce. Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha 2008, ISBN 978-80-7317-071-4
- 13) JUDr. Dandová, Eva: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích, ASPI Publishing, s.r.o., Praha 2004, ISBN 80-7357-007-6
- 14) Ing., Paleček, Miloš, CSc. a kol.: Postupy a metodiky analýz a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Praha 2000,
- 15) JUDr. Janátková, Jana: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2002, ISBN 80-7263-010-5

- 16) Kuklová, Dana, Šubrt Bořivoj: Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance, ANAG, spol. s r.o., Olomouc 2002, ISBN 80-7263-127-6
- 17) Bc., Hlava, Tomáš: Dokumentace o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních, posouzení pro provozní prostory, pracovní činnosti a budovy pro společnost THERMO INDUSTRY, a.s., 28.5.2013
- 18) Česká ergonomická společnost. Dostupné na: <http://www.vubp.cz/ces>
- 19) Hendrych, Dušan a kol.: Právní slovník, CH Beck, 3.vydání, Praha 2009. Dostupné na <https://www.beck-online.cz>
- 20) Ministerstvo práce a sociálních věcí: Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Praha 2008, s. 7. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz>
- 21) Ing Elbel, Jaromír: Národní politika BOZP, Český úřad bezpečnosti práce. Dostupné na: <http://www.suip.cz>
- 22) ČMKOS: Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014. Dostupné na: <http://www.vos.cmkos.cz>
- 23) JUDr. Mazánková, Ivana: Odborová organizace a odborová práva, ČMKOS a ASOCR, Praha 2010. Dostupné na: <http://www.cmkos.cz>
- 24) Bezpečnost a hygiena práce. Dostupné na: <http://www.behyp.cz>
- 25) Mgr., Vašendová, Dominika: Oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele, 25.11.2014. Dostupné na <http://www.epravo.cz>

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>BOZP</b>	- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>ČES</b>	- Česká ergonomická společnost
<b>ČNR</b>	- Česká národní rada
<b>ČSN</b>	- české technické normy
<b>ČR</b>	- Česká republika
<b>EHS</b>	- Evropské hospodářské společenství
<b>ES</b>	- Evropské společenství
<b>EU</b>	- Evropská unie
<b>IČ</b>	- identifikační číslo
<b>IEA</b>	- Mezinárodní ergonomická asociace
<b>LPS</b>	- usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
<b>MPSV</b>	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>NOZ</b>	- zákon č. 89/2012, občanský zákoník
<b>OOPP</b>	- osobní ochranné pracovní prostředky
<b>OSN</b>	- Organizace spojených národů
<b>ZSZS</b>	- zákon č. 373/2011, o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

## SEZNAM OBRÁZKŮ

**Obrázek 1:** Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce

**Obrázek 2:** Přehled technik identifikace zdrojů rizika a jejich použití v jednotlivých etapách života zařízení

**Obrázek 3:** Odhad doby potřebné k provedení bezpečnostní prohlídky

**Obrázek 4:** Odhad doby potřebné k provedení analýzy kontrolním seznamem

**Obrázek 5:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou analýzou „What – if“

**Obrázek 6:** Odhad doby potřebné k provedení identifikace zdrojů rizika pomocí techniky HAZOP

**Obrázek 7:** Odhad doby potřebné k provedení identifikace zdrojů rizika pomocí techniky FMEA

**Obrázek 8:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou relativní klasifikace

**Obrázek 9:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou PHA

**Obrázek 10:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou ETA

**Obrázek 11:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou FTA

**Obrázek 12:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou CCA

**Obrázek 13:** Odhad doby potřebné k provedení studie technikou HRA

**Obrázek 14:** Doporučená množství mycích a čisticích prostředků

**Obrázek 15:** Struktura hlášených případů nemocí z povolání podle krajů vzniku 2013


**Obrázek 16:** Struktura hlášených případů nemocí z povolání podle kapitol seznamu nemocí z povolání

## Vzor průkazu inspektorů Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce

líc

Státní úřad inspekce práce	
Průkaz inspektora	
Foto 3,5 x 4,5 cm	Jméno, příjmení (včetně titulů) Číslo průkazu

rub

	Česká republika Průkaz inspektora inspekce práce
Držitel tohoto průkazu, pro něhož byl tento průkaz vydán, je nositelem oprávnění stanovených zákonem č. .../2005 Sb., o inspekci práce	
Zneužití tohoto průkazu je trestné	
Datum vydání	Úřední razítko orgánu, který průkaz vydal a podpis s uvedením jména, příjmení a služebního označení oprávněného státního zaměstnance



Příloha č. 2

## Zákazové bezpečnostní značky s textem

Obrázek 1: Značka Zákaz vstupu nepovolaným osobám



Obrázek 2: Značka Nezapínej! Na zařízení se pracuje



Obrázek 3: Značka Zákaz výskytu otevřeného ohně



Příloha č. 3

## Zákazové bezpečnostní značky bez textu

Obrázek 1: Značka Kouření zakázáno



Obrázek 2: Značka Zákaz jídla a pití



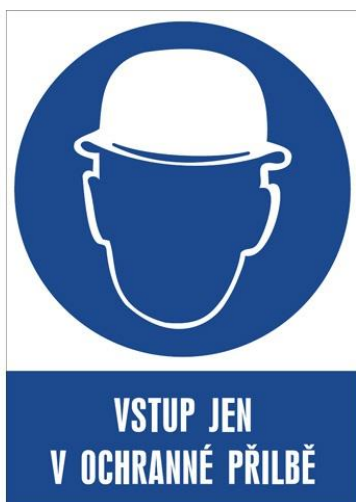
Obrázek 3: Značka Zákaz jídla a pití



Příloha č. 4

## Příkazové bezpečnostní značky s textem

Obrázek 1: Značka Vstup jen v ochranné přilbě



Obrázek 2: Značka Používej chrániče sluchu



Obrázek 3: Značka Vypni v nebezpečí!



Příloha č. 5

## Příkazové bezpečnostní značky bez textu

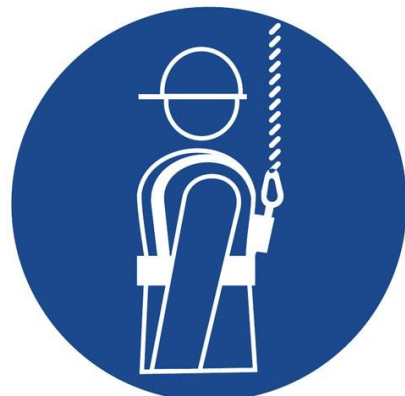
Obrázek 1: Značka Používej ochranné brýle



Obrázek 2: Značka Použij respirátor



Obrázek 3: Značka Použij výstroj k upoutání



Příloha č. 6

## Výstražné bezpečnostní značky s textem

Obrázek 1: Značka Pozor vozíky



Obrázek 2: Značka Pozor kluzký povrch



Obrázek 3: Značka Pozor – nahoře se pracuje



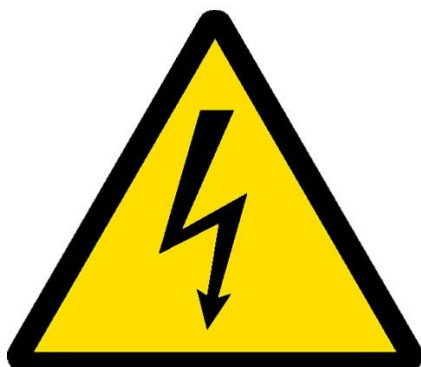
Příloha č. 7

## Výstražné bezpečnostní značky bez textu

Obrázek 1: Značka Biologické riziko



Obrázek 2: Značka Nebezpečí - Elektřina



Obrázek 3: Značka Riziko koroze nebo poleptání



**Třídy práce a hodnoty související s rizikovými faktory, které jsou důsledkem nepříznivých mikroklimatických podmínek**

**Část A**

**Třídy práce podle celkového průměrného energetického výdeje (M) vyjádřené v brutto hodnotách a ztráta tekutin za osmihodinovou směnu**

**Tabulka č. 1:**

<b><u>Třída práce</u></b>	<b><u>Druh práce</u></b>	<b><u>M (W.m<sup>2</sup>)</u></b>
<b><u>I</u></b>	<u>Práce vsedě s minimální celotělovou pohybovou aktivitou, kancelářské administrativní práce, kontrolní činnost v dozornách a velínech, psaní na stroji, práce s PC, laboratorní práce, sestavování nebo třídění drobných lehkých předmětů.</u>	<u>≤ 80</u>
<b><u>II</u></b>	<u>Práce převážně vsedě spojená s lehkou manuální prací rukou a paží, řízení osobního vozidla, a některých drážních vozidel, přesouvání lehkých břemen nebo překonávání malých odporů, automatizované strojní opracovávání a montáž malých lehkých dílců, kusová práce nástrojářů a mechaniků, pokladní.</u>	<u>81 až 105</u>
<b><u>IIb</u></b>	<u>Práce spojená s řízením nákladního vozidla, traktoru, autobusu, trolejbusu, tramvaje a některých drážních vozidel a práce řidičů spojená s vykládkou a nakládkou. Převažující práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou - dělnice v potravinářské výrobě, mechanici, strojní opracování a montáž středně těžkých dílců, práce na ručním lisu. Práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou spojená s přenášením břemen do 10 kg prodavači, lakýrníci, svařování, soustružení, strojové vrtání, dělník v ocelárně, valcír hutních materiálů, tažení nebo tlačení lehkých vozíků. Práce spojená s ruční manipulací s živým břemenem, práce zdravotní sestry nebo ošetřovatelky u lůžka.</u>	<u>106 až 130</u>
<b><u>IIIa</u></b>	<u>Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin občas v předklonu nebo vkleče, chůze -údržba strojů, mechanici, obsluha koksové baterie, práce ve stavebnictví - ukládání panelů na stavbách pomocí mechanizace, skladníci s občasným přenášením břemen do 15 kg, řezníci na jatkách, zpracování masa, pekaři, malíři pokojů, operátoři poloautomatických strojů, montážní práce na montážních linkách v automobilovém průmyslu, výroba kabeláže pro automobily, obsluha válcovacích tratí v kovoprůmyslu, hutní údržba, průmyslové žehlení prádla, čištění oken, ruční úklid velkých ploch, strojní výroba</u>	<u>131 až 160</u>

	<u>v dřevozpracujícím průmyslu.</u>	
<u>IIIb</u>	<u>Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin, trupu, chůze, práce ve stavebnictví při tradiční výstavbě, čištění menších odlitek sbíječkou a broušením, příprava forem na 15 až 50 kg odlitky, foukači skla při výrobě velkých kusů, obsluha gumárenských lisů, práce na lisu v kovárnách, chůze po zvlněném terénu bez zátěže, zahradnické práce a práce v zemědělství.</u>	<u>161 až 200</u>
<u>IVa</u>	<u>Práce spojená s rozsáhlou činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - práce ve stavebnictví, práce s lopatou ve vzpřímené poloze, přenášení břemen o váze 25 kg, práce se sbíječkou, práce v lesnictví s jednomužnou motorovou pilou, svoz dřeva, práce v dole - chůze po rovině a v úklonu do 15°, práce ve slévárnách, čištění a broušení velkých odlitek, příprava forem pro velké odlitky, strojní kování menších kusů, plnění tlakových nádob plyny.</u>	<u>201 až 250</u>
<u>IVb</u>	<u>Práce spojené s rozsáhlou a intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - práce na pracovištích hlubinných dolů - ražba, těžba, doprava, práce v lomech, práce v zemědělství s vysokým podílem ruční práce, strojní kování větších kusů.</u>	<u>251 až 300</u>
<u>V</u>	<u>Práce spojené s rozsáhlou a velmi intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - transport těžkých břemen např. pytlů s cementem, výkopové práce, práce sekerou při těžbě dřeva, chůze v úklonu 15 až 30°, ruční kování velkých kusů, práce na pracovištích hlubinných dolů s ruční ražbou v nízkých profilech důlních děl.</u>	<u>301 a více</u>

Vysvětlivka k tabulce č. 1

Práce neuvedené v tabulce se zařazují s ohledem na druh práce obdobného charakteru.

**Zátěž teplem při práci na nevenkovním pracovišti s neudržovanou teplotou přirozeně větraném, na pracovišti, na němž je k větrání použito kombinované nebo nucené větrání a na pracovišti s udržovanou teplotou jako technologickým požadavkem**



Příloha č. 9

**Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.**

**VZOR  
ZÁZNAM O ÚRAZU**

- smrtelném
- s pobytem v nemocnici delší než 5 dnů
- ostatním

Evidenční číslo záznamu <sup>a)</sup> :
Evidenční číslo zaměstnavatele <sup>b)</sup> :

**A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postizený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu**

1. <b>IČO:</b>  Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo <sup>c)</sup> :
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postizeného zaměstnance? Ano                                      Ne

**B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):**

1. <b>IČO:</b>  Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo <sup>c)</sup> :

**C. Údaje o úrazem postizeném zaměstnanci**

1. Jméno a příjmení:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Druh práce (KZAM):	5. Činnost, při které k úrazu došlo <sup>d)</sup> :
6. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roků:                                      měsíců:	

7. Úrazem postižený je	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zaměstnanec v pracovním poměru</li> <li>- zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr</li> <li>- osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.)</li> <li>- zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený</li> </ul>
	<p>k výkonu práce za účelem prohloubení kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby [§ 38a zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, § 91a zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.</p>
<b>8. Trvání dočasné pracovní neschopnosti následkem úrazu:</b>	
<b>od:</b>	<b>do:</b>
	<b>celkem kalendářních dnů:</b>

#### D. Údaje o úrazu

1. Datum úrazu: Hodina úrazu: Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:	2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:				
3. Druh zranění <sup>e)</sup> :	4. Zraněná část těla:				
5. Počet zraněných osob celkem:					
6. Co bylo zdrojem úrazu? <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí	<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj  <div style="text-align: right;">a) <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table></div>				
7. Proč k úrazu došlo? (příčiny) <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti	<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod  <div style="text-align: right;">a) <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table></div>				

8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek?	<input type="checkbox"/> ANO <input type="checkbox"/> NE
---	--

9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu. (V případě potřeby připojte další list).
---

10. Uveďte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno. (V případě potřeby připojte další list) <sup>7)</sup> .
---

11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:
--

**E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu**

--

Úrazem postižený zaměstnanec	datum, jméno a podpis
Svědci	datum, jméno a podpis
	datum, jméno a podpis
	datum, jméno a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci <sup>9)</sup>	datum, jméno a podpis
Zástupce odborové organizace <sup>9)</sup>	datum, jméno a podpis


Za zaměstnavatele <sup>g)</sup>	datum, jméno a podpis  pracovní zařazení:
---------------------------------	---

- a) Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán báňské správy.
- b) Vyplní zaměstnavatel.
- c) Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení terciární sféra – úřad.
- d) Činností se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.
- e) Uvede se následek zranění, například zlomenina, řezné poranění, traumatická amputace, pohmoždění, popálení, otrava, utonutí.
- f) Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.
- g) V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.

	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 6
		STRANA 1

**Obsah směrnice:**

1. Úvod
2. Rozsah platnosti směrnice
3. Odpovědnost za zajištění BOZP v organizaci
4. Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců
5. Základní povinnosti zaměstnanců
6. Podmínky pracovních činností zaměstnanců
7. Náplň činnosti externího technika BOZP
8. Prověrky BOZP
9. Prevence Rizik
10. Systém školení BOZP
11. Kategorizace prací
12. Systém poskytování OOPP
13. Zdravotní způsobilost k práci - systém provádění lékařských prohlídek
14. Technická zařízení – povinnosti provozovatele, termíny revizí atd.
15. Pracovní úrazy, záznamy, hlášení, evidence
16. Zjišťování alkoholu na pracovišti

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	 Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – 1/2010

 <b>THERMO INDUSTRY a.s.</b>	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 6
		STRANA 2

## 1. ÚVOD

Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců (dále jen BOZP) a osob, kteří se zdržují v níže uvedených prostorách (viz. bod 2), předpokládá vyhledávat rizika možného ohrožení, stanovit postupy cílů ochrany, kterých se má dosáhnout, definovat a realizovat opatření a vytvořit kontrolní mechanismy účinnosti přijatých opatření. Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni zajišťovat seznamování zaměstnanců s riziky na pracovišti a s příslušnými předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví (dále jen BOZP), ověřovat znalosti těchto předpisů, informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie, dle nařízení vlády č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů je jimi vykonávaná práce zařazena, vyhledávat rizika ohrožení zdraví a přijímat opatření k jejich odstranění nebo minimalizaci. V rozsahu stanoveném vnitřním předpisem (směrnice OOPP) zajišťovat při provozování své činnosti poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, oděvů, obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Vedoucí zaměstnanci na pracovištích jsou povinni vyšetřovat příčiny pracovních úrazů a provádět v souladu s nařízením vlády č. 170/2014 Sb., v platném znění další předepsané úkony. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni dbát, aby pracoviště odpovídala bezpečnostním limitům a hygienickým požadavkům.

## 2. ROZSAH PLATNOSTI SMĚRNICE

Směrnice organizačního zabezpečení BOZP platí pro firmu **Thermo Industry a.s.**, provozovnu Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice. Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance a fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. Statutární zástupce je oprávněn vydáním příkazu určit vedoucího zaměstnance odpovědného za plnění podmínek BOZP v těchto objektech.

*Pro potřeby této směrnice se rozumí :*

- odborně způsobilou osobou v prevenci rizik na úseku BOZP je fyzická osoba pan **Bc. Tomáš Hlava**, mající odbornou způsobilost na základě požadavku § 10 zákona č. 309/2006 Sb., dále externí technik BOZP. Tato osoba zajišťuje činnost dodavatelsky.
- Vedoucím zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který bezprostředně řídí a kontroluje jemu podřízené pracovníky na svěřeném jím řízeném úseku. Péče o BOZP je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

## 3. ODPOVĚDNOST ZA ZAJIŠTĚNÍ BOZP V ORGANIZACI

Za zajištění BOZP v organizaci **Thermo Industry a.s.**, provozovnu Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice provádění všech opatření, dodržování předpisů na úseku BOZP, odpovídá předseda představenstva firmy **Ing. Miroslav Valášek**.

Za zajištění provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik je zodpovědný externí technik BOZP pan Bc. Tomáš Hlava, přičemž:

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

 <b>THERMO INDUSTRY a.s.</b>	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ</b> <b>BOZP</b>	VERZE 6
	<b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	STRANA 3

Vedoucí zaměstnanec výše uvedené organizace je povinen poskytnout externímu technikovi BOZP veškeré prostředky, informace a dále potřebnou dobu k výkonu jeho činnosti. Dále je povinen mu poskytnout veškerou dokumentaci a informovat ho o všech okolnostech a skutečnostech o nichž je mu známo, a které by mohly mít vliv na bezpečnost zaměstnanců nebo vést k poškození jejich zdraví. Dále je vedoucí zaměstnanec povinen poskytnout veškeré písemnosti týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání a poskytnout veškerou součinnost v této problematice.

#### 4. ZÁKLADNÍ POVINNOSTI VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ

- Nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti ve smyslu platné legislativy.
- Provozovat jen přístroje, prostředky a zařízení odpovídající požadavkům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Soustavnou kontrolou zjišťovat stav technických zařízení dodržování zásad bezpečnosti práce a bezodkladně odstraňovat nebo zajišťovat odstranění zjištěných závad.
- Při nástupu na pracoviště nebo při změnách pracovního zařazení zaměstnance, zajišťovat seznámení s odbornými a technickými předpisy a požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovenými pro výkon jejich práce, pravidelně ověřovat znalosti těchto předpisů vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování (o seznámení vést prokazatelné záznamy).
- Poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky popř. i ochranné nápoje.
- V součinnosti s externím technikem BOZP provádět šetření pracovních úrazů.
- Vést v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost.
- Řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.
- Co nejlépe organizovat práci a zajistit bezpečné pracovní postupy.
- Vytvářet příznivé a bezpečné pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci

#### 5. ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

- Pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny svých nadřízených v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci
- Využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.
- Dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonané práci a k oblasti BOZP, pokud s nimi byli dříve seznámeni.
- Účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- Podrobit se pracovním lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy
- Dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

- g) Dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- h) Nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat 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 a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.
- i) Oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
- j) S ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů
- k) Bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- l) Podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není od vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

## 6. PODMÍNKY PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ ZAMĚSTNANCŮ

- a)** Pro výkon bezpečné práce nestačí jen odborné znalosti. Je nezbytná také znalost bezpečnostních předpisů. Je proto povinností zaměstnanců soustavně si osvořovat znalost předpisů, které platí pro příslušná pracoviště a řídit se jimi při práci.
- b)** Práci smí vykonávat pouze pracovník prokazatelně seznámený s předpisy platnými pro dané pracoviště, zdravotně pro výkon této práce způsobilý, případně s platnou odbornou způsobilostí, pokud je k výkonu práce požadovaná.
- c)** Před začátkem práce musí zaměstnanec vždy zkontrolovat řádné zakrytí strojů a zařízení; případné nedostatky má povinnost odstranit nebo ohlásit nadřízenému.
- d)** Veškerá vyhrazená a další technická zařízení (elektrická zařízení, plynová zařízení, tlaková zařízení, zvedací zařízení a VZV vozíky) smí obsluhovat pouze pracovník, který má platné školení obsluhy, (platné písemné jmenování pro tuto činnost) a který prokázal, že je pro tuto činnost zdravotně způsobilý.
- e)** Svářecí práce smí provádět pouze pracovník s platným svářečským průkazem a osvědčením, které musí mít během prováděné činnosti k dispozici. V případě svařování v místech a prostorách, která nejsou určena jako stálá svářecí pracoviště, bude vždy k těmto činnostem vystaven písemný příkaz, včetně požárního dohledu.
- f)** Je zakázáno zdržovat se bez pracovního důvodu na pracovištích, na která nebyl zaměstnanec společnosti přidělen k výkonu práce.
- g)** Pracovník nesmí používat stroje, přístroje, nástroje nebo nářadí, které mu nebyly k výkonu práce přiděleny jeho nadřízeným.
- h)** Před spuštěním každého zařízení nebo stroje je obsluha povinna zkontrolovat, zda je řádně sestaveno, nevyskytují-li se na něm nebo v jeho okolí nějaké zjevné závady, nejsou-li na něm

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010



 <b>THERMO INDUSTRY a.s.</b>	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 6
		STRANA 5

nebo v jeho blízkosti cizí předměty, které by mohly ohrozit jeho řádnou funkci nebo by mohly být příčinou zranění.

i) Pokud je nutné například při opravě vypnout stroj nebo zařízení a pracovník není schopen při výkonu své činnosti zabránit jeho nežádoucímu zapnutí, musí hlavní vypínač případně jistič uzamknout. Nelze-li uzamčení provést, musí pověřit druhou osobu dozorem nad vypnutým stavem zdraví nebo musí hlavní vypínač opatřit tabulkou „NEZAPÍNEJ, NA ZAŘÍZENÍ SE PRACUJE“.

j) Na pracovišti musí být udržován pořádek, odpad ukládán do k tomu určených nádob.

Pořádek a čistota na pracovišti je nutná podmínka pro zajištění bezpečné práce.

k) Zaměstnanci nesmí používat vlastní elektrické spotřebiče v objektu společnosti. Výjimkou jsou elektrické spotřebiče písemně povolené jednatelem společnosti.

## 7. NÁPLŇ ČINNOSTI EXTERNÍHO TECHNIKA BOZP

K zajištění kontroly plnění uvedených úkolů a metodické pomoci vedoucím zaměstnancům v dané problematice je určen externí bezpečnostní technik, který plní následující úkoly:

a) U nových zaměstnanců provádí vstupní školení o předpisech bezpečnosti práce a ochrany zdraví a ověřuje znalosti těchto předpisů. O instruktáži a ověření znalostí vyhotovuje doklad, který je součástí dokumentace BOZP

b) U nově jmenovaných vedoucích zaměstnanců tj. u zaměstnanců, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení provádí seznámení s povinnostmi pro ně vyplývajícími z oblasti BOZP

c) V součinnosti s vedoucími pracovišť provádí šetření pracovních úrazů zaměstnanců a navrhuje opatření k odstranění příčin těchto událostí.

d) Vede evidenci o pracovních úrazech jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny nebo k smrti zaměstnance, provádí hlášení a zaslání záznamů o pracovních úrazech orgánům dle nařízení vlády č. 170/2014 Sb., shromažďuje doklady pro jednání vedení organizace v rámci odškodnění zaměstnance.

e) Kontrolní činností vyhledává rizika ohrožení zdraví zaměstnanců. Přitom požaduje na vedoucích zaměstnancích odstranění zjištěných nedostatků a závad, které jsou v rozporu s právním předpisem, technickou normou, návodem výrobce nebo bezprostředně ohrožují BOZP. ( viz kapitola provádění preventivních prověrek BOZP)

f) Zpracovává návrhy a zajišťuje změnu vnitřních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví a bezpečnosti technických zařízení v souladu s platnými právními předpisy.

## 8. PROVĚRKY BOZP

Na základě ustanovení Zákoníku práce zajišťuje externí bezpečnostní technik prověrky stavu bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a hygieny práce. O prověrkách na pracovištích jsou pořizovány záznamy, které jsou podkladem pro vypracování souhrnné zprávy, která ve svém závěru navrhuje opatření k odstranění zjištěných nedostatků. Tato zpráva bude sepsána neprodleně po skončení výše uvedené prověrky, opatření v ní navržená schvaluje statutární zástupce společnosti. Tato osoba je rovněž povinna napsat písemnou zprávu o odstranění závad ( tento požadavek a prostor bude vymezen ve vlastním zápise z prověrky BOZP). Preventivní prověrky budou prováděny **1x ročně**.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

## 9. PREVENCE RIZIK

- a) Prevencí rizik se podle Zákoníku práce rozumí 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.
- b) Technická rizika vyhledává a vyhodnocuje externí technik bezpečnosti práce a to s nejbližšími vedoucími pracovišť. Při změně technologie, pracovních postupů nebo vybavení pracoviště je vedoucí pracoviště povinen neprodleně toto nahlásit výše uvedené osobě, která příslušnou dokumentaci doplní nebo jinak upraví. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních je vedena písemná dokumentace pod názvem „**Dokumentace rizik**“ pod číslem **RIZ 0107/2010**. Vyhodnocení rizik je dále uvedeno v každém zpracovaném pracovním postupu, včetně přijatých opatření a pravidel bezpečného chování. Seznam všech zpracovaných pracovních postupů je v dokumentu **Tématická osnova BOZP pod číslem TPBOZP – I/2010**. Hodnocení rizik a zejména jeho aktualizace je prováděna minimálně 1x ročně nebo po každé změně, která by měla vliv na výsledek hodnocení rizik. Za aktualizaci a hodnocení rizik odpovídá odborně způsobilá osoba v prevenci hodnocení rizik pan Bc. Tomáš Hlava.

## 10. SYSTÉM ŠKOLENÍ BOZP

Při vzniku pracovního poměru, nástupu do práce, při pověření vedením, při výkonu činností, u kterých to přímo stanoví právní předpis musí být zaměstnanci řádně seznámeni s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP.

Druhy jednotlivých školení se rozlišují následovně:

**a) Základní všeobecné vstupní školení** - řádné a prokazatelné seznámení se s pracovními postupy, pracovním řádem, pracovními riziky a složkou dokumentace BOZP a dále seznámení s všeobecnými předpisy v organizaci a další informace o zásadách a povinnostech zaměstnance v oblasti BOZP, kterými se musí řídit, jakož i ověřování znalostí. Provádí se zásadně v den vzniku pracovního poměru. Tento typ školení se provádí pro zaměstnance **ve stálém pracovním poměru, pro zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti a zaměstnance v dalším pracovním poměru**. Toto školení provádí externí technik BOZP.

V rámci provedení tohoto školení budou získané znalosti ověřeny ústním pohovorem.

**b) Vstupní školení na pracovišti** - navazuje na základní všeobecné vstupní školení podle bodu a) a je to řádné a prokazatelné seznámení s konkrétními podmínkami na pracovišti, postupem pracovní činnosti, nebezpečnými místy a riziky, zakázanými a nebezpečnými činnostmi, organizací první pomoci, jakož i praktické předvedení obsluhy zařízení, a používání OOPP s ověřením znalostí. Provádí se na konkrétním pracovišti a zásadně v den vzniku pracovního poměru. Bez této instruktáže nesmí být zaměstnanec pověřován žádnou pracovní činností. Toto školení provádí určený vedoucí pracovník. V rámci provedení tohoto školení budou získané znalosti ověřeny ústním pohovorem.

**c) Periodická a mimořádná školení** - opakování již nabytých vědomostí z BOZP a pokynů pro daná pracoviště. Vychází z analýzy stavu a potřeb pracoviště, garantuje podávání informací o přijatých nových opatřeních ke zkvalitnění ochrany zdraví a nových předpisech z oblasti BOZP. Školení budou opakovány **1x za 2 roky**. Tato školení bude provádět externí technik BOZP. V rámci provedení tohoto školení budou získané znalosti ověřeny ústním pohovorem.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 6
		STRANA 7

**d) Praktický zácvik** - praktické osvojování poznatků o bezpečné práci na výrobním strojním zařízení, či technologii výroby jehož cíle musí být přesně definovány. Jedná se zejména o vytvoření vhodných a bezpečných pracovních návyků. Toto školení zde nebude prováděno neboť druh provozované činnosti toto nevyžaduje.

**e) Požadavky na školení řidičů, kteří nejsou povinni se zúčastnit školení řidičů z povolání (tzv. řidiči - referenti)** – tito zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení zajišťovaného zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření znalostí, dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele.

Kvalifikace lektora: odborně znalý, který vykládanou problematiku ovládá, dovede kvalifikovaně zodpovědět dotazy a je schopen zaměstnancům problematiku včetně dopravních předpisů jasně vyložit - tato osoba zajišťuje školení dodavatelským způsobem, školení se opakuje v intervalu **1x za 2 roky**. Toto školení provádí externí školitel v rámci smluvního vztahu. V rámci provedení tohoto školení budou získané znalosti ověřeny ústním pohovorem.

**g) Školení speciální** – školení jejichž četnost se opakuje na základě platných specifických legislativních předpisů BOZP

Obsluha vysokozdvizného vozíku	- 1x ročně
Obsluha tlakových nádob	- 1x za 3 roky
Obsluha plynového kotle do 50 kW	- 1x za 3 roky

Externí školitelé vystaví prezenční listinu, kde bude uvedena náplň školení, délka a způsob ověření získaných znalostí.

## 11. KATEGORIZACE PRACÍ

Na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů a zákona č.432/2003 Sb. se všechny profese (jedná se o THP, obsluhu VZV vozíku) zařazují do kategorie první. Díky tomuto zařazení není třeba podávat písemný návrh KHS v Hradci Králové. Se zařazením do první kategorie budou všichni zaměstnanci seznámeni během vstupního školení BOZP. Pracovní pozice operátor výroby bude zařazena po změření rizikového faktoru – hluku a podání následného návrhu na příslušnou KHS.

## 12. SYSTÉM POSKYTOVÁNÍ OOPP

Organizace je v souladu se zákoníkem práce a nařízením vlády č. 495/2001 Sb. povinna poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pomůcky. Tento požadavek řeší samostatně dokument SMĚRNICE PRO POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ, MYCÍCH, ČISTÍCÍCH A DESINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ pod číslem **OOPP-I/2010**.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 6
		STRANA 8

### 13. ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST K PRÁCI – SYSTÉM PROVÁDĚNÍ LÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK, PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PÉČE

Zdravotní způsobilost k práci se posuzuje na základě zjištění zdravotního stavu zaměstnance při preventivní nebo jiné lékařské prohlídce a na základě znalostí požadavků, jež na něho klade práce, kterou má vykonávat nebo vykonává.

Druhy lékařských prohlídek:

Kategorie (dle z. o ochraně veř. zdraví)	Četnost prohlídky	Četnost prohlídky u zaměstnance, který dovršil 50 let věku
První	Jednou za 6 let	Jednou za 4 roky
Druhá	Jednou za 5 let	Jednou za 3 roky
Třetí + druhá riziková	Jednou za 2 roky	
Čtvrtá	Jednou za rok	

Riziko ohrožení zdraví	Věk do 50 let	Věk nad 50 let
Ridič VZV, obsluha TN,	1 x za 4 roky	1 x za 2 roky

Organizace nemá uzavřenu smlouvu na poskytování pracovnělékařské péče s jedním konkrétním lékařem, všechny výše uvedené lékařské prohlídky vykonává registrující obvodní lékař, který u činností vyžadujících odborná vyšetření (rizikové práce apod.) vysílá zaměstnance k příslušným specialistům. Na základě všech vyšetření provede výše uvedený lékař výsledné zhodnocení zdravotního stavu, které je rozhodující pro další trvání pracovního zařazení nebo ukončení pracovního poměru. Odborné proškolení z hlediska poskytování první pomoci zajistí organizace smluvním způsobem externím pracovníkem. Provedení příslušné zdravotní prohlídky z hlediska smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a příslušným lékařem bude realizováno na základě písemné objednávky.

### 14. TECHNICKÁ ZAŘÍZENÍ – POVINNOSTI PROVOZOVATELE, TERMÍNY REVIZÍ ATD.

Před uvedením technického nebo technologického zařízení do provozu zabezpečuje osoba, která zařízení instalovala provedení zkoušek, resp. revizí, za účelem ověření, zda zařízení odpovídá normativním hodnotám a technickým požadavkům na bezpečnou funkci a provoz. Během provozu technického nebo technologického zařízení se postupuje podle normativních požadavků a dokumentace od výrobce.

Provozuschopnost instalovaného zařízení se prokazuje dokladem o jeho montáži, provedené zkoušce, dokladem o uvedení zařízení do provozu, kontrolách provozuschopnosti, údržbě a opravách.

#### *Elektrická zařízení*

a) udržovat elektrické zařízení v bezpečném a spolehlivém stavu, který odpovídá platným elektrotechnickým předpisům a ČSN a to jen osobami s elektrotechnickou kvalifikací dle ČSN

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – 1/2010

**EN 50110-2 ED.2** a se zkouškou dle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti, která opravňuje k samostatné činnosti na elektrických zařízeních a hromosvodech  
Pro každé elektrické zařízení musí být písemně určena osoba, odpovědná za provoz elektrického zařízení.( dle **ČSN EN 50110-2 ED.2**).Před započítím činnosti nebo jakékoli práci na elektrickém zařízení musí výše uvedená stanovit bezpečný postup pro tuto práci. Všichni zaměstnanci jsou povinni nahlásit osobě odpovědné za elektrické zařízení veškeré závady a nedostatky, které zjistí na elektrickém zařízení.

b) **revize el. zařízení:** dle platných dle **ČSN 331500, ČSN 332000-1 ED 2 a ČSN 33 1600 ED.2** a řádu směrnic preventivní údržby , resp. směrnicemi výrobce a to jen osobami s odbornou kvalifikací

Konkrétní lhůty pro opakování revizí stanoví revizní technik a bude písemně uvedeno v každé revizi.

Sklady ( prostředí normální – základní)

**1x za 5 let**

**Hromosvody a zemnicí soustava**

revize:

dle ČSN EN 62305

revizi provést po každém prokazatelně zjištěném zásahu bleskem  
provádí osoba s odbornou kvalifikací

**Periodická technická kontrola manipulačního vozíku**

provádí externí odborně způsobilá firma

**1x ročně**

**Plynová zařízení**

Na základě požadavku ČSN EN 1775 je organizace povinna stanovit osobu odpovědnou za provoz plynového zařízení.Tato osoba musí mít k dispozici od pověřené osoby uvádějící plynovod do provozu písemné pokyny pro **Provoz plynového zařízení**. Pokyny pro provoz musí obsahovat:

- způsob udržování odběrného plynového zařízení v řádném a bezpečném stavu
- způsob a lhůty kontroly těsnosti domovního plynovodu včetně jeho části vedení v zemi a připojení spotřebičů
- způsob zajištění funkčnosti uzávěru plynu
- základní bezpečnostní pokyny pro podezření na únik plynu
- požadavek na zákaz zřizování jakýchkoli staveb nad vnějším plynovodem
- upozornění na nutnost uchování a udržování dokumentace plynového zařízení
- písemné údaje o umístění plynovodu, popis případně schéma

Revize plynových zařízení:

1) výchozí revize plynového zařízení - zkouška tlaková, pevnosti a těsnosti podle ČSN EN 1775, TPG 704 01, TPG 609 01, TPG 934 01

2) provozní revize plynového zařízení :

ČSN 38 6405 **1x 3 roky**

3) roční kontrola proškolenou osobou

dle vyhl.č.85/1978 Sb. **1x ročně**

provádí osoba s odbornou kvalifikací

V případě zjištěných závad ( revize) je provozovatel tyto závady v navrhnutém termínu odstranit a písemně vypracovat zprávu o odstranění závad, která bude součástí dané revize.V případě nesplnění tohoto požadavku pozbývá revize platnosti.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

 <b>THERMO INDUSTRY a.s.</b>	<b>ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 6
		STRANA 10

### 15. PRACOVNÍ ÚRAZY – ZÁZNAMY, HLÁŠENÍ, EVIDENCE

Dojde-li k pracovnímu úrazu, je zraněný povinen uvědomit o tom a to nejpozději do konce pracovní doby svého nejbližší nadřízeného. Nemůže-li tak vzhledem ke svému zranění učinit, oznámí takový úraz zaměstnanec, který je jeho svědkem nebo se o něm bezprostředně dozvěděl. Je-li toho třeba, je uvedený zaměstnanec povinen poskytnout, popř. zajistit poskytnutí první pomoci zraněnému.

a) O pracovních úrazech, jejichž následkem došlo k pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny nebo k smrti zaměstnance, provádí šetření jeho příčin vedoucí pracoviště za účasti externího bezpečnostního technika a provedou sepsání záznamu o úrazu. Bezpečnostní technik po dohodě s účastníky šetření stanoví opatření k odstranění nebo minimalizaci rizik, které byly příčinou úrazu. Záznamy o pracovních úrazech za uplynulý kalendářní měsíc zasílá externí technik bezpečnosti práce hromadně do pátého dne následujícího měsíce Oblastnímu inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj se sídlem v Hradci Králové a zdravotním pojišťovnám.

b) O všech drobných poraněních a pracovních úrazech, tj. i úrazech bez pracovní neschopnosti nebo s pracovní neschopností kratší než tři kalendářní dny, se na pracovištích vede evidence do knihy úrazů. Zápis musí obsahovat údaje potřebné pro sepsání záznamu o úrazu v případě, že se vyskytnou následky vyžadující pracovní neschopnost delší než tři dny později.

c) V případě, že pracovním úrazem bez pracovní neschopnosti nebo s pracovní neschopností kratší než tři dny vznikl nárok na bolestné, je vedoucí zaměstnanec povinen sepsat záznam o úrazu a tento předat externímu techniku bezpečnosti práce.

#### HLÁŠENÍ A SEPSÁNÍ ZÁZNAMU O ÚRAZU

Postižený, pokud je toho schopen, nebo jiný zaměstnanec, který je svědkem pracovního úrazu, je povinen ihned uvědomit bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance o pracovním úrazu. Příslušný vedoucí zaměstnanec zjistí okolnosti, za jakých k úrazu došlo, a s postiženým sepsá na tiskopise "Záznam o úrazu", podle nařízení vlády č. 170/2014 Sb., který je k dispozici u vedoucích zaměstnanců a v sídle výše uvedené firmy Záznam musí být sepsán do 5 pracovních dnů.

#### ZÁZNAM O ÚRAZE SE VYHOTOVUJE V NĚKOLIKA PROVEDENÍCH:

- 1 \* zaměstnavateli – výše uvedené firmě
- 1 \* postiženému zaměstnanci
- 1 \* mzdové účetní
- 1 \* místně příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce
- 1 \* zdravotní pojišťovně, u které je poškozený zaměstnanec zdravotně pojištěn
- 1 \* pojišťovně, u které je pro tyto účely pojištěn zaměstnavatel

Jestliže zdravotní stav postiženého zaměstnance neumožňuje jeho přímou účast na vyšetřování příčin pracovního úrazu, může být tento záznam sepsán i na základě výpovědi svědků. V takovém případě je nutné v příslušné rubrice "Záznamu o úrazu tento důvod uvést a

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010



## ORGANIZAČNÍ ZABEZPEČENÍ BOZP

**THERMO INDUSTRY, a.s.**  
Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna:  
Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice  
IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481

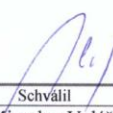
VERZE  
6

STRANA  
11

postiženému jeden výtisk zaslat k podepsání. Přímý nadřízený zaměstnanec je odpovědný za vyšetření úrazu a sepsání záznamu a včasné zaslání na příslušné úřady.

### 16. ZJIŠŤOVÁNÍ ALKOHOLU NA PRACOVIŠTI

Donášení alkoholických nápojů do firmy, pití alkoholických nápojů na pracovišti, jakož i vstupu do firmy v podnapilém stavu je přísně zakázáno. Na výzvu nadřízeného zaměstnance je povinností řadového zaměstnance se podrobit vyšetření, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. V případě odmítnutí dechové zkoušky podřízeným zaměstnancem, bude toto posuzováno jako pozitivní výsledek zkoušky. Toto bude posuzováno jako vážné porušení pracovních povinností a může být podnětem ke skončení pracovního poměru. V případě jakéhokoliv pracovního úrazu je povinností zaměstnance, který se poranil, podrobit se neprodleně dechové zkoušce na přítomnost alkoholu. Tato zkouška bude provedena prostřednictvím vedoucího zaměstnance a o jejím výsledku bude proveden písemný záznam do schváleného formuláře pod označením č. **ALK-I/2011**.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	 Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	OZBOZP – I/2010

	<b>TĚMATICKÁ OSNOVA ŠKOLENÍ BOZP</b>  <b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	VERZE 7
		STRANA 1

1. Zákoník práce **č.262/2006 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů.: § 101, § 102, § 103, §104, § 105, § 106, § 108, § 224, § 225, § 226, § 227, § 228, § 243, § 244, § 245, § 246, § 247, § 273, § 274, § 301, § 302, § 365, § 366, § 367 - § 374, § 387
2. Zákon o inspekci práce **č.251/2005 Sb.**, § 3, § 5, § 7, § 17, § 30
3. Nařízení vlády **č. 170/2014 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.
4. Nařízení vlády **č.495/2001 Sb.**, kterým se stanoví rozsah a podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
5. Nařízení vlády **č.101/2005 Sb.**, o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí - § 3, Příloha k nařízení vlády – elektrické instalace, únikové cesty a východy, střechy, příčky, stěny stropy, podlahy, dveře, vrata, komunikace, poskytování první pomoci, skladování a manipulace s materiálem a břemeny
6. Vyhláška ČÚBP **č.48/1982 Sb.**, kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení - § 172 kotelny, § 194-§ 199 elektrická zařízení § 205 – žebříky
7. Bezpečnostní požadavky na elektrická zařízení – **ČSN 33 1600 ED.2-** Revize a kontroly elektrických spotřebičů během používání, **ČSN 331500** - Elektrotechnické předpisy, Revize elektrických zařízení, Vyhl.**č.50/1978 Sb.** - § 3, § 4, **ČSN EN 50110-2 ED.2** - Obsluha a práce na elektrických zařízeních - organizace, pracovní postupy  
Hlavní pracovní rizika elektrických spotřebičů – dle návodů výrobce a dokumentace rizik
8. Vyhláška MPSV **č. 73/2010 Sb.**, kterou se určují vyhrazená elektrická zařízení, jejich stanovení do tříd a skupina a některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti ve znění pozdějších předpisů - informativně
9. Nařízení vlády **č.11/2002 Sb.**, kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, **ČSN ISO 3864** – druhy, provedení a barvy bezpečnostních značek
10. Nařízení vlády **č.361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci - §50 – práce se zobrazovacími jednotkami a nařízení vlády **č. 93/2012 Sb.**, kterým se mění výše uvedené nařízení vlády- § 7 zátěž chladem, § 8 – ochranné nápoje, § 29 – limity přenášených břemen § 39 – bezpečnostní přestávky, § 44-45 – ohřívárny a osvětlení pracoviště.
11. Bezpečnostní požadavky na plynová zařízení – vyhláška **č.85/1978 Sb.**, o kontrolách revizích a zkouškách plynových zařízení, ve změně nařízení **č.352/2001 Sb.** - § 6 výchozí revize, § 3 kontrola zařízení ,§ 4 a § 7 - provozní revize  
Nařízení vlády **č.91/1993 Sb.**- §14
12. Nařízení vlády **č.378/2001 Sb.**, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí. - § 1 -§ 5, příloha č.3 k nařízení vlády
13. Zákon **č.309/2006 Sb.**, o bezpečnosti práce - § 2 – požadavky na pracoviště, § 5 – pracovní postupy, § 6 – bezpečnostní značky

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – I/2010



- 14. Dokumentace BOZP – organizační zabezpečení BOZP č. OZBOZP-I/2010 – směrnice OOPP č. OOPP-I/2010 – traumatologický plán+ zásady první pomoci č. TP-I/2010 – Dokumentace o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních, posouzení pro provozní prostory, pracovní činnosti a budovy č. RIZ-0107/2010, Místní provozní předpis pro skladování č. SKL –I/2010 – Místní provozní předpis pro vys.vozíky č. VOZ – I/2010 – Průvodní technická dokumentace pro Homogenizátor stěrky HS-300/PŠ, v.č.10668**

**Bezpečné pracovní postupy:**

- Bezpečný pracovní postup vysokozdvizný vozík č. BPVZ-I/2010  
Bezpečný pracovní postup pro sklady a regály č. BPSK-I/2010  
Bezpečný pracovní postup pro manipulace s břemeny č. BPBŘEM-I/2010  
Bezpečný pracovní postup pro AKU šroubovák č. BPAKU –I/2010  
Bezpečný pracovní postup pro bourací kladivo č. BPBK –I/2007  
Bezpečný pracovní postup pro manipulaci s nebezpečnými látkami č. BPNEB-I/2010  
Bezpečný pracovní postup pro práce na elektrickém zařízení č. BPEZ-I/2010  
Bezpečný pracovní postup pro obsluhu kotle do 50 kW č. BPPK – I/2013

- Pokyny první pomoci pro úraz elektrickým proudem č. PPP-I/2010  
Pokyny první pomoci pro popáleniny č. PPP-II/2010  
Pokyny první pomoci pro otravu oxidem uhelnatým č. PPP-III/2010

- 15. Zařazení zaměstnanců dle vykonávané práce do kategorie o ochraně zdraví – ústní sdělení Poskytování preventivní pracovně lékařské péče, jaké zařízení ( ordinace) způsob a druh prohlídek - sdělení**

- 16. Zákon č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů – informace, vyhláška č. 107/2013 Sb., kterou se mění 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. - informativně**

- 17. Vyhláška ČÚBP č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti ve znění pozdějších předpisů - informativně**

- 18. Vyhláška ČÚBP č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti ve znění pozdějších předpisů - informativně**

- 19. Vyhláška ČÚBP č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti ve znění pozdějších předpisů – informativně**

- 20. Zákon č.373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách - §53 - §65**










- 21. Vyhláška č.79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) - informativně**





- 22. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým,**

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – I/2010

	<b>TĚMATICKÁ OSNOVA ŠKOLENÍ</b> <b>BOZP</b>	VERZE 7
	<b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	STRANA 3

a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání - §2 - §6 - informativně

Barvy bezpečnostních značek a obalů v prostoru firmy: Obecně platný význam a účel značek					
	značky zákazu, signalizace nebezpečí		značky příkazu		značky výstrahy, riziko nebezpečí
	informační značky bezpečí		Výstražné profily		prostředky požární ochrany
	místo první pomoci		hlavní vypínač		pohotovostní telefon

Přehled značení obalů – GHS (CLP)							
	Výbušné látky		Hořlavé látky		Oxidační látky		Plyny pod tlakem
	Korozivní a žíravé		Toxické		Dráždivé látky		Nebezpečné pro zdraví
	Nebezpečné pro životní prostředí						

Dříve než u nás začnete pracovat, je naším úkolem poučit Vás o základních povinnostech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Péče o člověka patří k nejdůležitějším celospolečenským úkolům. Nesprávné a nebezpečné jednání při práci v prostorách společnosti je častou příčinou pracovních úrazů. Pro výkon práce nestačí jen odborné znalosti, ale je nutné též znát bezpečnostní, hygienické pravidla. Osvoj si proto pravidla a předpisy pro bezpečnou práci platné na tvém pracovním úseku řiď se jimi při práci tak, abys byl příkladem svým spoluzaměstnancům. Dodržuj proto při práci a v prostorách společnosti tyto zásady.

#### ZAMĚŠTNANCI FIRMY JSOU POVINNI:

1. Nastupovat do zaměstnání vždy duševně a tělesně připraveni.
2. Počínat si při práci tak, aby neohrozili zdraví své ani svých spoluzaměstnanců, dodržovat předpisy o ochraně a bezpečnosti při práci - stanovené pracovní postupy, návody k obsluze el. spotřebiče atd..
3. Při práci vždy myslet na bezpečnost svého jednání (počínání) a nepřeceňovat vlastní schopnosti.
4. Při chůzi v prostorách společnosti si počínat opatrně, používat výhradně vymezených cest vchodů a východů, které jsou pro zaměstnance určeny.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – 1/2010

5. Neuvádět elektrické spotřebiče (nebo zařízení) pokud se nepřesvědčili, že tím neohrozí zdraví nebo život svůj či někoho jiného.
6. Zdržet se prací, pro něž nejsou vyškoleni a které vyžadují odbornou způsobilost.
7. Zdržet se obsluhy zařízení, pro něž nejsou zaškoleni ani zaučení.
8. Dodržovat pořádek na pracovišti.
9. Řídit se bezpečnostními značkami, které jsou v objektu společnosti umístěny, dbát varovných signálů a smluvených znamení.
10. Každý úraz (sebemenší zranění) si dát řádně ošetřit a podle možnosti ihned požádat nadřízeného o sepsání záznamu o úrazu do knihy úrazů.
11. Při zdravotních potížích, nevolnosti ohlásit svůj stav nadřízenému.
12. Oznámit ihned nadřízenému nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost zdraví pracovníků, a podle svých možností a vzdělání se podílet na jejich odstraňování.
13. Používat při práci ochranné zařízení a předepsané osobní ochranné pracovní prostředky chránit je před poškozením a pečovat o jejich běžnou údržbu.
14. Seznámit se s pracovištěm - upozornění na nebezpečná místa pracoviště v objektu společnosti.
15. Účastnit se školení a výcviku pořádaného zaměstnavatelem v zájmu zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se stanoveným lékařským prohlídkám.
16. Seznámit se s riziky na pracovišti a v provozních prostorách společnosti.

#### ZAMĚŠTNANCŮM JE ZAKÁZÁNO:

1. Donášení alkoholických nápojů do firmy, pití alkoholických nápojů na pracovišti, jakož i vstupu do firmy v podnapilém stavu : na výzvu nadřízeného zaměstnance je povinností podrobit se vyšetření, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek
2. Vstupovat na pracoviště a do prostorů a zařízení, kam nebyli pracovně vysláni.
3. Odstraňovat nebo poškozovat bezpečnostní zařízení ( kryty, ochranné prvky, bezpečnostní značky apod.).
4. Pracovat bez pověření s elektrickým a jiným zařízením, se kterým nejsou obeznámeni.
5. Opravovat a čistit stroje a přístroje za chodu (vždy pouze dle návodu výrobce).
6. Rozptylovat jakýmkoliv způsobem pozornost zaměstnanců ( škádlení, hádky, žerty, hry apod.).

Před započítím každé nové práce si zaměstnanec zajistí u vedoucího pokyny, jak bezpečně pracovat. Nerozumíš-li ničemu, nebo není-li něco zcela jasné, požádej odborného pracovníka o vysvětlení.

Bezpečnostní předpisy pro zaměstnance bez elektrotechnického vzdělání, kteří jsou odborné označování jako pracovníci seznámení.

Pracovníci seznámení mohou obsluhovat jen elektrická zařízení malého a nízkého napětí ve smyslu prováděcích předpisů a místních pracovních i technologických postupů. Jsou povinni , dbát provozních a bezpečnostních pokynů, příkazů, poučení, směrnic a návodů k obsluze vztahujících se k činnosti na el. zařízení příslušného druhu a napětí.

#### Pracovníci seznámení přicházejí do styku s elektrickým zařízením nebo do jeho blízkosti:

- a) při obsluze zařízení a při práci s ním,
- b) při jiné činnosti nebo při pobytu v blízkosti el. zařízení. Pracovníci seznámení nesmějí: - pracovat na nekrytých živých částech el. zařízení ;

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – I/2010



**THERMO INDUSTRY a.s.**

## **TĚMATICKÁ OSNOVA ŠKOLENÍ**

### **BOZP**

**THERMO INDUSTRY, a.s.**

Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice

Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice

IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481

VERZE  
7

STRANA  
5

- dotýkat se přímo nebo jakýmkoliv předmětem nekrytých živých částí el. zařízení ( netýká se el. zařízení s bezpečným proudem ) ;
  - při pobytu nebo pohybu v blízkosti el. zařízení přiblížit se žádnou částí těla ( např. zvednutou nebo předpaženou paží ) ani oděvem nebo předmětem, kterého při práci používají , k nekrytým částem el. zařízení;
  - zahájit práci dříve, než jim bude odborným pracovníkem provozovatelem el. zařízení předáno pracoviště vypnuté a zajištěné; o jeho beznapětovém stavu se musí odborný pracovník přesvědčit tak, že se vypnutých částí dotkne holou rukou.
- Jsou-li části el. zařízení bez napětí nebo jsou-li pod napětím, ale zakryty tak, že chrání pracujícího před úmyslným dotykem, může se pracovník seznámený při obsluze nebo při práci přiblížit ke krytu až na dotyk. Samostatně mohou tyto osoby obsluhovat el. zařízení malého - 50 Voltů ( dále V ) proti zemi a nízkého napětí 50 - 300 V proti zemi, která jsou zajištěna tak, že při jejich obsluze nemůže nikdo přijít do styku s nekrytými živými částmi zařízení pod napětím, s výjimkou proudu a napětí bezpečného, který nezpůsobí úraz el. proudem ( např. kapesní baterka, montážní svítidla na 24 V, akumulátor v autě atp. ).

#### **Zaměstnanci seznámení směji:**

- zapínat jednoduchá elektrická zařízení ;
  - za vypnutého stavu přemísťovat a prodlužovat pohyblivé příводы spojovacími šňůrami opatřenými spojovacími částmi ( pohyblivé zásuvky a vidlice ), nahodit jistič, vyměňovat přetavené vložky závitových a přístrojových pojistek jen za nové vložky stejné hodnoty ( nesmějí přetavené vložky opravovat ) a mohou vyměňovat žárovky -udržovat elektrické spotřebiče podle návodu výrobce;
  - vykonávat udržovací práce podle návodu výrobce, čištění, mazání, běžné prohlídky bez rozebírání pomocí nástrojů apod., ale vždy při vypnutém stavu elektrického zařízení.
- Zasahování do elektrického zařízení může způsobit úraz elektrickým proudem, požár, výbuch a proto je zakázáno !

#### **Zaměstnanci seznámení jsou povinni:**

- před přemísťováním nebo popojížděním zařízením nebo elektrických spotřebičů, pokud jsou připojeny na elektrickou síť pohyblivým přívodem s vidlicí, tyto elektrické spotřebiče bezpečně odpojit od sítě vytažením vidlice ze zásuvky, aby nemohlo dojít k přerušení nebo vytržení připojených vodičů. Tento požadavek se nevztahuje na taková zařízení, která k tomu byla zvláště konstruována a uzpůsobena, jako např. svítidla, některé spotřebiče pro domácnost ruční elektronické nářadí apod.;
- dbát aby elektrické zařízení nebylo nadměrně přetěžováno nebo jinak poškozováno;
- při výskytu statické elektřiny u elektrických zařízení, projevujícím se např. el. jiskrami, sršením nebo výbojem mezi částmi zařízení nebo mezi pracujícími a zařízením, upozornit n tento jev osobu zodpovědnou za elektrické zařízení nebo vedoucího pracoviště.
- zjistí-li při obsluze závadu na zařízení ( např. brnění od elektrického proudu, drnčení, nadměrné oteplení některé části, neobvykle hlučný nebo nárazový chod, poškozenou izolaci, kouř, silné bručení, trhavý rozběh, zápach po spálenině ) elektrické zařízení ihned vypnout ~ závadu ohlásit;
- veškeré závady výše uvedené je povinnost ohlásit **osobě odpovědné za elektrické zařízení, který vždy stanoví bezpečný pracovní postup !!**

### **ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ**

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – 1/2010

- a) Pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny svých nadřízených v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci
- b) Využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.
- c) Dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonané práci a k oblasti BOZP, pokud s nimi byli dříve seznámeni.
- d) Účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- e) Podrobit se pracovně lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy
- f) Dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- g) Dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyfázovat z provozu,
- h) Nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat 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 a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.
- i) Oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
- j) S ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů
- k) Bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- l) Podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není od vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

### PRÁVA ZAMĚSTNANCE Z HLEDISKA BOZP

- a) Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.
- b) Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.
- c) Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – I/2010



**TÉMATICKÁ OSNOVA ŠKOLENÍ  
BOZP**


**THERMO INDUSTRY, a.s.**  
Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice  
Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice  
IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481

VERZE  
7

STRANA  
7

d) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dok.
1.7.2010	Bc. Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing. Miroslav Valášek předseda představenstva	28.4.2015	TPBOZP – I/2010

	<b>BEZPEČNÝ PRACOVNÍ POSTUP – PRÁCE S NEBEZPEČNÝMI LÁTKAMI</b>	VERZE 3
	<b>THERMO INDUSTRY, a.s.</b> Na Spravedlnosti 1533, 530 02 Pardubice Provozovna: Bezručova 88, 552 03 Česká Skalice IČ: 28781481, DIČ: CZ 28781481	STRANA 1

### 1. OBLAST POUŽITÍ

Tento pracovní bezpečný postup platí pro práci s nebezpečnými látkami výše uvedené firmy.

### 2. NEBEZPEČÍ PRO ČLOVĚKA



Výbuch hořlavých par po rozliti HK a popálení při kontaktu s tělem pracovníka, roztřík kapalin atd., poleptání těla, riziko zasažení očí, riziko požití nebezpečné chemické látky, poleptání kůže, pořezání o střepy rozbitých nádob, chronická otrava neboli pseudoneurastenický syndrom, akutní otrava



- při překročené expozici par a aerosolů závratě, nevolnost, bolesti hlavy, zvracení, zejména při práci v uzavřených nebo nedostatečně větraných prostorech - halucinace sluchové, vzácně zrakové, ospalost až bezvědomí, nepravidelný srdeční rytmus - arytmie někdy vzniká závislost na inhalované páry



### 3. OPATŘENÍ A PRAVIDLA BEZPEČNÉHO CHOVÁNÍ

**Kyseliny** - Mohou těžce poškodit tkáň lidského těla. Základními kyselinami, které běžně používáme, např. při odstraňování nečistot, jsou kyselina sírová a kyselina solná (chlorovodíková). Obě látky jsou v kapalném stavu, zpravidla již zředěné vodou. I ve zředěném stavu poškozují lidskou tkáň při dotyku s ní.



**Louhy** - Nejběžněji používanými louhy jsou hydroxid sodný a draselný. Stejně jako kyseliny nepříznivě působí na lidskou tkáň při dotyku s ní. Používají se především jako látky k čištění, zbavování povrchů od zbytků laků apod.



**Nádoby pro umístění kyselin a louhů** - K uskladňování žiravin (kyselin a louhů) používáme převážně skleněných láhví. Dbáme na to, aby láhve byly řádně označeny. Uskladníme je tak, abychom vyloučili mechanické poškození nádob, jejich pád na zem a převržení. Kyseliny uzavíráme v nádobě se skleněnou zátkou, louhy pak v nádobě se zátkou gumovou. Nikdy tyto látky nedáváme do nádob na potraviny.



**Ředění kyselin a louhů** - Při zředování kyselin a louhů lijeme vždy žiravinu do vody, nikdy naopak, tj. nelijeme vodu do žiraviny. Musíme mít na paměti, že se kapalina při ředění v nádobě zahřívá, prská, a proto ji ředíme jen pozvolna.



**Práce s žiravinami** - Při práci s žiravinami je třeba udržovat na pracovišti pořádek a čistotu, nejíme při ní, nepijeme, nekouříme. Pro práci volíme místo v blízkosti zdroje čisté vody a kde lze odvětrávat páry. Nikdy neuskładňujeme nádoby s louhem vedle nádob s kyselinami (při vzájemném styku dochází k prudké reakci za vývinu tepla), snažíme se zabránit zbytečnému vypařování žiravin do okolí.



**Jak se zbavujeme zbytků žiravin** - Jestliže se přes všechnu opatrnost žiravina vylije, musíme potřísněné místo neutralizovat nejlépe vodou, popř. u louhu slabým roztokem kyseliny, u kyselin slabým roztokem louhu.



**Běžná odmašť'ovadla, rozpouštědla (trichloretylen, perchloretylen)** - Jsou to látky těžší než vzduch, škodlivé zdraví. Jejich vdechování dráždí sliznici a působí narkoticky. Přestoupením maximálně přípustné koncentrace (0,25 miligramu na litr) v ovzduší vzniká možnost poškození zdraví. Nikdy těchto látek nepoužíváme k čištění prádla a mytí rukou.

**Práce s odmašť'ovadly a rozpouštědly** - Zásadně pracujeme v místě, kde je možné účinné větrání a dbáme, abychom co nejméně vdechovali páry. Stejně tak musíme dbát na to, abychom co nejméně vystavovali pokožku styku s těmito látkami. Při práci nejíme, nepijeme a nekouříme a nepoužíváme otevřeného ohně. Na pracovišti zachováváme čistotu a pořádek. Kal po použití řádně zneškodníme.

**Epoxidové nevytvrzené pryskyřice** - Tyto látky při styku s kůží způsobují poškození kůže (ekzémy), jejichž léčení je pak zdlouhavé. Působí rovněž na oční tkáň, dýchací cesty a nervovou soustavu. Skladujeme je proto v uzavřených nádobách a v místech, kde je možné větrání. Vytvrzené epoxidové pryskyřice jsou s pak nezávadné. **Práce epoxidovými pryskyřicemi** - Pracujeme vždy na dobře větraném místě s přívodem čerstvého vzduchu, pracoviště udržujeme v čistotě a pořádku.

Datum	Vytvořil	Schválil	Změna	Číslo dokumentu
1.7.2010	Bc.Tomáš Hlava, OZO v prevenci rizik	Ing.Miroslav Valášek předseda představenstva	28.5.2013	BPNEB – I/2010