

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ  
KATEDRA VEŘEJNÉ SPRÁVY

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci-  
výzva pro 21. století**

**Předkládá: Bc. Adéla Lukešová**  
**Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Adéla LUKEŠOVÁ**  
Osobní číslo: **R20N0021P**  
Studijní program: **N0421A220001 Veřejná správa**  
Téma práce: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – výzva pro 21. století**  
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

## Zásady pro vypracování

Vznik, vývoj, historie BOZP

BOZP obecně –zákonné vymezení, povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, osoby zajišťující BOZP na pracovišti, školení BOZP;

Řízení BOZP –řízení BOZP na podnikové úrovni, systémy řízení BOZP;

BOZP EU- základní popis dle mezinárodních smluv EU;

Prevence rizik –rizika a nebezpečí, osoba odborně způsobilá v prevenci rizik, osobní ochranné pracovní prostředky;

Ochrana zdraví –nemoci z povolání, pracovní úrazy, hygiena práce, kategorizace prací, pracovnělékařská péče;

Pracovní podmínky –pracovní doba, specifické skupiny zaměstnanců (mladí pracovníci, starší pracovníci, ženy, zdravotně postižení pracovníci, cizinci), agenturní zaměstnávání;

Pracovní prostředí –rizikové faktory;

Inspekce práce –kompetence orgánů inspekce práce;

Praktická část- BOZP ve firmě

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

<https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/european-directives>

<https://www.bozp.cz/>

<https://www.bezpecnostprace.info/>

<https://zsbozp.vubp.cz/>

Zákon č. 309/2006 Sb.- Zákon, 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

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

Nařízení vlády č. 467/2020 Sb.- Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb.- Zákon zákoník práce

BUDŇÁKOVÁ, Michaela a Antonín DUŠÁTKO. Skladové objekty a jejich provoz z pohledu bezpečnostních, hygienických a požárních předpisů. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-756-0.

WAGNEROVÁ, Irena, a kol. Psychologie práce a organizace: Nové poznatky. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

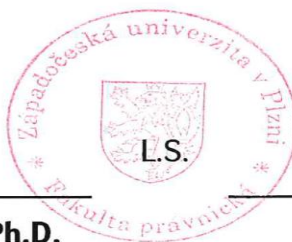
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Helena Sequensová**  
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **29. března 2021**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**JUDr. Tomáš Louda, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2021

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – výzva pro 21. století“ vypracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni, 31. 3. 2022

.....  
Bc. Adéla Lukešová

TÍMTO BYCH RÁDA PODĚKOVALA VEDOUcí DIPLOMOVÉ  
PRÁCE, MGR. HELENĚ SEQUENSOVÉ, ZA CENNÉ  
PROFESIONÁLNÍ RADY, PŘIPOMÍNKY A METODICKÉ VEDENÍ  
PRÁCE.

# OBSAH

ÚVOD.....	2
1 HISTORIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	3
2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI – OBECNĚ.....	9
2.1 ZÁKONNÉ VYMEZENÍ.....	10
2.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ.....	12
2.3 OSOBY ODBORNĚ ZPŮSOBILÉ ZAJIŠŤOVAT BOZP NA PRACOVIŠTI A ŠKOLENÍ BOZP.....	14
3 ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	16
3.1 SYSTÉM ŘÍZENÍ BOZP.....	17
4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V EVROPSKÉ UNII- ZÁKLADNÍ POPIS DLE MEZINÁRODNÍCH SMLUV EU.....	18
5 PREVENCE RIZIK.....	23
5.1 RIZIKA A NEBEZPEČÍ PŘI PRÁCI.....	25
5.1.1 Osobní ochranné pracovní prostředky.....	31
6 OCHRANA ZDRAVÍ.....	33
6.1 NEMOCI Z POVOLÁNÍ, PRACOVNÍ ÚRAZY.....	33
6.2 HYGIENA PRÁCE.....	35
6.3 KATEGORIZACE PRACÍ.....	36
6.4 PRACOVNĚ-LÉKAŘSKÁ PÉČE.....	37
7 PRACOVNÍ PODMÍNKY VYMEZENÉ ZÁKONÍKEM PRÁCE.....	39
7.1 PRACOVNÍ DOBA.....	40
7.1.1 Dovolená na zotavenou a doba odpočinku.....	40
7.2 SPECIFICKÉ SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ.....	42
7.2.1 Mladí pracovníci, ženy, zdravotně postižení, cizinci.....	42
7.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	44
8 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	45
8.1 RIZIKOVÉ FAKTORY.....	45
8.2 PRÁCE Z DOMOVA.....	46
9 INSPEKCE PRÁCE A JEJÍ KOMPETENCE.....	48
10 PRAKTICKÁ ČÁST.....	49
10.1 ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA MINISTERSTVA VNITRA.....	49
10.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA.....	49
10.3 SYSTÉM ŘÍZENÍ BOZP VE SPOLEČNOSTI.....	50
10.3.1 pracovně-lékařské služby.....	52
10.4 ŠKOLENÍ V OBLASTI BOZP.....	53
10.5 ZHODNOCENÍ SYSTÉMU BOZP V ZP MV ČR.....	55
10.5.1 Dotazníkové šetření.....	55
10.5.2 Vyhodnocení šetření.....	65
ZÁVĚR.....	66
RESUMÉ.....	67
SEZNAM LITERATURY A INFORMAČNÍCH ZDROJŮ.....	68
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	72
SEZNAM ZKRATEK.....	73
PŘÍLOHA.....	I

## ÚVOD

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci hraje naprosto zásadní roli v životě, a to nejen v tom pracovním. Pokud budou brány předpisy a povinnosti BOZP na lehkou váhu, vystavujeme se tím riziku pracovního úrazu či nemoci z povolání. S tím neodmyslitelně souvisí ztížení následujícího života nejen pracovního, ale i soukromého. Zanedbávání BOZP má samozřejmě negativní dopad jak pro zaměstnance, tak i pro samotného zaměstnavatele z pohledu následných sankcí a ekonomické situace. Cílem každého zaměstnavatele by tedy mělo být odstranění veškerých rizik, případně zavedení takových ochranných prostředků a nařízení, aby dopad na zdraví jedinců byl co možná nejmenší, v ideálním případě vůbec žádný.

Cílem této diplomové práce je definice pojmu bezpečnost a ochrana zdraví při práci, přiblížení práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů v této problematice a následné užití vybraných aspektů v rámci praktického šetření mezi zaměstnanci dané organizace.

Teoretická část práce je zaměřena na obecné vymezení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonné vymezení a historii BOZP. Kapitola je věnována i základnímu popisu fungování BOZP v rámci Evropské unie a inspekci práce. K bezpečnosti neodmyslitelně patří i ochrana zdraví, a tudíž se práce zaměřuje také na prevenci rizik před nemocemi z povolání a pracovními úrazy, k čemuž zajisté patří i pracovně-lékařská péče. V neposlední řadě se práce zaměřuje i na pracovní prostředí a pracovní podmínky specifických skupin zaměstnanců.

Praktická aplikační část diplomové práce zahrnuje výsledky z vlastního dotazníkového šetření, které bylo realizováno mezi zaměstnanci Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra České republiky. Aplikační část je zaměřena na bezpečnost pracoviště, kvalitu školení a přístup vedení k BOZP v pojišťovně.

Použitými metodami v rámci této práce jsou metody deskripce, analýzy a syntézy. Použitou technikou je dotazníkové šetření.

# 1 HISTORIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Otázkou bezpečnosti se zabývaly všechny vyspělé civilizace už před dávno naším letopočtem. První zmínky o bezpečnosti lze nalézt ve starověku. Zajištění bezpečnosti bylo vždy přínosné z více hledisek, a to hlavně jak z ekonomického, tak i sociálního. Pohled na samotnou bezpečnost a ochranu zdraví při práci se v průběhu posledních sta let významně změnil, a to od prvotního zajištění bezpečnosti provozovaných strojů a zařízení, až po vnímání důležitosti lidského činitele v pracovním procesu při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.<sup>1</sup>

Chammurapiho zákoník, tedy babylonský zákoník z roku 1800 př. n. l., který vydal král Chammurapi, patří mezi nejstarší dochované zákoníky vůbec. Chammurapi vydal celkem 271 zákonů, několik z nich se vztahovalo k bezpečnosti a mnohé upravovaly tresty a náhrady za poranění způsobené jiné osobě. Například v zákoně č. 229 je uvedeno *„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>2</sup>

V 19. století dochází v českých zemích k výrazné industrializaci a české země se do konce 19. století staly nejprůmyslovější částí tehdejší rakousko-uherské monarchie. K rozvoji tehdy docházelo především v oblasti parních strojů, stavebnictví, strojírenství, důlní a hutní výroby. V 19. století se nejvýznamnějším zdrojem energie stal parní stroj, a to jak v průmyslu, tak v dopravě. Z tohoto důvodu se devatenáctému století přezdívá století páry. Technické předpisy, které se zabývaly stavem strojů a zařízení, se nejdříve zaměřovaly na bezpečnost práce parních strojů a kotlů. Nové stroje a technologie sice začaly nahrazovat ruční práci a zvyšovala se tím produktivita práce, ale negativním dopadem byl zvýšený počet úrazů. Narůstající úrazovost si vyžadovala vyšší ochranu zdraví a života zaměstnanců, a v zákonech se tak začala objevovat ustanovení jejich ochrany. Příkladem byl všeobecný občanský zákoník č. 946 říšského zákoníku z roku 1811, který ukládal zaměstnavateli povinnost, aby pečoval o zdraví a život zaměstnance. V počátcích námezdní práce byly pracovní podmínky pouze věcí dohody nebo smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vzhledem k tomu, že zaměstnanec byl slabší

---

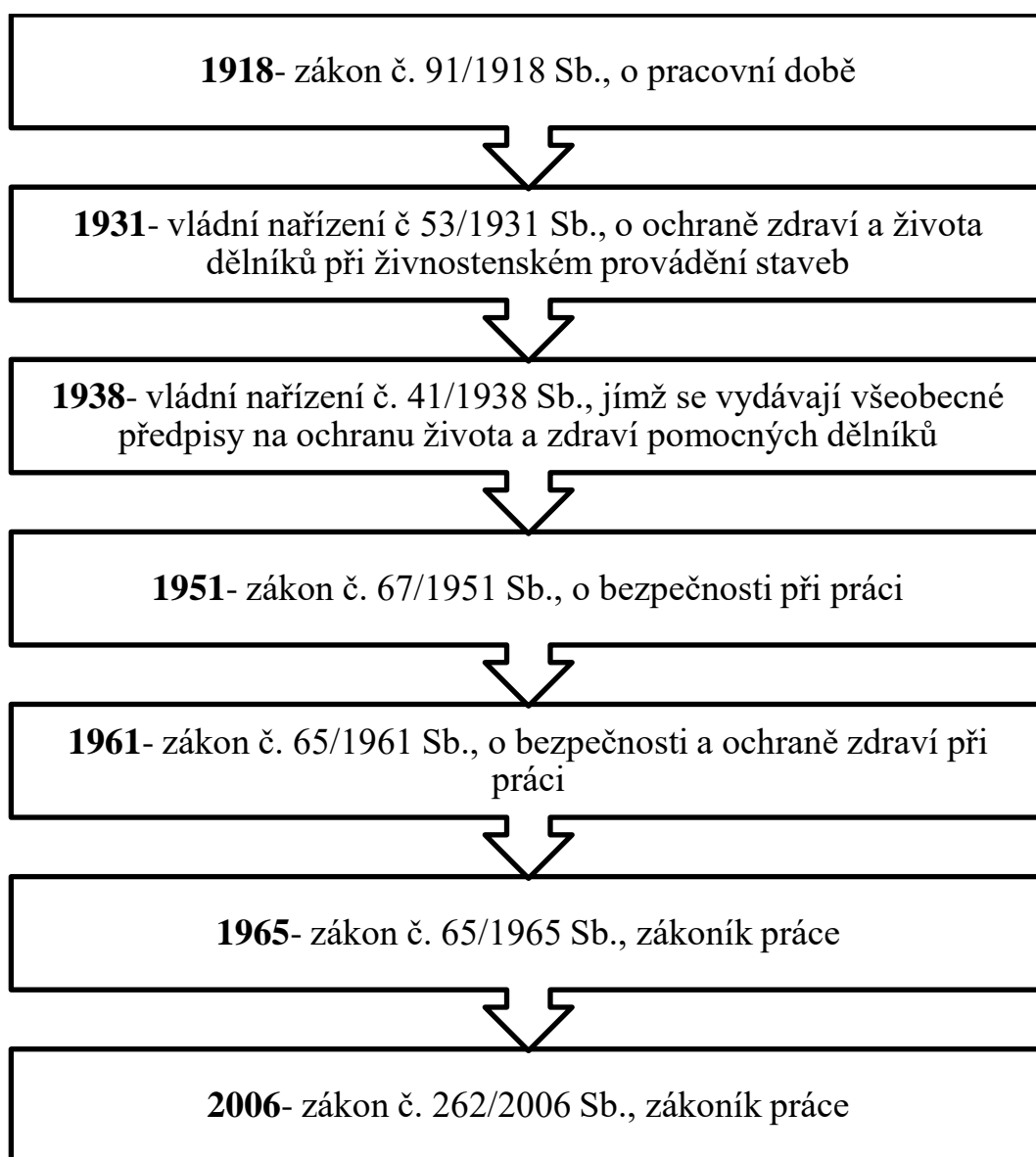
<sup>1</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

<sup>2</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.



článek tohoto smluvního vztahu, potřeboval ochranu státu. V polovině 19. století tedy začala státní regulace hygienických podmínek práce dělníků. Například říšským zákoníkem č. 22/1885 Sb. bylo zaměstnavatelům uloženo, aby zřizovali a udržovali na své náklady zdravotní a jiná zařízení potřebná k zajištění ochrany života a zdraví pracujících. Zaměstnavatelům bylo mimo jiné uloženo, aby pečovali o stroje, o ohrazení nebezpečných prostor, o čistotu, světlost, bezprašnost a dostatečnou velikost pracovišť.<sup>3</sup>

Důležité milníky v oblasti práva o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci



Tabulka 1 Důležité milníky v oblasti práva o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Zdroj: VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018. 1.vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, 31 s.)

<sup>3</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

Po vzniku Československé republiky došlo k převzetí právní úpravy obsažené ve Všeobecném občanském zákoníku a většiny právních předpisů Rakousko-Uherska. Zásadní změnou v návaznosti na vznik Československé republiky byla úprava pracovní doby, a to na základě zákona č. 91/1918 Sb., o pracovní době, který stanovil osmihodinovou pracovní dobu. Tím se stalo Československo prvním státem, který měl osmihodinovou pracovní dobu stanovenou zákonem. Tento zákon platil až do roku 1965. Pro porovnání délka pracovní doby byla dříve i čtrnáctihodinová, následně po takzvané dělnické novele Živnostenského řádu byla délka pracovní doby stanovena na jedenáct hodin. Zákon rovněž upravoval pracovní přestávky, práci přesčas, práci v noci a práci vykonávanou mladistvými zaměstnanci.<sup>4</sup>

V roce 1931 došlo k přijetí vládního nařízení č. 53/1931 Sb., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb. Toto přijaté vládní nařízení upravovalo řadu pracovních činností, které spočívaly v provádění staveb, příkladem byli zejména vykopávky, kanály, šachty, lešení, opatření ve vnitřku staveb a práce ve výškách, jako jsou práce na střechách. Citace § 21 odstavce 1 tohoto vládního nařízení: *Lešení směji býti zatížena pokud možná jenom stejnoměrně a přiměřeně své únosnosti a způsobu své stavby. Zejména jest se vyvarovati přílišného soustředění materiálu a osob na jednom místě. Materiál skládaný na lešení nesmí překážeti ani chůzi ani dopravě. Shazování břemen, jakož i seskakování osob na lešení hlouběji položená, jest zakázáno. Stavební a lešenový materiál nebo jiné předměty smí se z lešení shazovati na zem toliko výjimečně a jen do řádně ohrazené nebo hlídané prostory.*<sup>5</sup>

K přijetí dalšího vládního nařízení došlo v roce 1938, jednalo se o nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků, kteří pracovali v živnostenských podnicích. Upravují se jím například nároky na pracovní místnosti nebo zajištění dostatečného pracovního místa pro dělníky. Citace § 87 odstavce 1 tohoto vládního nařízení: *Hnací mechanismy a jiné pohyblivé části pracovních strojů a pomocných zařízení, pokud jsou v dosahu dělníků a mohou je ohroziti, buďte náležitě zabezpečeny.*

---

<sup>4</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

<sup>5</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

*Sluší dáti přednost osvědčeným ochranným zařízením, která jsou výrobcem se strojem dodávána.*<sup>6</sup>

Jako historicky první zákon, který se samostatně zabýval BOZP, byl schválen v roce 1951 zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci. Tento zákon obsahoval povinnosti, které musel podnik dodržovat, ale také povinnosti pracujících a rovněž ustanovení o zajištění inspekce práce, zdravotní inspekci a ustanovení odborného technického dozoru. Dále pak obsahoval ustanovení o bezpečnostních technících, kteří jsou určeni vedením podniku a vykonávají úkoly, které se vztahují k bezpečnosti při práci. Citace § 1 odstavce 1 a 2 tohoto zákona: *Účelem tohoto zákona je zajistit zaměstnancům a učňům (dále jen „pracujícím“) 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. Proto se dozor nad zajištěním bezpečnosti při práci svěřuje především pracujícím a rozšiřuje a prohlubuje se péče o bezpečnostní a zdravotní opatření při práci v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky.*<sup>7</sup>

Na tento první zákon o bezpečnosti při práci, navázal o deset let později zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který mimo jiné vyžadoval, aby se všichni pracovníci aktivně na této oblasti podíleli. Citace § 1 odstavce 2 tohoto zákona: *Nezbytným předpokladem pro stálé a účinné zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ostatních pracovních podmínek, zejména pracovního prostředí, je nejširší účast a tvůrčí iniciativa pracujících, Revolučního odborového hnutí a ostatních společenských organizací.*<sup>8</sup>

První zákoník práce č. 65/1965 Sb. obsahoval v rámci části druhé (pracovní poměr) hlavu V., zabývající se bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zmíněný zákoník práce převzal všechny dosavadní právní principy obsažené již v předchozích zákonech o BOZP a stanovil, že péče o BOZP zahrnuje též osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovená zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., která byla několikrát novelizována,

---

<sup>6</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

<sup>7</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

<sup>8</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

platila čtyřicet let a až v roce 2006 byla nahrazena novým zákoníkem práce, zákonem č. 262/2006 Sb., platícím do dnes.<sup>9</sup>

Euronovela prvního zákoníku práce z roku 2000 je důležitou novelou, která zasáhla i oblast BOZP. Tato novela byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Přijetím takzvané „harmonizační novely“ zákoníku práce uskutečněné zákonem č. 155/2000 Sb., účinným od 1. ledna 2001, bylo schváleno několik směrnic Rady Evropského společenství z oblasti pracovního práva. Parlament České republiky tak přijal novelu zákoníku práce, která tyto směrnice implementuje a zajišťuje plnou slučitelnost české pracovněprávní úpravy s právem Evropského společenství. Přizpůsobení dosavadní české právní úpravy právu Evropských společenství bylo hlavním důvodem novelizace prvního zákoníku práce a zároveň to bylo nutnou podmínkou pro vstup České republiky do Evropských společenství. Kromě harmonizace pracovněprávních předpisů s předpisy Evropské Unie, bylo hlavním atributem této novely posílení práva zaměstnanců na informace, úprava pracovní doby a dovolené a zlepšení bezpečnosti práce.<sup>10</sup>

Jak již bylo zmíněno, druhým zákoníkem práce se stal zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s účinností od 1. ledna 2007 a nahradil doposud platný první zákoník práce č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tento nový, doposud účinný zákoník práce, který byl již několikrát novelizován, obsahuje mimo úpravu obsaženou v původním zákoníku práce také další zákony, které měly samostatnou právní úpravu. Jedná se například o úpravu mzdy, odměně za pracovní pohotovost, průměrného výdělku a cestovních náhrad, které jsou tedy nově začleněny do nového zákoníku práce. Naopak v oblasti BOZP nedošlo k plnému převzetí právní úpravy ze starého zákoníku práce, tato oblast BOZP byla ve starém zákoníku práce novelizována v souvislosti s harmonizováním naší právní úpravy s právní úpravou Evropských společenství, tudíž došlo k rozšíření právní úpravy v této oblasti.<sup>11</sup>

Zákonem, který měl obsahovat právní úpravu oblasti BOZP, kterou nový zákoník práce nepřevzal, je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další

---

<sup>9</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

<sup>10</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

<sup>11</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

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. Tento zákon obsahuje ustanovení, která upravují jednotlivé požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, bezpečnostní značky a bezpečnostní signály. Stejně jako starý zákoník práce obsahuje prevenci rizik, zákaz výkonu některých prací, odbornou a zvláštní odbornou způsobilost. Zvláštní ustanovení nově upravuje oblast BOZP v rámci poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy a nově byla do tohoto zákona začleněna právní úprava, vztahující se k zadavateli a zhotoviteli stavby.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018.1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

## 2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI – OBECNĚ

Při vymezení pojmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je důležité myslet na to, že se jedná o velmi široký obor, jehož úprava je obsažena v mnoha právních předpisech. S ohledem na to, že při výkonu práce přicházejí zaměstnanci do styku s různými pracovními prostředky, nástroji a zařízeními a vykonávají zaměstnání v určitém pracovním prostředí a podmínkách, je v zájmu společnosti, aby byly tyto podmínky co nejpříznivější a byly přizpůsobovány potřebám zaměstnanců tak, aby nedocházelo k ohrožení jejich zdraví nebo života.<sup>13</sup> Hlavním cílem BOZP je vytvoření systémů pravidel, které chrání zaměstnance před negativními vlivy a následky v pracovním procesu. Obecně lze říci, že zajištění BOZP má vést především k předcházení vzniku rizik v pracovním prostředí, dále k adaptaci práce, potřebám zaměstnanců, k zajištění příznivých pracovních podmínek, k ochraně pracovního prostředí a v neposlední řadě k zajištění ochrany materiálních hodnot zaměstnanců.<sup>14</sup> Přitom je zapotřebí chránit nejen zaměstnance, ale také osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatele, potažmo fyzické osoby, kteří sami pracují. I na ně se vztahují některé povinnosti týkající se BOZP. U zaměstnavatelů se povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci nevztahuje pouze na jeho zaměstnance, ale na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.<sup>15</sup> Nemoci z povolání a pracovní úrazy přinášejí nepříznivé důsledky nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele, který musí nahradit zaměstnanci škodu. Podle tohoto, ekonomického, pojetí tak BOZP neslouží jen k ochraně zdraví zaměstnance, ale také jako ochrana zaměstnavatele před následky vyplývajícími ze snížení zdraví zaměstnanců.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 368. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>14</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 541. ISBN 978-80-210-5852-1.

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>16</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 16. ISBN 978-80-7552-106-4.

## 2.1 ZÁKONNÉ VYMEZENÍ

Základní úprava se nachází v zákoníku práce. Ten stanovuje obecné požadavky a prostředky k zajištění BOZP a klade důraz především na prevenci. Zaměstnavatelé ovšem nemohou spoléhat pouze na zákonnou úpravu. Ta totiž ve většině případů stanovuje pouze obecné, rámcové požadavky a předpokládá, že zaměstnavatel vyhodnotí podmínky na svém pracovišti a následně vydá konkrétnější opatření tak, aby bezpečnost a ochranu zdraví při práci svým zaměstnancům zajistil. BOZP navazuje na základní zásadu zákoníku práce uvedenou v § 1a, a to zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce. Tuto zásadu vymezuje i předpis nejvyšší právní síly, Listina základních práv a svobod.<sup>17</sup> Konkrétně čl. 28, který říká, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a dále čl. 29, který uvádí, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.<sup>18</sup> Kromě zákoníku práce a listiny je BOZP upravena řadou mezinárodních dokumentů, například Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropskou sociální chartou a také například čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie, který stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Česká republika také plně respektuje závazky, které pro ni vyplývají z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce. Před vstupem do EU bylo nutné přizpůsobit se rovněž požadavkům vyplývajícím z unijních předpisů, především rámcové směrnici 89/391/EHS, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Na tuto směrnici navazují další směrnice zaměřené na konkrétní aspekty BOZP.<sup>19</sup> Vnitrostátní úprava BOZP je tedy z velké části převzata ze směrnic EU. Dalším zákonem, který se věnuje oblasti BOZP je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ten obsahuje úpravu otázek týkajících se zejména požadavků na pracoviště a pracovní prostředky, odborné způsobilosti osob v prevenci rizik a technických aspektů.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> HORECKÝ, Jan. Zdraví a práce. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 9. ISBN 978-80-210-9150-4.

<sup>18</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené zákonem č. 162/1998 Sb.

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 299. ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>20</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 543. ISBN 978-80-210-5852-1.

Kontrolu nad dodržováním předpisů v pracovněprávní oblasti vykonává Státní úřad inspekce práce a postupuje přitom především podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Zvláštní úpravu má provozování hornické činnosti, na niž se vztahuje speciální právní úprava a také má svůj samostatný státní dozor.<sup>21</sup> Pokud se hovoří o BOZP, pohlíží se na něj jako na celý soubor právních norem, technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která jsou upravena ve velkém množství předpisů. Zákoník práce tyto předpisy vymezuje jako „*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*“.<sup>22</sup>

Celá oblast BOZP je z většiny tvořena z kogentních norem, od kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Povinnosti uložené právními předpisy zaměstnavateli jsou pro něj závazné, ovšem nad jejich rámec zaměstnavatel omezen není. Zákonná stanovená úprava předpokládá, že další povinnosti budou dohodnuty v kolektivních smlouvách nebo stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. Tomu odpovídá i znění jednotlivých právních předpisů v oblasti BOZP. Povinnosti v nich stanovené jsou pojaty poměrně obecně. Na zaměstnavatele je tedy kladen požadavek k vytvoření vlastního systému řízení BOZP ve své společnosti tak, aby ochrana zaměstnanců odpovídala charakteru činností a rizik, kterým jsou vystaveni.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 18. ISBN 978-80-7552-106-4.

<sup>22</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>23</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 17. ISBN 978-80-7552-106-4.



## 2.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ

Obecnou prevenční povinnost zaměstnavatele stanovuje § 248 odstavec 1 zákoníku práce. Zaměstnavateli je zde stanovena povinnost zajišťovat takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli plnit pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a zjistí-li závady, učinit opatření k jejich odstranění. Povinnost zaměstnavatele směřuje k zabránění vzniku možné budoucí škody, ale i k odvrácení škody již hrozící. Toto ustanovení provádí ústavně garantované právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky<sup>24</sup> a jedná se o jednu ze základních povinností zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel musí aktivně vyhledávat možná rizika, která by mohla způsobit škodu, a podnikat kroky směřující k jejich účinnému odstranění, aby mohl vytvářet takové pracovní podmínky, které zaměstnancům umožní řádně pracovat bez ohrožení zdraví nebo majetku. Jedná-li se o rizika, která není možné odstranit, je zaměstnavatel povinen je alespoň minimalizovat. Dále je povinností zaměstnavatele kontrolovat, zda si zaměstnanci počínají tak, aby nedocházelo ke vzniku škod. Pokud dojde k porušení prevenční povinnosti-předcházení škod a vytváření vhodných a uspokojivých pracovních podmínek a pokud následkem toho zaměstnanec utrpí škodu, může zaměstnavatel za tuto škodu odpovídat. Pakliže v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem utrpí škodu zaměstnavatel a ukáže se, že jednou z příčin vzniku škody bylo zároveň nedostatečné plnění prevenční povinnosti zaměstnavatele, mohla by tato skutečnost hrát roli v omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Každý zaměstnanec má po celou dobu trvání pracovního poměru několik povinností preventivního charakteru, jejichž rozdělení je shodné jako v občanském zákoníku. V první řadě jde o obecnou prevenční povinnost, která zavazuje zaměstnance chovat se při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, takovým způsobem, aby nedošlo ke vzniku jakýchkoli škod, ať už na zdraví, majetku či v krajních případech snad na životech. Povinností zaměstnance je zachovávat takový stupeň pozornosti, který po něm lze vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci požadovat.

---

<sup>24</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené zákonem č. 162/1998 Sb.

Pokud hrozí nebezpečí vzniku škody, vzniká zaměstnanci povinnost upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance, a to bez jakéhokoliv zbytečného odkladu. Toto ustanovení zákoníku ukládá zaměstnanci zvláštní oznamovací povinnost. Povinnost upozornit na hrozící škodu platí bez ohledu na to, v jakém rozsahu škoda hrozí, zda hrozí škoda na zdraví, nebo na majetku. Oznamovací povinnost dále ukládá zaměstnanci zákon i v případě, kdy zjistí, že nemá vytvořené odpovídající pracovní podmínky, které mu umožňují pracovat bez rizika vzniku škody. I v tomto případě, kdy ještě v důsledku nevhodných pracovních podmínek škoda bezprostředně nehrozí, musí zaměstnanec existenci problému, který se týká pracovních podmínek, oznámit svému vedoucímu. Tuto povinnost však není možné splnit upozorněním řadového zaměstnance, vždy musí být oznámena nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Oznamovací povinnost se dále dle § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce vztahuje i na nastalé pracovní úrazy své, popřípadě úrazy jiných fyzických osob, jejichž byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jejich příčin.<sup>25</sup> Mezi zvláštní prevenční povinnost zaměstnance patří případ, kdy není možné vyčkávat a je třeba jednat urychleně, vzhledem k bezprostředně hrozící škodě, kterou nelze z časových důvodů odvrátit oznámením nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. V tomto případě jde o povinnost zakročovací.<sup>26</sup>

Z pravidla platí, že pokud bude zaměstnanec vystaven hrozící škodě, nesmí tento stav přehlédnout nebo mu nečinně přihlížet, ale je jeho povinností splnit minimálně oznamovací povinnost. V případě, že zaměstnanec prevenční povinnost zaviněně poruší a v tomto důsledku dojde ke vzniku škody, může za ni zaměstnanec s přihlédnutím k dalším okolnostem nést odpovědnost. Výše náhrady škody se následně určuje podle druhu prevenční povinnosti, která je zaměstnancem porušena. Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP se vlastně rovnají právům zaměstnanců. Z toho důvodu mají zaměstnanci právo především na zajištění BOZP a na informace o rizicích a opatřeních na ochranu před jejich působením. Informace musí být pro zaměstnance jasně dané a pochopitelné. Pokud má zaměstnanec za to, že by mohl být ohrožen na zdraví nebo životě, svém nebo jiných osob, má právo odmítnout za určitých situací výkon práce. Právem a zároveň povinností zaměstnance je podílení se na BOZP.

---

<sup>25</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>26</sup> Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

## **2.3 OSOBY ODBORNĚ ZPŮSOBILÉ ZAJIŠŤOVAT BOZP NA PRACOVÍŠTI A ŠKOLENÍ BOZP**

Úkoly týkající se prevence rizik lze provádět a zajišťovat více způsoby. Požadavky BOZP jsou uvedeny v zákoně číslo 309/2006 Sb., který stanoví jak požadavky na zaměstnavatele, tak předpoklady odborné způsobilosti. Nejrozhodnějším kritériem pro zaměstnavatele je počet zaměstnanců. V případech, kdy zaměstnavatel zaměstnává maximálně dvacet pět zaměstnanců, může si zajišťovat úkoly v prevenci sám. Je ovšem podmínkou, aby disponoval potřebnými znalostmi, aby tedy nabyl tytéž znalosti, jaké by potřebovala odborně způsobilá osoba při plnění úkolů v prevenci rizik, pokud by působila u jeho společnosti. Tento důvod vede k tomu, že i zaměstnavatel s malým počtem zaměstnanců si často zajistí odborně způsobilou osobu. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zajišťovat opáření ohledně BOZP sám, musí brát v potaz, že pokud pochybí, nese plnou odpovědnost za následky. Těmi nejsou vždy jen vzniklé pracovní úrazy, ale i nedostatky zjištěné při kontrole příslušným orgánem státní správy nebo odborovou organizací. Pokud je zaměstnáváno více než dvacet šest a zároveň méně než pět set zaměstnanců, lze zajišťovat úkoly v prevenci rizik rovněž zaměstnavatelem. Zde již nestačí pouze znalosti, ale je podmínkou disponovat odbornou způsobilostí. Pro její získání je nutné splnit tři předpoklady. Je zapotřebí dosáhnout alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou, získat odbornou praxi v prevenci rizik nebo v oblasti BOZP, a to alespoň v délce tři roky (v případě, že má daná osoba vysokoškolské vzdělání v oblasti BOZP, postačí jeden rok) a vykonat zkoušku z odborné způsobilosti u akreditované osoby, kterou je nutné opakovat každých pět let. Pokud zaměstnavatel není odborně způsobilý nebo z nějakého důvodu nechce nebo nemůže sám vykonávat tyto úkoly, je jeho povinností zajistit jinou odborně způsobilou osobu v prevenci rizik. Je na zaměstnavateli, zda tuto odborně způsobilou osobu zajistí prostřednictvím pracovněprávního nebo jiného smluvního vztahu. V případech, kdy zaměstnává zaměstnavatel více než pět set osob, je vždy povinen zajistit odpovídající počet odborně způsobilých osob. Přesný počet není žádným právním předpisem specifikován. Odborně způsobilé osobě musí být poskytnuty všechny potřebné prostředky, dokumentace a informace o všech skutečnostech a okolnostech, které mohou mít vliv

na bezpečnost zaměstnanců.<sup>27</sup> I v případě, že zaměstnavatel zajistí odborně způsobilou osobu, nesnižuje se tím jeho odpovědnost za zajištění BOZP. Podle ustanovení §101 zákoníku práce je zaměstnavatel výhradní osobou odpovědnou za dodržování BOZP, s tím, že tato odpovědnost je jednoznačná, plná a nezastupitelná. Dodržování a zajišťování BOZP je poté povinností vedoucích zaměstnanců, kteří kontrolují a řídí práci podřízených zaměstnanců. Osoba odborně způsobilá má za povinnost plnit úkoly v prevenci rizik, ale stejně hlavní odpovědnost za řízení rizik i ostatní povinnosti v BOZP náleží zaměstnavateli samotnému. V případě, že by došlo ke škodě, může osoba odborně způsobilá nést odpovědnost dle obecných ustanovení o náhradě škody<sup>28</sup>, zakotvených v zákoníku práce, jestliže je zaměstnancem s platnou pracovní smlouvou. Pokud se jedná o osobu, která není v pracovně-právním poměru k zaměstnavateli, ale na základě smluvního vztahu vykonává pro zaměstnavatele tuto činnost, bude odpovědná podle občanského zákoníku.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 38. ISBN 978-80-7552-106-4.

<sup>28</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>29</sup> DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. opr. vyd. Praha: ASPI, 2008, str. 36. ISBN 978-80-7357-374-4.

### 3 ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Řízení BOZP, neboli takzvaně bezpečnostní management je efektivní, samoregulující se systém, který zajišťuje integrované řízení bezpečnosti v podniku a realizuje vedení podniku na základě bezpečnostní politiky.<sup>30</sup>

Mezi zákonné povinnosti zaměstnavatelů patří především ochrana zdraví a životů svých zaměstnanců a ostatních osob, které se vyskytují na jejich pracovištích. Neméně důležitou povinností je pak zajištění komunikace, konzultace a spoluúčasti zaměstnanců v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví. K dosažení a prokázání toho, že organizace dostatečně chrání zdraví a životy svých zaměstnanců a ostatních osob na jejich pracovištích, lze využít výhod systémového řízení rizik.<sup>31</sup>

Americký statistik a teoretik managementu William Edwards Deming, který se zabýval především zvyšováním jakosti, zavedl metodu postupného zlepšování podle cyklu PDCA, neboli počestěle Plánuj-Dělej-Kontroluj-Jednej.

- Plánuj „PLAN“ – vyhodnocení rizik a identifikace zákonných požadavků (stanovení cílů a procesů nutných k dosažení výsledků v souladu s politikou organizace v rámci BOZP – vytvoření standardů pro řízení BOZP založené na hodnocení rizik a požadavcích legislativy),
- Dělej „DO“ – identifikace odpovědnosti, školení, komunikace, řízení a příprava na mimořádné události (implementování procesů, zavedení prvků nebo procesů systému managementu a jejich uskutečnění v praxi),
- Kontroluj „CHECK“ – monitorování, zaznamenávání, auditorování (monitorování a měření procesů vzhledem k politice BOZP, cílům, požadavkům právních předpisů a dalším požadavkům a podávání zpráv o výsledcích),
- Jednej „ACT TO IMPROVE“ (provádění opatření pro neustálé zlepšování výkonnosti v oblasti BOZP).<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Řízení BOZP - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 13. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/rizeni-bozp/89-rizeni-rizik>

<sup>31</sup> VALA, Jiří. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-109-5.

<sup>32</sup> VALA, Jiří. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-109-5.

### 3.1 SYSTÉM ŘÍZENÍ BOZP

System řízení BOZP v podniku definuje dokumentace BOZP – postupy, standardy, odpovědnosti a povinnosti zaměstnavatele, zaměstnanců i externích osob a organizací. System řízení BOZP lze popsat jako část celkového systému řízení právního subjektu, zahrnující organizační strukturu, plánovací činnosti, odpovědnosti, praktiky, procesy, postupy a zdroje pro uplatňování, naplňování, přezkoumávání a udržování politiky BOZP, usnadňující řízení rizik BOZP, spojených s procesy a činnostmi prováděnými v právním subjektu.<sup>33</sup>

V březnu 2018 vyšla nová mezinárodní norma ISO 45001 Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Požadavky. Tato norma nahrazuje dosud užívanou normu OHSAS 18001. Norma ISO/FDIS 45001 přinesla do stávajícího pojetí některé nové prvky, a sice že norma je cílena s ohledem na pracovníka, na komunikaci s ním a jeho participaci na naplňování systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento pohled se prolíná skrze celou normu a je možné jej považovat za hlavní. Zdůrazněn je zde pohled na externí osoby poskytující organizaci své služby a dodávky, přičemž za takovéto osoby jsou pokládány jak organizace, tak jednotlivci. Novým prvkem je stanovení kontextu organizace, aby bylo zřejmé, v jakém prostředí se daná organizace nachází, jakým vnějším a vnitřním tlakům, podmínkám a požadavkům čelí, s kým spolupracuje – a je tak na jeho plnění závislá, komu své služby dodává a podobně. Je důležité pochopit, že kontext organizace vymezuje hranice budovaného systému řízení BOZP, dále pak vychází ze zohlednění například vlastní organizační struktury organizace, navozeného způsobu vzájemné komunikace, monitoringu, hodnocení, přijímání opatření k odstranění zjištěných nedostatků a podobně. Základním předpokladem správně fungujícího systému řízení BOZP je, že po jeho charakterizování a přijetí vhodné struktury je takto vytvořený systém řízení v organizaci uplatněn, implementován, udržován a průběžně vylepšován.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Řízení BOZP - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 13. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/rizeni-bozp/89-rizeni-rizik>

<sup>34</sup> TILHON, Jiří. Nová pojetí požadavků BOZP normou ISO 45001. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti, dostupné z <https://www.bozpinfo.cz/josra/nova-pojeti-pozadavku-bozp-normou-iso-45001>.

## 4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V EVROPSKÉ UNII- ZÁKLADNÍ POPIS DLE MEZINÁRODNÍCH SMLUV EU

Zlepšování ochrany zdraví a bezpečnosti při práci je pro Evropskou unii (dále jen EU) důležitým tématem již od osmdesátých let. Na evropské úrovni přijaté právní předpisy stanovují minimální normy ochrany pracovníků, přičemž členskými státy umožňují, aby zachovaly nebo zavedly přísnější opatření. Poté co vstoupila v platnost Lisabonská smlouva, nabyla právní závaznosti Listina základních práv Evropské unie, která posiluje význam politiky v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci v právních předpisech EU. Právní základ BOZP Evropské unie je zakořeněn v článcích 91, 114, 115, 151, 153 a 352 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen SFEU). Na základě článku 153 SFEU může Evropská unie přijmout právní předpisy (směrnice) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci s cílem podpořit a doplnit činnost členských států. Za tímto účelem jsou stanoveny na úrovni EU minimální požadavky, které členskými státy umožňují zavést vyšší úroveň ochrany na vnitrostátní úrovni. Smlouva zároveň stanoví, že přijaté směrnice nesmí ukládat žádná administrativní, finanční či právní omezení, jež by bránila zakládání a rozvoji malých a středních podniků.<sup>35</sup>

V oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci byly pod vedením Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO) uskutečněny různé výzkumné programy. V roce 1957 bylo založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) a začala se zde projevovat potřeba komplexního přístupu k těmto záležitostem. Pro pomoc Komisi byl v roce 1974 založen Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci (rozhodnutí Rady 74/325/EHS). Aby mohl být dokončen evropský jednotný trh, bylo třeba v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovit minimální požadavky. To vedlo k přijetí celé řady směrnic, například směrnice 82/605/EHS (nahrazena směrnicí 98/24/ES) o ochraně před riziky souvisejícími s expozicí olovu, směrnice 83/477/EHS (ve znění směrnice 2009/148/ES) o azbestu a směrnice 86/188/EHS (ve znění směrnice 2003/10/ES) o hluku.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

<sup>36</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

Roku 1987 došlo k přijetí Jednotného evropského aktu, čímž se poprvé stala problematika BOZP součástí Smlouvy o EHS v podobě nového článku, který stanovuje minimální požadavky a umožňuje Radě přijímat kvalifikovanou většinou směrnice, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Cílem bylo zdokonalit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků při práci, sjednotit podmínky v pracovním prostředí a zabránit přesunu společností do oblastí s nižší úrovní ochrany, který by jim umožnil získat konkurenční výhodu.<sup>37</sup>

Amsterodamská smlouva z roku 1997 posílila význam otázek zaměstnanosti, protože do Smlouvy vložila hlavu týkající se zaměstnanosti a připojila k ní dohodu o sociální politice. Směrnice, které stanoví minimální požadavky v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a pracovních podmínek, nyní poprvé Parlament i Rada přijaly postupem spolurozhodování.<sup>38</sup>

Přínosem Lisabonské smlouvy z roku 2007 je to, že její součástí je takzvaná „sociální doložka“, podle níž musí být v politikách Unie zohledňovány sociální požadavky. S platností Lisabonské smlouvy se při uplatňování právních předpisů EU stala právně závaznou pro všechny členské státy Listina základních práv Evropské unie.<sup>39</sup>

Evropský pilíř sociálních práv, podepsaný Radou, Komisí a Parlamentem v listopadu 2017 stanoví dvacet zásad a práv, včetně práva zakotveného v článku 31 Listiny základních práv na pracovní podmínky, které respektují zdraví, bezpečnost a důstojnost pracovníků. V zásadě číslo deset se uvádí, že pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo na takové pracovní prostředí, které je uzpůsobeno jejich profesním potřebám a umožňuje jim tím prodloužit jejich účast na trhu práce. Pilíř jako takový není sám o sobě právně závazný, jde o soubor legislativních

---

<sup>37</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

<sup>38</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

<sup>39</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>



a právně nevynutitelných opatření, jejichž smyslem je zvyšovat míru konvergence, pokud jde o životní a pracovní podmínky v EU.<sup>40</sup>

Základem úsilí Evropské unie o zlepšování pracovního prostředí za účelem zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků byl článek 137 Niceské smlouvy (nyní článek 153 Smlouvy o fungování EU). Důležitý milník představovalo přijetí rámcové směrnice 89/391/EHS, zaměřené specificky na kulturu prevence, obsahující ustanovení o preventivních opatřeních, informacích a konzultacích, vyvážené účasti a odborné přípravě pracovníků a jejich zástupců ve veřejném i soukromém sektoru. Rámcová směrnice tvoří základ pro 25 jednotlivých směrnic v různých oblastech a pro nařízení Rady (ES) č. 2062/94 o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Kromě již zmíněného měla Rámcová směrnice vliv i na jiné legislativní akty týkající se zaměstnanců agentur práce a na aspekty pracovní doby v různých směrnicích.<sup>41</sup> Jednotlivé směrnice zahrnují následující:

- požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (89/654/EHS) a bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti (92/58/EHS),
- používání pracovního zařízení (směrnice 89/655/EHS ve znění směrnice 2001/45/ES a směrnice 2009/104/ES); osobních ochranných prostředků (89/656/EHS), práci se zobrazovacími jednotkami (90/270/EHS) a ruční manipulaci (90/269/EHS),
- odvětví: dočasná nebo mobilní staveniště (směrnice 92/57/EHS); těžební vrtný průmysl (směrnice 92/91/EHS; 92/104/EHS) a rybářská plavidla (směrnice 93/103/ES),
- skupiny: těhotné zaměstnankyně (směrnice 92/85/EHS) a ochrana mladistvých v práci (směrnice 94/33/ES),
- činitele: expozici karcinogenům (směrnice 90/394/EHS) a směrnice o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci (2004/37/ES); chemické činitele (směrnice 98/24/ES ve znění směrnice 2000/39/ES a směrnice 2009/161/EU);

---

<sup>40</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

<sup>41</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

biologické činitele při práci (2000/54/ES) a ochranu před ionizujícím zářením (směrnice 2013/59/Euratom, kterou se zrušují dřívější související směrnice), ochrana zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí (směrnice 1999/92/ES); vystavení zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli - vibracemi (směrnice 2002/44/ES), hlukem (směrnice 2003/10/ES), elektromagnetickými poli (2004/40/ES ve znění směrnice 2013/35/EU) a optickým zářením z umělých zdrojů (směrnice 2006/25/ES),

- látky: směrnice 2014/27/EU uvádějící do souladu několik směrnic o klasifikaci, označování a balení látek a směsí.<sup>42</sup>

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen EU-OSHA) se sídlem v Bilbao byla založena v roce 1996. Jejím hlavním cílem je podporovat sdílení znalostí a informací, a tím přispívat k prosazování kultury prevence rizik. Agentura EU-OSHA vyvinula internetovou platformu pro interaktivní posouzení rizik on-line, která zahrnuje nástroje odpovídající potřebám malých a středních podniků pro posuzování odvětvových rizik, a to ve všech jazycích, a elektronický informační nástroj o nebezpečných látkách, který specificky podle typu firem poskytuje poradenství o nebezpečných látkách a chemických produktech a informace, jak uplatňovat osvědčené postupy a ochranná opatření. V roce 2015 dokončila agentura EU-OSHA přezkum úspěšných srovnávacích analýz v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které organizacím umožnily srovnávat procesy v oblasti zdraví a bezpečnosti. O rok později dokončila pilotní projekt v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti starších pracovníků, který iniciovala Komise na žádost Evropského parlamentu. Od roku 2000 pořádá agentura každoroční informační kampaně „Zdravé pracoviště“ o různých zdravotních a bezpečnostních otázkách. Kampaň na období 2020–2022 se zaměřuje na prevenci muskuloskeletálních poruch v důsledku výkonu povolání.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

<sup>43</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

Po vypuknutí pandemie COVID-19 přijala Komise opatření k zajištění zdraví a bezpečnosti pracovníků. V červnu 2020 byla aktualizována směrnice o biologických činitelích (2000/54/ES) s cílem zohlednit nová rizika v pracovním prostředí tak, aby byl na seznam biologických činitelů zařazen SARS-CoV-2. Komise vyzvala zaměstnavatele, aby posoudili rizika a přijali preventivní a ochranná opatření k minimalizaci újmy, již mohou utrpět zejména pracovníci, kteří pracují v přímém kontaktu s virem. V dubnu 2020 vydala Komise pokyny k návratu do práce po omezení volného pohybu osob a následně byl vyvinut praktický internetový nástroj, který má zaměstnavatelům pomoci s hodnocením rizik během pandemie.<sup>44</sup>

Nový strategický rámec Evropské unie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 předložila Komise dne 3. března 2021, jako součást akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv. Zaměřuje se na předvídání a zvládání změn v novém světě práce, zlepšování prevence pracovních úrazů a nemocí a zvyšování připravenosti na případné budoucí zdravotní krize. Stejně jako u předchozích strategií se očekává, že tento nový rámec povede k přijetí nebo revizi vnitrostátních strategií v oblasti BOZP, které budou mít za cíl stimulovat koordinovaná opatření na různých úrovních, se zapojením členských států, sociálních partnerů a dalších klíčových zúčastněných stran.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

<sup>45</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

## 5 PREVENCE RIZIK

Základní roli v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci hraje prevence.<sup>46</sup> Jakmile už dojde k úrazu a někdo je zraněn či dokonce zemře nebo jakmile je někdo vystaven nebezpečné látce, která mu způsobí otravu či snad rakovinu, je už pozdě. Škoda už vznikla. Pro zaměstnance a zároveň i pro zaměstnavatele je výrazně ekonomičtější a výhodnější jednat dříve, než k takové škodě dojde a zavést taková opatření, která zaměstnancům zajistí bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Soubor těchto opatření se obecně nazývá prevencí rizik.<sup>47</sup> Pomocí prevence rizik, která plní ochrannou funkci, můžeme předejít škodám na zdraví a životě zaměstnanců. Proto je prevence rizik zásadním pojmem a hlavním cílem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>48</sup>

Všechna opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik a také opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP se rozumí jako prevence rizik. Zákoník práce vychází z faktu, že rizika práce spočívají ve vadném uspořádání pracoviště, špatných pracovních postupech, v působení nebezpečných činitelů, ve volbě a použití nevhodných pracovních prostředků, režimech práce a v neposlední řadě pak v úrovni vzdělávání a poučení zaměstnanců při práci.<sup>49</sup> Pokud již riziko při práci vznikne, je zapotřebí zamezit jeho dalšímu působení, případně ho omezit na minimum. Nebude-li tomu tak, hrozí nebezpečí poškození zdraví nebo snad ohrožení života zaměstnance. § 102 zákoníku práce se věnuje právní úpravě prevence rizik, ovšem z věcného hlediska obsahuje toto ustanovení pouze základní a nejdůležitější zásady prevence rizik. Na toto ustanovení navazující úprava se nachází v zákoně č. 309/2006 Sb. a podzákoných předpisech. Například požadavky na staveniště v nařízení vlády č. 591/2006 Sb. nebo požadavky na zajištění ochrany zdraví při práci ve výšce v nařízení vlády č. 362/2005 Sb. Ne však zcela všechny případy prací a na ně se vztahující povinnosti zaměstnavatelů, které mohou být u jednotlivých

---

<sup>46</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 541. ISBN 978-80-210-5852-1.

<sup>47</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se týká všech. Evropská komise, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN 978-92-79-65202-8. [online]. [cit. 26. 1. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7960>

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 369. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 299. ISBN 978-80-7380-540-1.

zaměstnavatelů vykonávány, jsou v naší legislativě obsaženy. Současná právní úprava pokrývá odhadem 70% až 80% stanovení rizik a opatření ke snížení jejich vlivu. Všechna zbylá rizika jsou na vyhodnocení a stanovení k nim odpovídajícím opatřením samotným zaměstnavatelem. Je pravomocí zaměstnavatele, zpřísnit i ta opatření, která jsou již legislativně dána.<sup>50</sup> Existují ovšem některé legislativní požadavky, které jsou stanoveny už tak přísně, až je otázkou, zda jsou opravdu účelné nebo spíše zbytečně komplikují zaměstnancům práci. Příkladem lze uvést nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, stanovující požadavek na minimální šířku výkopu 80 cm. Pokud se výkop bude nacházet na menším prostranství, například v předzahrádce, pak bude tento rozměr až příliš veliký na okolní manipulaci mimo tento výkop.

Všechny úkoly v prevenci rizik je zaměstnavatel povinen zajišťovat prostřednictvím jejich řízení. Zvláště je povinen rizika vyhledávat, zjišťovat jejich příčinu, vyhodnocovat je a přijímat opatření k jejich odstranění. Mezi doporučené kroky obecných principů prevence patří: 1. vyloučení rizika, 2. hodnocení rizik, která nelze eliminovat, 3. likvidování rizik u zdroje, 4. přizpůsobení práce jednotlivci, 5. využití technického pokroku, 6. nahrazení nebezpečného bezpečným nebo méně nebezpečným, 7. vypracování politiky prevence, 8. upřednostnění kolektivních ochranných opatření před osobními ochrannými prostředky, 9. poskytnutí odpovídajících informací a instrukcí.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 19. ISBN 978-80-7552-106-4.

<sup>51</sup> MALÝ, Stanislav, a kol. *Prevence pracovních rizik: I. díl.* 1. vyd. Praha: VÚBP, 2009, 118 s. ISBN 978-80-86973-76-0.

## 5.1 RIZIKA A NEBEZPEČÍ PŘI PRÁCI

Riziko lze obecně označit jako pravděpodobnost výskytu nežádoucí události s nežádoucími následky. Zákon o prevenci závažných havárií definuje riziko pro účely zákona jako pravděpodobnost vzniku zvláštních účinků ve specifikovaném období nebo za specifikovaných okolností.<sup>52</sup>

Nebezpečí se označuje jako zdroj potencionálního poškození nebo situace s potencionální možností úrazu, zranění nebo jiného poškození zdraví. Jedná se o zdroj ohrožení. Nebezpečné podmínky a situace mohou mít negativní dopad jak na osoby, tak na stroje a zařízení, na pracovní i životní prostředí. Nebezpečí pocházejí z povahy pracovního prostředí a činností. Pracovní prostředí může být samozřejmě čisté a poměrně bezpečné, příkladem lze uvést kancelář, kde je výskyt rizik minimální. Oproti tomu existují takové pracovní podmínky, kde je člověk vystaven těžkým zkouškám, vyplývajícím z povahy pracovního prostředí a činnosti, kterou provádí. Příkladem jsou profese jako dělník hlubinné těžby, hutník, obsluha kotelen na pevná paliva, obsluha zemních strojů, údržbář strojních zařízení, opravář a automechanik, lakýrník, kameník a sklář.<sup>53</sup>

Příklady nebezpečí a nebezpečných situací:

- nebezpečí úrazu při práci na strojích a zařízeních: vtažení osoby nebo části těla do stroje, zasažení odletujícími částmi opracovávaného výrobku, důvodem jsou často odstraněné ochranné kryty strojů a zařízení, provádění nedovolených oprav strojů a zařízení za chodu, práce u nebo v blízkosti pásových dopravníků
- nebezpečí úrazu elektrickým proudem, což je zpravidla následkem obnažených vodičů, nesprávnou prací při údržbě a elektromontážích, styk elektrických spotřebičů nebo jejich obsluhy s vodou, nedostatečným nebo špatně provedeným uzemněním, chybějícím blokováním zkratu, chybnou instalací a mnohé další
- nebezpečí pádu z výšky nebo do hloubky při pracích na lešení, na střechách a ve výšce, nebo nad volnou hloubkou bez využití vhodné

---

<sup>52</sup> Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.

<sup>53</sup> Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.

ochrany osob proti pádu, neohraňené výkopy při stavebních pracích, údržbě silnic a chodníků, při pokládce a údržbě inženýrských sítí

- nebezpečí výbuchu, požáru nebo ekologické havárie- hlavně chemické provozy, skladiště hořlavých nebo výbušných látek, zařízení na skladování sypkých hmot, síla
- nebezpečí otravy, udušení, poleptání a jiného poškození kůže či organismu, k tomuto druhu nebezpečí dochází při výrobě a dopravě chemických látek a to hlavně z důvodu neznalosti povahy a účinku chemických látek a z důvodu nesprávného, neopatrného nebo nepoučeného zacházení s nimi
- nebezpečí poškození zraku/očí, při nadměrném záření, při práci s lasery nebo při svařování
- nebezpečí poškození sluchu- vysoká nebo soustavná hluchost na pracovišti a sluch poškozující frekvence
- jiná nebezpečí s negativním dopadem na lidské zdraví, jako jsou nesprávná manipulace s břemeny, únava, časový nebo psychický stres
- nebezpečí přejetí nebo zachycení osoby stavebními, zemědělskými stroji a mechanismy a manipulačními vozíky- řízení, obsluha a údržba, nekontrolovaný nebo neopatrný pohyb osob na staveništi nebo na jiném pracovišti, nedovolená přeprava osob
- nebezpečí zasypaní, a to buď zasypaní zeminou při pracích v podzemí, ve výkopech a v omezeném prostoru, nebo zasypaní hmotou či materiálem, při práci v zásobnících na skladování sypkých hmot a v sílech)
- nebezpečí uklouznutí a pádu na rovině a na schodech, při nerovnosti terénu, na mokré nebo znečištěné podlaze, při chybějícím zábradlí, zábranách a madlech.<sup>54</sup>

Rizika jsou na člověka nastražena ve všech životních situacích a určitě není pravidlem, že se vyskytují jen na pracovištích. Například v kanceláři jsou rizika takřka nulová v porovnání s běžným životem. Existují ale zaměstnání,

---

<sup>54</sup> Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.

kteřá figurují na předních místech výskytu rizik. Jsou to výrobní haly a celé provozy strojířenské, hutnické, sklářské výroby, staveniště, doly, sklady chemických a dalších nebezpečných látek, opravny motorových vozidel, poměrně rizikovým odvětvím je i lesnictví a činnosti jako elektromontážní práce, zemní práce, práce v kamenolomech a podobné. V zaměstnání hraje velkou roli pro výskyt rizik povaha pracovního prostředí, pracovních podmínek a vykonávaných činností. Rizika může přinášet i taková zdánlivá banalita, jako je nepořádek na pracovišti, mokré nebo obtížně průchodné chodby, schodiště a další vnitřní cesty.<sup>55</sup>

Pracovní rizika obvykle dělíme na:

- mechanická:
  - o tvary a povrchy stroje či technického zařízení (ostré hrany, rohy, drsné povrchy, ostré nástroje)
  - o pohyblivé části stroje (unášecí zařízení, ozubená kola, lisovací přípravky, řezací zařízení, kotoučové pily)
  - o rizikové ruční nástroje, pomůcky (nože, nůžky, sekáče, nevhodné tvary rukojetí)
  - o odletující úlomky, třísky (při broušení, soustružení)
  - o nevhodné řešení pracovního místa (kluzká, skloněná, nerovná podlaha, omezený pracovní prostor)
  - o uvolnění, pád, utržení části stroje nebo zpracovávaného či dopravovaného materiálu, roztržení, převržení (roztržení brusného kotouče, převržení traktoru, uvolnění kontejneru)
  - o pády osob při práci na plošinách, žebřících, při práci ve výškách
- fyzikální:
  - o neionizující záření (elektrická pole, magnetická pole, ultrafialové záření, infračervené záření, lasery) a ionizující záření (rentgenové záření, záření alfa, beta, gama)
  - o elektrická energie

---

<sup>55</sup> Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.



- chemická,
- biologická.<sup>56</sup>

Dobrým nástrojem při vyhodnocování rizik mohou být příklady, které se vztahují na určité pracovní činnosti a situace:

- pracovní zařízení
  - nedostatečná ochrana rotujících a pohyblivých částí
  - volný pohyb částí nebo materiálu, které mohou zasáhnout člověka
  - pohyb strojů a dopravních prostředků
  - nebezpečí požáru nebo výbuchu (tření, tlakové nádoby)
  - zachycení, pořezání, vtáhnutí, bodnutí, úder, odření, pohmoždění, amputace (mechanická ohrožení)
- pracovní zvyklosti a uspořádání pracoviště
  - nebezpečné povrchy (ostré hrany, rohy, špice, drsné povrchy, kluzké povrchy, vyčnívající části)
  - práce ve výškách
  - práce v nevhodné poloze (jednostranná zátěž)
  - omezené prostory (práce mezi pevnými částmi)
  - zakopnutí a uklouznutí (vlhké a kluzké povrchy)
  - stabilita pracovníka
  - vliv užívání osobních ochranných pracovních prostředků
  - pracovní techniky a metody
  - práce v uzavřených prostorách
- používání elektřiny
  - elektrické vypínače strojů, elektrická instalace
  - elektrická zařízení, ovladače, izolace
  - elektrická energie, která může způsobit požár nebo výbuch

---

<sup>56</sup> Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.

- nadzemní elektrické vedení
- expozice látkám ohrožujícím zdraví
  - vdechnutí, požití nebo absorpce kůží včetně aerosolů a jemných částic
  - používání hořlavých a výbušných materiálů
  - používání toxických látek
  - přítomnost žiravin, reaktivních a dráždivých látek
  - nedostatek kyslíku
- expozice fyzikálním faktorům
  - elektromagnetické záření (tepelné, rentgenové, ionizující), lasery
  - hluk, ultrazvuk a vibrace
  - horké a studené látky a prostředí
  - média pod tlakem
- expozice biologickými faktory
  - riziko infekce mikroorganismy, toxiny
  - přítomnost alergenů
- faktory prostředí a pracovních klimatických poměrů
  - nevhodné osvětlení
  - nevhodná teplota, vlhkost, větrání
  - znečištění, nepořádek
- vztah pracovního místa a lidského faktoru
  - bezpečnostní systém závisí na získání a zpracování přesných informací
  - závislost na znalostech a schopnostech personálu
  - závislost na dobré komunikaci a správných pokynech na změnu podmínek
  - důsledek předpokládaného neplnění bezpečných pracovních postupů

- vhodnost osobních ochranných pracovních prostředků
- slabá motivace pracovat bezpečně
- ergonomické faktory
- psychologické faktory
  - pracovní zátěž (intenzita, jednotvárnost), vliv konfliktů
  - rozměry pracoviště, například klaustrofobie, osamělost na pracovišti
  - vliv rozhodování v afektu, reakce v případě nouzových situací
  - nízká úroveň řízení práce
- organizace práce
  - pracovní podmínky, faktory pracovního procesu (odpočinek)
  - údržba, hlavně bezpečnostních zařízení
  - zajištění vyšetřování úrazů a mimořádných situací
- ostatní faktory
  - nebezpečné jednání jiných osob
  - střídání pracovišť
  - nepříznivé povětrnostní podmínky, práce se zvířaty, práce pod vodou a tak dále.

Některá opatření vedoucí k minimalizaci rizik

- změna pracovních a výrobních postupů a technologií (například úprava pracovního prostředí z hlediska výskytu škodlivých látek),
- využívání principů kolektivní ochrany zaměstnanců,
- přidělování osobních ochranných pracovních prostředků,
- školení zaměstnanců o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- vhodná organizace pracovní doby (např. délka pracovní doby, přestávky na oddech),

- značení únikových cest a východů a bezpečnostní a informativní značení v případě nebezpečí vyskytujícího se v bezprostřední blízkosti zaměstnanců.<sup>57</sup>

### 5.1.1 OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY

Ochrana zaměstnanců při práci může mít kolektivní nebo individuální charakter. Kolektivní ochrana je upřednostňována před individuální ochranou a teprve v případě, že nelze použít kolektivní ochranu, přicházejí na řadu prostředky individuální ochrany, které se nazývají osobní ochranné pracovní prostředky. Kolektivní ochranou se rozumí prostředky především technického, technologického nebo organizačního charakteru, zajišťující bezpečné pracovní podmínky více zaměstnancům společně. Kolektivní ochrana je účinnější než ta osobní, protože chrání všechny pracovníky hromadně a umožňuje jim volný pohyb.<sup>58</sup>

Osobní ochranné pracovní prostředky (zkráceně OOPP) jsou ochranné prostředky, které mají chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví a nesmí jim bránit při výkonu práce. Základní pravidla stanovuje nařízení vlády č. 390/2021 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Zákoník práce v §104 stanovuje: „(1) *Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům 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 přímo použitelným předpisem Evropské unie.*

---

<sup>57</sup> Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.

<sup>58</sup> Osobní ochranné pracovní prostředky - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/ochranne-prostredky-zarizeni-a-znaceni/340-osobni-ochranne-pracovni-prostredky>.

(2) *V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.*

(3) *Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.*

(4) *Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.*

(5) *Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.*

(6) *Vláda stanoví nařízením bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.*“<sup>59</sup>

Tam, kde přítomnost více než jednoho rizika vyžaduje, aby zaměstnanci používali současně více ochranných prostředků, musí být tyto ochranné prostředky vzájemně slučitelné. Zaměstnanci musí být s používáním ochranných prostředků vždy seznámeni. Používání ochranných prostředků více zaměstnanci je možné pouze tom v případě, že byla učiněna všechna opatření zamezující přenosu chorob a infekcí. Způsob, podmínky a dobu používání ochranných prostředků stanoví zaměstnavatel na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem těchto ochranných prostředků. K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytne zaměstnavatel dezinfekční prostředky. Za dezinfekční prostředky se považují též ochranné masti s dezinfekčním účinkem.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>60</sup> Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

## 6 OCHRANA ZDRAVÍ

Dle zákoníku práce je ochrana zdraví zaměstnanců při výkonu práce uložena zaměstnavateli. Tato povinnost se nevztahuje pouze na přímé zaměstnance zaměstnavatele, ale na všechny osoby zdržující se s jeho vědomím na jeho pracovišti. Ochrana zdraví je důležitá nejen z pohledu následného života zaměstnanců, ale je zároveň důležitou ekonomickou prioritou. Jakmile dojde na pracovišti k úrazu, nejen že tato situace znamená mnohé papírování, ale může mít pro zaměstnavatele i zatěžující finanční dopad.

### 6.1 NEMOCI Z POVOLÁNÍ, PRACOVNÍ ÚRAZY

Poškození zdraví, které vzniklo v zaměstnání lze v zásadě předcházet. V případě, že je konkrétní onemocnění označeno jako nemoc z povolání, upozorňuje se tím především na příslušné pracovní riziko, což nabádá k zavedení opatření, která riziko sníží. Ve výsledku pak automaticky klesne i výskyt daného onemocnění. Základním a hlavním účelem systému uznávání nemocí z povolání je tedy prevence. Odškodnění za poškozené zdraví se k ní připojuje až druhotně. Nemoci z povolání vznikají primárně nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů. Aby byla nemoc z povolání uznána jako nemoc z povolání, musí být uvedena v seznamu nemocí z povolání, který vydává vláda a musí být splněny podmínky, které jsou v seznamu pro tuto nemoc uvedené. Nemoci z povolání se rovněž rozumí akutní otrava chemickými látkami. Jako nemoc z povolání lze tedy označit takovou nemoc, kdy vznikají chorobné změny zdraví v přímé souvislosti s výkonem povolání. Výkon povolání lze tedy označit za jednoznačnou příčinu této nemoci. Nemoc z povolání může být chronická nebo dočasná. Pokud je dočasná, choroba se vyléčí nebo příznaky vymizí změnou daného povolání. U chronické nemoci musí zaměstnanec zvážit, zda bude v rizikovém povolání dále pokračovat.<sup>61</sup>

Dle zákoníku práce se pracovním úrazem rozumí poškození zaměstnance na zdraví nebo jeho smrt, ke kterým došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz,

---

<sup>61</sup> Co je nemoc z povolání? | NZIP. NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/60-co-je-nemoc-z-povolani>

který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Dojde-li k pracovnímu nebo smrtelnému úrazu zaměstnance, je zaměstnavatel povinen ohlásit úraz bez zbytečného odkladu orgánům uvedeným v § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb. Tímto způsobem se hlásí všechny pracovní úrazy způsobující pracovní neschopnost delší než tři dny. Záznam o úrazu vyhotovuje zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance. K odškodnění pracovního úrazu vcelku není třeba ani záznam o úrazu ani kniha úrazů, je možno provést důkaz o vzniku úrazu a o tom, že skutečně šlo o úraz pracovní i jinými důkazními prostředky, především pak svědecky. Pracovními úrazy nejsou výhradně jen úrazy utrpěné v pracovní době a na pracovišti, ale i úrazy utrpěné takzvaně při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním a výklad těchto pojmů je velice široký. Za pracovní úrazy se pak považují i například úrazy utrpěné pro plnění pracovních úkolů, kdy zaměstnanec kontrolního úřadu je za výkon své činnosti napaden ve svém volnu mimo pracoviště a podobně. Z toho důvodu je nejlepší, když zaměstnavatel stanoví v pracovním řadu přesná pravidla pro ohlašování pracovních úrazů a seznámí s nimi zaměstnance.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Pracovní úrazy - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/zdravi/pracovni-urazy/117-pracovni-urazy>.

## 6.2 HYGIENA PRÁCE

Hygienu práce velmi úzce souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zabývá se především posuzováním pracovní činnosti, která může mít vliv na zdraví zaměstnance. Cílem tohoto oboru je snaha o zamezení vzniku profesního onemocnění, které může vést k dočasnému, ale i trvalému poškození zdraví, a to právě na základě pracovní činnosti. Kontrolním orgánem hygieny práce je Krajská hygienická stanice, která zastává funkci státního zdravotního dozoru. Krajská hygienická stanice může provádět kontroly v základních oblastech, kterými jsou ochrana zdraví při práci, hygiena výživy a předmětů běžného užívání, epidemiologie, obecná a komunální hygiena, hygiena dětí a mladistvých. Odbor hygieny práce se právě kromě ní dělí na další dvě kategorie, jimiž jsou hygiena práce v těžkém průmyslu a toxikologie a hodnocení zdravotních rizik. Náplní hygieny práce v rámci státního zdravotního dozoru je kontrolovat, zda podnikatelský subjekt plní zákonné povinnosti a požadavky v oblasti ochrany zdraví při práci. Krajská hygienická stanice může kontrolovat požadavky na provedení pracoviště, tedy například odvětrávání, osvětlení, mikroklimatické podmínky na pracovišti, dodržování limitů fyzické zátěže pracovníků, limity prachu, chemické škodliviny, hygienické limity, ale také například plnění požadavků na ergonomii pracoviště, vybavení pro poskytnutí první pomoci, sanitární vybavenost, dodržování pitného režimu či zásobování pracoviště zdrojem vody nebo dokonce zajištění preventivní zdravotní péče zaměstnanců. Společně s těmito kontrolami může dále hodnotit působnost fyzikálních faktorů, které také mají často vliv na zdraví zaměstnanců. Jedná se například o působení hluku, vibrací, bakterií, virů, neionizujícího záření či chemických faktorů. Na základě těchto hodnocení jsou Krajskou hygienickou stanicí posuzována organizační, technická, ale i náhradní opatření, která je zaměstnavatel povinen zajistit pro snížení působení těchto faktorů na pracovní prostředí.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Hygiena práce a pracovního prostředí. Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO) [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/hygiena/hygiena-prace-a-pracovniho-prostredi/>



### 6.3 KATEGORIZACE PRACÍ

Jedná se o zvláštní nástroj, který v České republice slouží k prevenci nemocí z povolání. Zákoník práce určuje každému zaměstnavateli povinnost vyhledávat nebezpečí, která v sobě pracovní proces skrývá, zjišťovat jeho příčiny a zdroje a na základě zjištění vyhodnotit rizika. Práce se zařazují, podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a podle jejich rizikovosti pro zdraví, do čtyř kategorií. Práce zařazené do kategorie třetí a čtvrté se označují za rizikové. Za rizikové se označují i některé práce z kategorie druhé, o nichž tak rozhodl orgán ochrany veřejného zdraví nebo tak stanoví zvláštní právní předpis. Definici jednotlivých kategorií práce objasňuje vyhláška č. 432/2003 Sb. Ta 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>64</sup>

Podle § 3 vyhlášky č. 432/2003 Sb. jsou jednotlivé kategorie prací definovány následovně:

- 1. stupeň zátěže – minimální zdravotní riziko - faktor ovlivňující zdraví zaměstnanců je zcela minimální nebo se vůbec nevyskytuje;
- 2. stupeň zátěže – únosná míra zdravotního rizika - riziko vlivu zátěže na zdraví zaměstnance je únosné a nepřekračuje limity, které jsou stanoveny právními předpisy, i přesto ale nelze zaručit, že zátěž práce nebude mít nepříznivý účinek na zdraví zaměstnance;
- 3. stupeň zátěže – významná míra zdravotního rizika - v tomto případě se jedná o stupeň zátěže, který překračuje povolené limity. Znamená to tedy, že na pracovišti je neprodleně potřeba realizovat náhradní technické a organizační opatření. Při třetím stupni zátěže se mohou výjimečně vyskytovat u zaměstnanců nemoci z povolání nebo může docházet k ohrožení zaměstnance nemocí z povolání;
- 4. stupeň zátěže – vysoká míra zdravotního rizika - vysoce překračuje stanovené limity a dochází tak mnohem častěji k poškození zdraví z povolání. Na pracovišti se nacházejí faktory, které nepříznivě ovlivňují

---

<sup>64</sup> Prevence nemocí z povolání | NZIP. NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/65-prevence-nemoci-z-povolani>.

zdraví zaměstnance. Zdravotní stav zaměstnanců je charakterizován tak, že se opakovaně vyskytují nemoci z povolání. Pro zaměstnavatele to znamená, že musí na pracovišti dodržovat soubor preventivních opatření.<sup>65</sup>

#### **6.4 PRACOVNĚ-LÉKAŘSKÁ PÉČE**

Pracovně-lékařskou péčí se rozumí prevence a ochrana zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevence úrazů. Jejím cílem je udržení dlouhodobé práceschopnosti zaměstnanců. Pracovně-lékařskou péčí upravují následující právní předpisy - zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který je prováděn vyhláškou č. 79/2013 Sb., o pracovně-lékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb. Povinností každého zaměstnavatele je uzavření písemné smlouvy o poskytování pracovně-lékařských služeb s poskytovatelem těchto služeb, který je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. Zaměstnavatel je dále povinen sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovně-lékařských služeb jim budou tyto služby poskytnuty a jakým druhům očkování a preventivních prohlídek a vyšetření souvisejících s výkonem práce jsou povinni se podrobit.<sup>66</sup>

Pracovně-lékařské služby jsou preventivní zdravotní služby, jejichž součástí je:

- hodnocení vlivu pracovní činnosti,
- hodnocení pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví,
- provádění preventivních prohlídek,
- hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci,

---

<sup>65</sup> Hygiena práce a pracovního prostředí. Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO) [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/hygiena/hygiena-prace-a-pracovniho-prostredi/>.

<sup>66</sup> Pracovně-lékařská péče - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/zdravi/pracovnelekaraska-pece/325-pracovnelekaraska-pece>.

- poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací,
- školení v poskytování první pomoci,
- pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.<sup>67</sup>

Právo zaměstnavatele je vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovně-lékařskou prohlídku, pokud má pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Zaměstnavatel hradí pracovně-lékařské služby, s výjimkou 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. Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku v případě, že uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Pracovně-lékařská péče - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/zdravi/pracovnelekaraska-pece/325-pracovnelekaraska-pece>.

<sup>68</sup> Pracovně-lékařská péče - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/zdravi/pracovnelekaraska-pece/325-pracovnelekaraska-pece>.

## 7 PRACOVNÍ PODMÍNKY VYMEZENÉ ZÁKONÍKEM PRÁCE

Základní vymezení pracovních podmínek, jako je právo na uspokojivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu za práci, je zakotveno na ústavní úrovni právního řádu České republiky, v Listině základních práv a svobod ve článku 28.<sup>69</sup> Nejdůležitějším pracovněprávním kodexem je Zákoník práce<sup>70</sup>, který zaručuje již v úvodních ustanoveních uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Tyto podmínky náleží k základním zásadám pracovněprávních vztahů. Dále k nim neodmyslitelně patří povinnost zaměstnavatele vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Zaměstnavatel také musí zřizovat, zlepšovat a udržovat zařízení pro zaměstnance, zajistit bezpečnost zaměstnanců, ochranu zdraví při práci a vytvoření hygienického a sociálního zařízení, které je povinnou výbavou pracoviště.

Pracovní podmínky, které na zaměstnance působí v souvislosti s výkonem práce, se dají chápat jako soubor obecných parametrů konkrétního pracovněprávního vztahu. Mezi podmínky práce zaměstnanců v organizaci je možné v nejširším pojetí zařadit ekonomické, technické a technologické podmínky. Nepochybně sem dále patří pracovní doba a pracovní režim, pracovní prostředí, bezpečnost práce, sociální podmínky práce a péče o pracovníky a další. Podmínky práce jako je pracovní doba, doba odpočinku, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, překážky v práci nebo péče o zaměstnance jsou uzákoněny právním řádem České republiky.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené zákonem č. 162/1998 Sb.

<sup>70</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>71</sup> KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010, s. 178. Psyche (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

## 7.1 PRACOVNÍ DOBA

Pracovní doba je definována v části čtvrté Zákoníku práce (zákon č. 262/2006) v § 78 odst. 1, písm. a) a b) – pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

Hlavním účelem právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku je ochrana zdraví zaměstnance při výkonu závislé práce. Pracovní doba a její rozvržení je především otázkou organizace práce a řízení u každého jednotlivého zaměstnavatele a teprve v druhé řadě otázkou rámcové právní úpravy. Není možné, aby pracovní doba byla rigidně určována bez ohledu na ekonomické či organizačně provozní potřeby zaměstnavatele. Rozvržení pracovní doby působí na zdraví, motivaci a spokojenost zaměstnanců. Flexibilita pracovní doby se projevuje v rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, v možnosti zavedení pružné pracovní doby, u konta pracovní doby a při práci přesčas. Ochranu zaměstnance lze spatřovat v omezení délky stanovené týdenní pracovní doby, ve včasném rozvržení týdenní pracovní doby a v omezení přesčasové a noční práce.<sup>72</sup>

### 7.1.1 DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU A DOBA ODPOČINKU

Dovolená na zotavenou je dlouhodobý soustředěný odpočinek zaměstnance, který se váže ke kalendářnímu roku. Ochranná funkce dovolené ve vztahu k zaměstnanci je zabezpečena povinností zaměstnavatele poskytnout dovolenou v zákonem stanoveném minimálním rozsahu a zajistit její včasné a řádné vyčerpání. Výměra dovolené stanovená zákonem činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce, přičemž musí alespoň jedna část dovolené činit nejméně dva týdny vcelku, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.<sup>73</sup> Motivačním krokem je v současné době týden dovolené nad rámec zákona. Dále čím dál více zaměstnavatelů poskytuje takzvané dny zdravotního volna, které jsou také nad rámec zákonem stanovené dovolené.

Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak,

<sup>72</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>73</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem další směny nepřetržitý odpočinek mezi směnami po dobu alespoň jedenácti hodin během dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích. Doba odpočinku zaměstnanců je vymezena nejen právní úpravou nepřetržitého odpočinku mezi směnami, ale i nepřetržitým odpočinkem v týdnu, který musí činit nejméně třicet pět hodin během sedmi po sobě následujících dnů. Dále Zákoník práce, kromě nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu, upravuje přestávky v práci na jídlo a oddech a odpočinek během svátků či dovolené.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## 7.2 SPECIFICKÉ SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ

Některé specifické skupiny pracovníků jsou vystavovány zvýšeným rizikům, nebo pro ně platí zvláštní požadavky. Jedná se o pracovníky, na něž se vztahují specifická rizika z důvodu jejich věku, původu, pohlaví, fyzického stavu nebo postavení v podniku. Takoví lidé mohou být vůči některým rizikům citlivější a mohou mít v práci specifické požadavky. Právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví vyžadují, aby zaměstnavatelé prováděli hodnocení rizik, a zdůrazňují potřebu přizpůsobit práci jednotlivci, povinnost zaměstnavatele zajistit hodnocení rizik pro bezpečnost a zdraví při práci, včetně těch, která se vztahují na zvlášť ohrožené skupiny zaměstnanců, a dále i skutečnost, že ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvlášť ohrožují.

Různorodost a její řízení na pracovišti je dnes v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci důležitým tématem. Různorodost však byla jen zřídka posuzována z hlediska hodnocení rizik. Praktické nástroje hodnocení rizik, které berou v úvahu specifická rizika, jimž čelí například zdravotně postižené osoby, migrující pracovníci, starší pracovníci, ženy, mladí a mladiství a dočasní pracovníci, jsou stále vzácné.

### 7.2.1 MLADÍ PRACOVNÍCI, ŽENY, ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ, CIZINCI

Základní vymezení pracovních podmínek specifických skupin, jako jsou zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených, je zakotveno na ústavní úrovni právního řádu České republiky, v Listině základních práv a svobod v článku 29.<sup>75</sup> Tento článek stanovuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky těchto skupin pracovníků.

Právo žen na zvláštní pracovní podmínky je významným sociálním právem. Zapojení do pracovního procesu může být u některých žen překážkou pro plnění jejich mateřského poslání. Z výše uvedených skutečností vyplývá nutnost zajistit ženám takové pracovní podmínky, které vytvoří prostor pro úplné zvládnutí všech jejich povinností. K zajištění odpovídajících podmínek slouží právní úprava,

---

<sup>75</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené zákonem č. 162/1998 Sb.

především článek 32 odstavec 2 Listiny základních práv a svobod. Ten stanoví, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, deklaruje fyzickým osobám se zdravotním postižením poskytování zvýšené ochrany na volném i chráněném trhu práce a současně vymezuje pojem osob se zdravotním postižením. Za tím účelem stanoví, že osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány buď invalidními ve třetím (osoba s těžším zdravotním postižením), druhém nebo prvním stupni, nebo zdravotně znevýhodněnými.

Cizinci, kteří mají na území České republiky (dále jen ČR) trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané ČR, to znamená, že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde se podle právních předpisů platných na území ČR vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají dočasné ochrany podle zvláštního zákona. Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a tuzemským zaměstnavatelem se řídí především zákoníkem práce a předpisy souvisejícími obdobně, jak je tomu i u zaměstnanců, kteří jsou občany ČR. Od vstupu ČR do Evropské unie je ČR vázána mimo jiné Smlouvou o založení evropského společenství. Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu je občanem Unie. Každý občan Unie pak má právo se svobodně pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení stanovených ve Smlouvě o založení Evropského společenství a v předpisech k jejímu provedení. Volný pohyb přitom zahrnuje, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, zrušení jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na státní příslušnosti. Zahrnuje právo ucházet se o skutečně nabízené zaměstnání, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání a zůstat na území členského státu po ukončení zaměstnání. Tato práva však neplatí pro zaměstnání ve veřejné správě.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Zaměstnávání cizinců - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 10. 10. 2021]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/specificke-skupiny-zamestnancu/379-zamestnavani-cizincu>



### 7.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání představuje flexibilní formu zaměstnávání, kterou upravuje Zákoník práce v § 307a a následujících. Agenturní zaměstnávání je v podstatě pronájmem pracovní síly, neboť agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání jsou zaměstnanec, agentura práce, která je jeho zaměstnavatelem, a uživatel, který poptává pracovní sílu a najímá si zaměstnance agentury práce.<sup>77</sup> Základní podmínkou agenturního zaměstnávání je povinnost agentury práce a uživatele zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Zároveň má dočasně přidělený zaměstnanec právo domáhat se u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. Stejný zaměstnanec nemůže být agenturou práce přidělen k výkonu práce k témuž uživateli na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Z tohoto pravidla existují dvě výjimky. První výjimkou je případ, kdy sám zaměstnanec agentury o takové přidělení požádá, musí jít tedy o aktivní rozhodnutí agenturního zaměstnance a nikoli agentury práce. Druhým případem je situace, kdy jde o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou či rodičovskou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec musí být přidělen k uživateli pouze dočasně, nikoliv trvale.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>78</sup> Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika | Právní prostor. Právní prostor | Informační web nejen pro právníky [online]. [cit. 10. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

## 8 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pod pojmem pracovní prostředí se skrývá mnoho vlivů působících jednotlivě na zaměstnance. Mezi hlavní patří fyzikální, chemické a biologické činitele, ale opomenout nesmíme ani činitele kulturní, sociální a geografické. Pracovní prostředí je tak vytvořeno řadou faktorů, které představují ovlivňující činitele pracovního výkonu. Kromě vlastního účelného a funkčního uspořádání objektů, v nichž je práce vykonávána, není možné pominout ani vliv celkového vzhledu pracoviště, včetně osvětlení a estetické úpravy.<sup>79</sup> Pracovní prostředí jako takové je určováno charakterem vykonávané práce, prostorem, ve kterém je pracovní proces vykonáván, hygienickým vybavením a estetickým uspořádáním pracoviště. Péče o zaměstnance v oblasti pracovního prostředí by měla směřovat hlavně na prostorové uspořádání pracoviště. Velmi důležitá se jeví především výška pracovní plochy, eliminace působení jednostranné zátěže, prostorové uspořádání umožňující potřebný pohyb rukou a nohou a v neposlední řadě zabezpečení optimálních zorných podmínek. Mezi fyzické podmínky práce je možné zařadit například barevné a světelné řešení pracoviště, teplotu, klima a hluk na pracovišti a v neposlední řadě škodliviny a toxické látky v ovzduší. Tyto posledně jmenované faktory mohou mít negativní dopad na zdraví pracovníků.

### 8.1 RIZIKOVÉ FAKTORY

V současné době se považuje za jeden z nejhorších škodlivých faktorů hluk, který působí někdy i skrytě a jeho účinky na zdravotním stavu zaměstnance se mohou projevit až po dlouhé době. Hluk znesnadňuje dorozumívání mezi zaměstnanci a působí negativně na nervovou soustavu jedince. V důsledku toho může docházet ke změnám nervové soustavy, což vede k duševním onemocněním. V neposlední řadě pak dlouhodobý nadměrný hluk vede i k částečné až úplné hluchotě.<sup>80</sup>

Dalším negativním faktorem je ovzduší a nedostatečně odvětrané pracovní prostředí. Většina lidí tráví velkou část dne ve vnitřních prostorách různých budov, přičemž poměrně velká část tohoto času je doba strávená na pracovišti.

---

<sup>79</sup> STÝBLO, Jiří, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personalistika*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 809. ISBN 978-80-7357-4291.

<sup>80</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 230 - 231. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

V pracovním prostředí se často vyskytují i chemické látky a přípravky, z nichž mnohé mohou přecházet do pracovního ovzduší. Zvyšování koncentrací znečišťujících látek v pracovním ovzduší pak ještě podporuje nedostatečná výměna vzduchu, která může vést ke snížení pracovního výkonu nebo dokonce k onemocněním dýchacích cest.

Výkonnost zaměstnanců je dále též značně závislá na prostorovém a funkčním řešení pracoviště. Všechna pracovní místa musí odpovídat antropometrickým charakteristikám pracovníků – jejich výšce vsedě i ve stoje, délce nohou a rukou. Dle toho by mělo vypadat pracovní místo daného pracovníka. Takzvané sedavé zaměstnání, tedy jinak zaměstnání, u něhož je zaměstnanec na pracovišti trvale vsedě, musí být vybaveno pracovní židlí s nastavitelnou výškou sedáku a zádivou opěrkou. Naopak u zaměstnání, kde je zaměstnanec trvale vestoje, musí mít každý jedinec možnost krátkodobého odpočinku na sedadle. V ideálním případě by měl mít zaměstnanec možnost střídání obě polohy při práci, tedy vsedě i vestoje. Ergonomicky nevhodně řešené pracoviště má často za následek až poškození zdraví zaměstnance.<sup>81</sup>

Teplota, rychlost proudění vzduchu a vlhkost na pracovišti jsou mikroklimatickými podmínkami, které stanovují takzvané třídy práce pro jednotlivé činnosti. Rizikové faktory mikroklimatických podmínek jsou členěny na zátěž teplem a zátěž chladem.<sup>82</sup> Vhodné mikroklimatické hodnoty je možné stanovit pouze podle podmínek konkrétního pracoviště, přičemž svoji roli hraje i druh vykonávané práce.

## 8.2 PRÁCE Z DOMOVA

Práce z domova s sebou bohužel nese několik rizik, dopadajících na zdraví zaměstnance. Od nesprávného vybavení pracovního místa, přes špatné osvětlení až k nedostatku klidu na práci a následnému zvýšení psychického náporu na zaměstnance. Vzhledem k narůstajícímu trendu práce z domova, neboli home-office, je zapotřebí uvést základní zásady a pravidla této alternativní formy výkonu práce.

---

<sup>81</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 230 - 231. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

<sup>82</sup> Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Zákoník práce uvádí, že výkon práce je možný i na jiném dohodnutém místě, než je pracoviště zaměstnavatele, tedy i z domova. Na těchto místech si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec a za práci přesčas mu nenáleží náhrada mzdy. Zaměstnavatel musí zajistit požadavky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což lze jen velmi těžko, vzhledem k faktu, že do obydlí je vstup cizích osob zapovězen, pokud není udělen souhlas obyvatel. Důležité je zmínit, že práci z domova nelze nařídit, lze ji pouze doporučit. Ministerstvem práce a sociálních věcí je stanoven výčet doporučení, týkajících se pracovního prostředí při práci z domova. Domácí pracoviště by mělo být umístěno tak, aby bylo možné vykonávat práci nerušeně, temperováno na teplotu v rozmezí 20 – 27 °C. Dále by mělo být klidné s hlukem nepřekračujícím 65 dB, vybaveno ideálně pracovním stolem s polohovatelnou výškou pracovní desky pro možnost střídání práce vstoje a vsedě. Minimálně však s výškou pracovní desky 72 cm, vybaveno vhodným pracovním sedadlem, které odpovídá antropometrickým parametrům zaměstnance, minimálně s nastavitelnou výškou sedadla. Pracoviště by mělo být vybaveno takovou technikou, která umožní práci ve vhodné fyziologické poloze (mimo jiné například nastavitelný monitor, ergonomická klávesnice a myš, podložka pod myš, podložka pod nohy).<sup>83</sup>

Zaměstnavatel musí vhodně volit zaměstnance, kterým bude práce z domova umožněna, a to s ohledem na jejich fyzické, ale i psychické vlastnosti. Svě zaměstnance musí řádně školit, měl by vybavit pracovní místo vhodným pracovním stolem a pracovní židlí a zajistit ergonomické uspořádání obrazovky a klávesnice. Důležité je poučit zaměstnance o důležitosti rozvržení pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech a ujednat možnost zaměstnavatele k provádění prohlídek místa, kde bude práce konána, popřípadě způsob zajištění fotodokumentace tohoto pracoviště zaměstnancem. Nedílnou součástí toho je v pracovní smlouvě, případně v jejím dodatku upřesnit pracovní místo a rozvržení pracovní doby, kterou si zaměstnanec sám určí, a to včetně bezpečnostních přestávek a přestávků na jídlo a oddech s doplněným způsobem informování nadřízeného o změnách v rozvržení pracovní doby. Dále pak smluvně zajistit, že zaměstnanec bude dodržovat nepřetržitý 12hodinový odpočinek mezi dvěma směny a 35hodinový nepřetržitý odpočinek v týdnu.

---

<sup>83</sup> Portál MPVS. Základní doporučení pro zaměstnavatele. Průvodce BOZP [online]. [cit. 18. 3. 2022]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp\\_prace\\_z\\_domova.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf)

## 9 INSPEKCE PRÁCE A JEJÍ KOMPETENCE

Státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V odůvodněných případech mohou orgány inspekce práce ukládat pokuty za spáchání přestupku nebo správního deliktu. Státní úřad inspekce práce (dále jen „úřad“) je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Kromě kontrol patří k základním úkolům Úřadu i inspektorátů poradenská, konzultační a osvětová činnost. Činnost Úřadu a inspektorátů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Hlavním cílem práce Úřadu a inspektorátů je a musí být nikoliv represe, ale prevence, tedy snaha o předcházení negativním jevům, zejména pracovním úrazům, nemocem z povolání a haváriím technických zařízení, a snaha o co nejlepší přípravu na zdolávání následků takových dějů, pokud k nim dojde.<sup>84</sup>

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Inspektoři oblastních inspektorátů práce se při provádění kontrol zaměřují na plnění povinností vyplývajících z ustanovení § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tedy právních předpisů, z nichž vznikají práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům a právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku.<sup>85</sup> Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty. Naopak nejsou oprávněny řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli a vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů.

---

<sup>84</sup> Základní údaje | Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 16. 10. 2021]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

<sup>85</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

## **10 PRAKTICKÁ ČÁST**

Praktická část diplomové práce je zaměřena na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v dané organizaci, konkrétně ve Zdravotní pojišťovně ministerstva vnitra České republiky. Při psaní praktické části bylo vycházeno z interních předpisů pojišťovny a rad kompetentních pracovníků v této problematice.

### **10.1 ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA MINISTERSTVA VNITRA**

Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky (dále jen ZP MV ČR) působí na českém trhu již od roku 1992 a je druhou největší zdravotní pojišťovnou v zemi. V současnosti má pojišťovna více než 1,3 milionu pojištěnců. Má smlouvy s více než dvaceti sedmi tisíci lékaři a zdravotnickými zařízeními kdekoliv na území ČR. ZP MV ČR byla první na trhu zdravotního pojištění, která zřídila pozici ombudsmana – ochránce práv pojištěnců.

### **10.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA**

Organizační struktura pojišťovny se skládá z vedení ZP MV ČR, rozhodčího orgánu, výboru pro audit a správní a dozorčí rady. Vedení ZP MV ČR se skládá z devíti ředitelů jednotlivých úseků a generálního ředitele ZP, MUDr. Davida Kostky, MBA. Rozhodčí orgán ZP MV ČR se v souladu s ustanovením § 53 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, skládá z jednoho zástupce Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra České republiky, jednoho zástupce Ministerstva zdravotnictví, jednoho zástupce Ministerstva práce a sociálních věcí, jednoho zástupce Ministerstva financí, tří zástupců určených Správní radou ZP MV ČR a tří zástupců určených Dozorčí radou ZP MV ČR. Výbor pro audit ZP MV ČR je zřízený podle zákona č. 93/2009 Sb., o auditorech a o změně některých zákonů (zákon o auditorech), ve znění pozdějších předpisů. Činnosti výboru pro audit jsou například sledování účinnosti vnitřní kontroly, systému řízení rizik, vnitřního auditu a jeho funkční nezávislosti, sledování postupu sestavování účetní závěrky a konsolidované účetní závěrky a předkládání řídicímu nebo kontrolnímu orgánu doporučení k zajištění integrity systémů účetnictví a finančního výkaznictví. Správní rada a dozorčí rada zabezpečují účast pojištěnců, zaměstnavatelů pojištěnců a státu na řízení

pojišťovny. Správní rada je nejvyšším orgánem pojišťovny a rozhoduje o zásadních otázkách týkajících se její činnosti jako celku. Momentálně má 14 členů. Dozorčí rada pojišťovny je kontrolním orgánem pojišťovny a má 9 členů. Funkční období členů orgánů pojišťovny je čtyřleté.<sup>86</sup>

### **10.3 SYSTÉM ŘÍZENÍ BOZP VE SPOLEČNOSTI**

Povinnosti bezpečnostního technika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou zejména: zajišťovat veškeré potřebné úkoly při řešení pracovních úrazů, podle pokynů personálního oddělení provádět vstupní a periodická školení z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zabezpečit potřebné periodické prohlídky, kontroly, revize a odborná školení zaměstnanců, zpracovávat písemnosti, dokumentace a odborné texty na základě kontrolních zjištění a následně je předávat příslušným odborným útvarům. Případná zmocnění k jednání s orgány státní správy v oblasti péče o zaměstnance zajišťuje pro bezpečnostního technika personální oddělení. Personální oddělení zároveň kontroluje plnění povinností bezpečnostního technika v této oblasti.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Organizační struktura | ZP MV ČR. Úvodní stránka | ZP MV ČR [online]. [cit. 16. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zpmvcr.cz/o-nas/organizacni-struktura>.

<sup>87</sup> Směrnice ZP MV ČR. SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.

	Vedoucí zaměstnanci	Všichni zaměstnanci	Bezpečnostní a požární technik	Manažer bezpečnosti	Zaměstnanec hospodářského oddělení	Vedoucí hospodářského oddělení	Zaměstnanec oddělení personálního	Odborový orgán
Z = Zodpovídá S = Spolupracuje I = Je informován								
Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - povinnosti zaměstnavatele	Z		S					
Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – povinnosti zaměstnanců		Z						
Hodnocení bezpečnostních rizik			Z					
Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků					Z			
Evidování a odškodňování pracovních úrazů			Z			S	S	
Zajišťování pracovně lékařské služby ředitelství							Z	
Zajišťování pracovně lékařské služby divize					Z		S	
Provádění dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci ze strany úřadů a inspektorátů			Z	I				
Provádění dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci ze strany odborového orgánu			S	I	Z			S
Zajišťování požární ochrany - povinnosti zaměstnavatele – dle nájemních smluv zodpovídá pronajímatel, na ostatních pracovištích vedoucí SH			S		Z			
Zajišťování požární ochrany – povinnosti zaměstnanců		Z						
Zajišťování požární ochrany – povinnosti požárního technika			Z	I				
Vedení dokumentace požární ochrany			Z					

Tabulka 2 Zodpovědnost nad BOZP v ZP MV ČR (Zdroj: Směrnice ZP MV ČR, SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.)



### 10.3.1 PRACOVNĚ-LÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Pracovně-lékařskou službu v ZP MV ČR zajišťuje oprávněné zdravotnické zařízení na základě smlouvy o pracovně-lékařské službě. Úkoly zaměstnavatele vyplývající ze smlouvy zabezpečuje na ředitelství pověřený zaměstnanec odboru personálních agend. ZP MV ČR hradí povinnou lékařskou preventivní péči z provozního fondu.<sup>88</sup>

<b>Druhy lékařských prohlídek</b>	
Podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovně-lékařských službách a některých druzích posudkové péče)	
<b>1) vstupní lékařské prohlídky</b>	U všech zaměstnanců před nástupem do organizace dle § 10 vyhlášky MZ č. 79/2013 Sb.; vstupní lékařské prohlídky nejsou hrazeny příslušnou zdravotní pojišťovnou; ZP MV ČR jako zaměstnavatel náklady na ně hradí poskytovateli pracovně-lékařské služby; pokud v mimořádném případě náklady na vstupní lékařskou prohlídku uhradil po předchozím souhlasu zaměstnavatele zaměstnanec, budou mu proplaceny proti předložení dokladu o platbě.
<b>2) periodické prohlídky</b>	kategorie I – jednou za 6 let, nebo jednou za 4 roky u zaměstnanců, kteří dovršili 50 let dle § 11 vyhlášky MZ č. 79/2013 Sb.
<b>3) výstupní prohlídky</b>	na základě žádosti zaměstnance, nebo pokud tak stanoví jiný zákon - § 13 vyhlášky MZ č. 79/2013 Sb.
<b>4) mimořádná prohlídka</b>	za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance dle § 12 vyhlášky MZ č. 79/2013 Sb.
<b>5) následná prohlídka</b>	za účelem zjištění změn zdravotního stavu zaměstnance dle § 14 vyhlášky MZ č. 79/2013 Sb.

Tabulka 3 Druhy lékařských prohlídek v ZP MV ČR (Zdroj: Směrnice ZP MV ČR. SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.)

<sup>88</sup> Směrnice ZP MV ČR. SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.

## 10.4 ŠKOLENÍ V OBLASTI BOZP

Na základě ustanovení směrnice ZP MV ČR je prováděno školení zaměstnanců v různých formách. Vstupní školení, periodické školení zaměstnanců, školení vedoucích zaměstnanců, školení zaměstnanců speciálních profesí. Vstupní školení se vztahuje na zaměstnance, se kterými byl v ZP MV ČR nově uzavřen pracovně právní vztah, zaměstnance po skončení dlouhodobé nepřítomnosti v práci (dlouhodobou nepřítomností se rozumí doba delší než jeden rok, například mateřská dovolená), zaměstnance jiných zaměstnavatelů a studenty, pracující-li v objektech a na pracovištích ZP MV ČR, a to v přiměřeném rozsahu podle místních podmínek pracoviště. Vstupní školení provádí bezpečnostní a požární technik v součinnosti s pověřeným zaměstnancem personálního oddělení dle osnovy vstupní instruktáže a směrnice. Toto školení musí absolvovat zaměstnanec před zařazením na pracoviště a jeho provedení potvrdí na záznamu o školení, který pověřený zaměstnanec odboru personálního založí do osobního spisu.

Periodické školení pro zaměstnance se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří jsou se ZP MV ČR v pracovně právním vztahu (mimo zaměstnanců, kteří se zúčastní školení pro vedoucí zaměstnance). Periodické školení se koná nejméně jedenkrát za dva roky. Za dodržování termínů školení a školení samotné odpovídá bezpečnostní technik. Na závěr školení školitel ověřuje znalosti školených zaměstnanců vhodnou formou (například pohovorem, závěrečným testem). Vyplněný záznam o školení podepsaný školitelem i školenými zaměstnanci se ukládá na personálním oddělení.

Periodické školení vedoucích zaměstnanců se týká vedoucích zaměstnanců pracoviště Brno, která je začleněna do kategorie činnosti se zvýšeným požárním nebezpečím. Dále se týká vedoucích zaměstnanců na pracovištích ředitelství a pracoviště Praha, která jsou začleněna do kategorie s vysokým požárním nebezpečím. Školení se koná nejméně jednou za tři roky, u nových zaměstnanců do 3 měsíců po nástupu. Za dodržování termínů školení odpovídá bezpečnostní technik v závislosti na oznámení personálního odboru o nástupu nových zaměstnanců.

Záznam o školení obsahuje u každého školení stručný název a typ školení, datum konání, přehled témat, okruh zaměstnanců a prezenční listinu. V době pandemické situace byl zaveden systém online školení s testovým zakončením.<sup>89</sup>

---

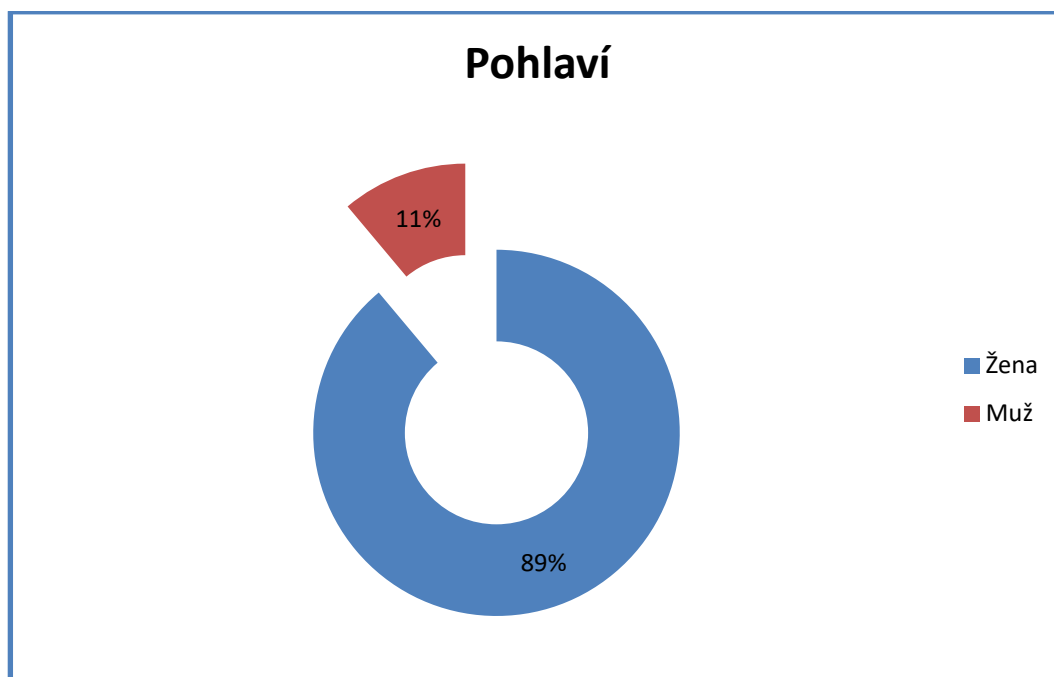
<sup>89</sup> Směrnice ZP MV ČR, SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana, ZP MV ČR 2019

## 10.5 ZHODNOCENÍ SYSTÉMU BOZP v ZP MV ČR

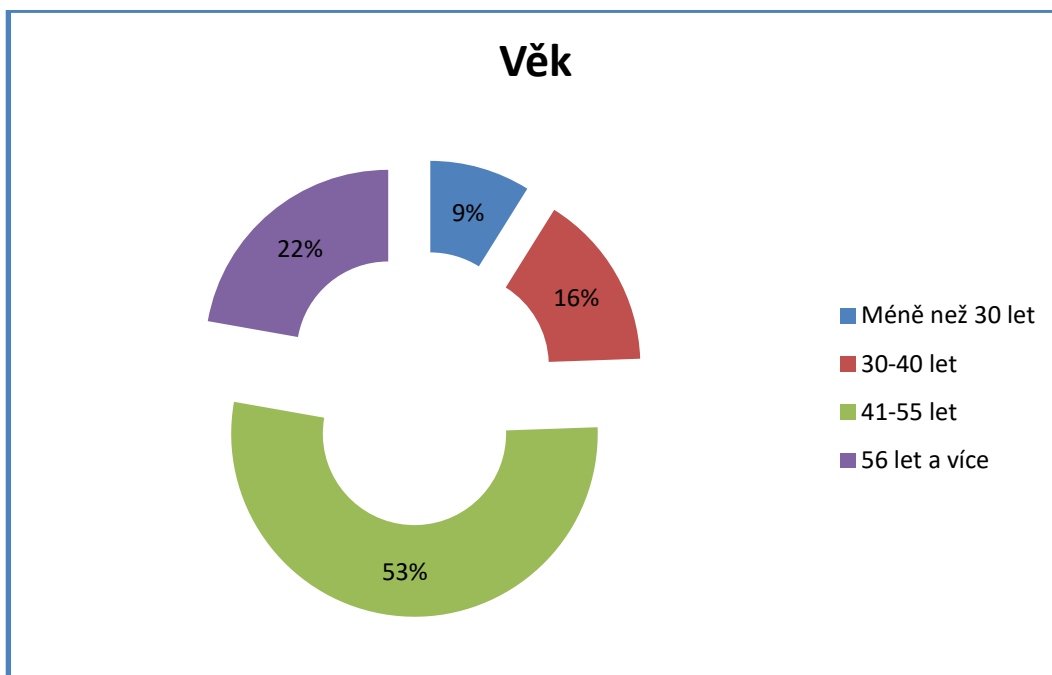
Dotazníkové šetření probíhalo ve Zdravotní pojišťovně v průběhu měsíce října roku 2021. Dotazníky byly rozeslány mezi zaměstnance pojišťovny v elektronické podobě. Respondentům bylo položeno patnáct otázek z oblasti BOZP s předdefinovanými odpověďmi. Šetření je vyhodnoceno z celkem čtyřiceti pěti dotazníků, z čehož převážná většina pracovníků působí na pobočce v Plzni.

### 10.5.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

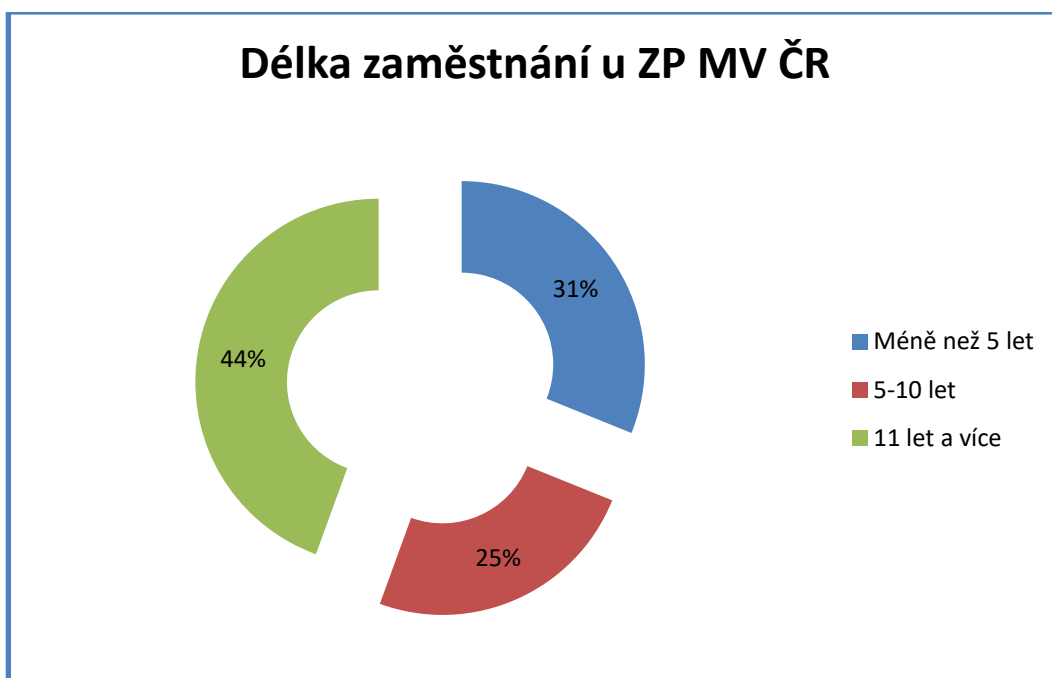
První tři otázky patřily obecnému průzkumu zaměstnanosti ve ZP MV ČR, respondenti byli tedy dotázáni na pohlaví, věk a délku trvání pracovního poměru v dané organizaci. Z tohoto průzkumu vyplynulo, že převážnou většinu zaměstnanců tvoří ženy, hlavní zastoupení má věková kategorie 41-55 let a jako pozitivní se jevil fakt, že skoro polovina zaměstnanců je u organizace zaměstnána déle jak 11 let, z čehož lze usuzovat, že se jedná o stabilního zaměstnavatele.



Graf 1 Pohlaví (Zdroj: vlastní)

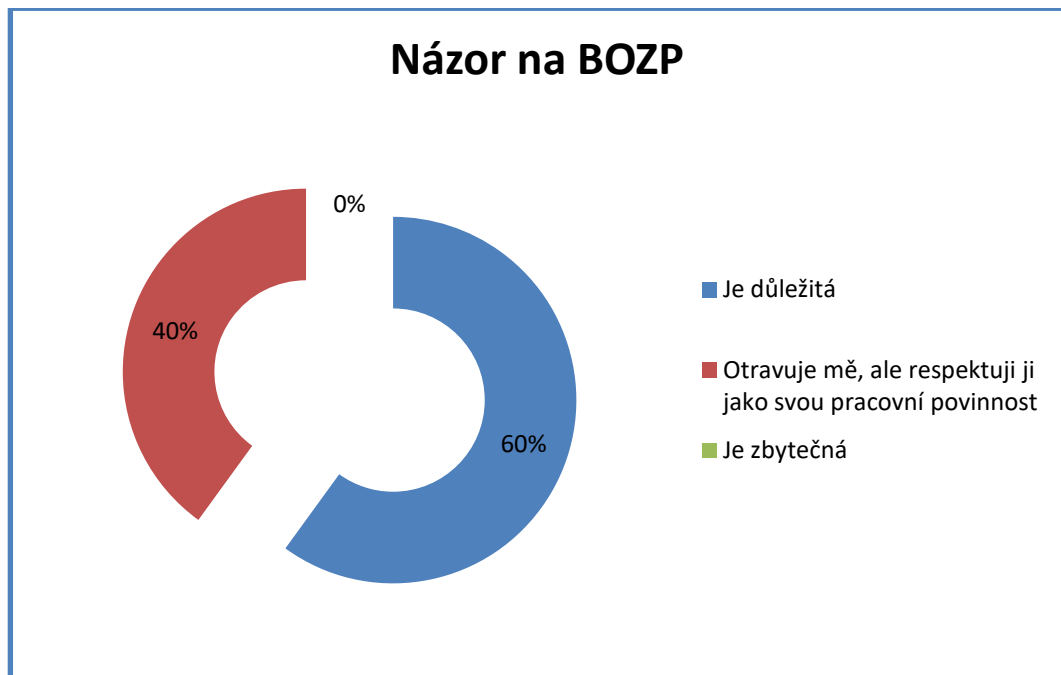


Graf 2 Věk (Zdroj: vlastní)



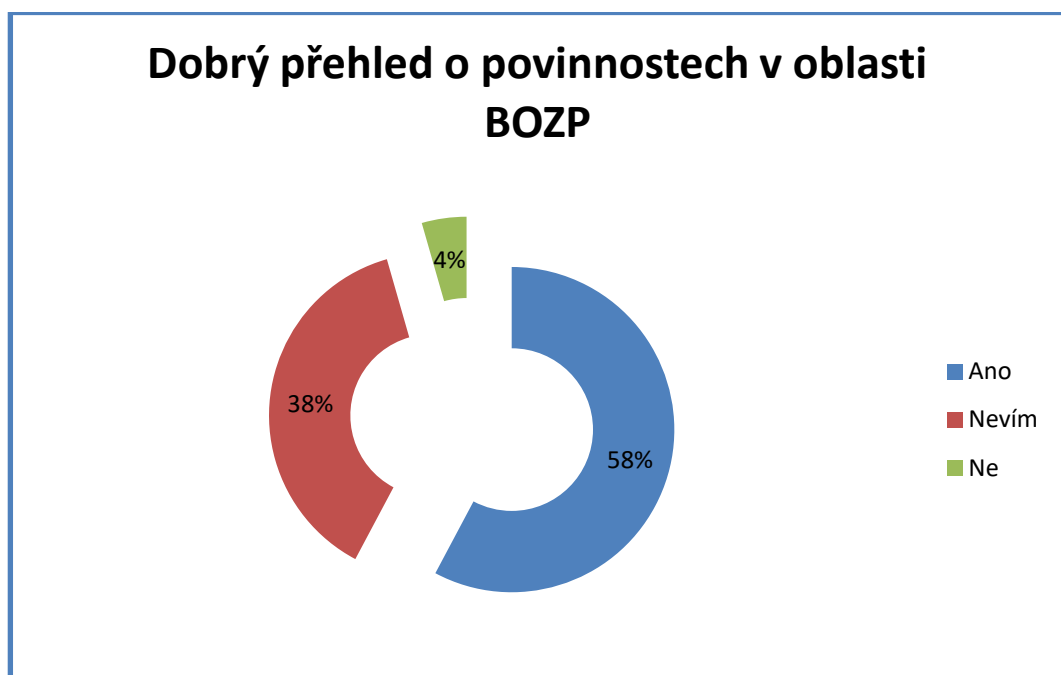
Graf 3 Délka zaměstnání u ZP MV ČR (Zdroj: vlastní)

První úvodní otázkou v oblasti BOZP byla respondentům položena otázka jejich vlastního pohledu na BOZP. Na výběr měli ze tří možností, z čehož se nadpoloviční většina přikláněla k názoru, že je oblast BOZP důležitá. Variantu odpovědi, že je BOZP zbytečná nevybral žádný z respondentů. Jako pochopitelná se jeví odpověď, že BOZP zaměstnance otravuje, ale berou ji jako svou pracovní povinnost, kterou si za svou zvolilo poměrně hodně dotazovaných.



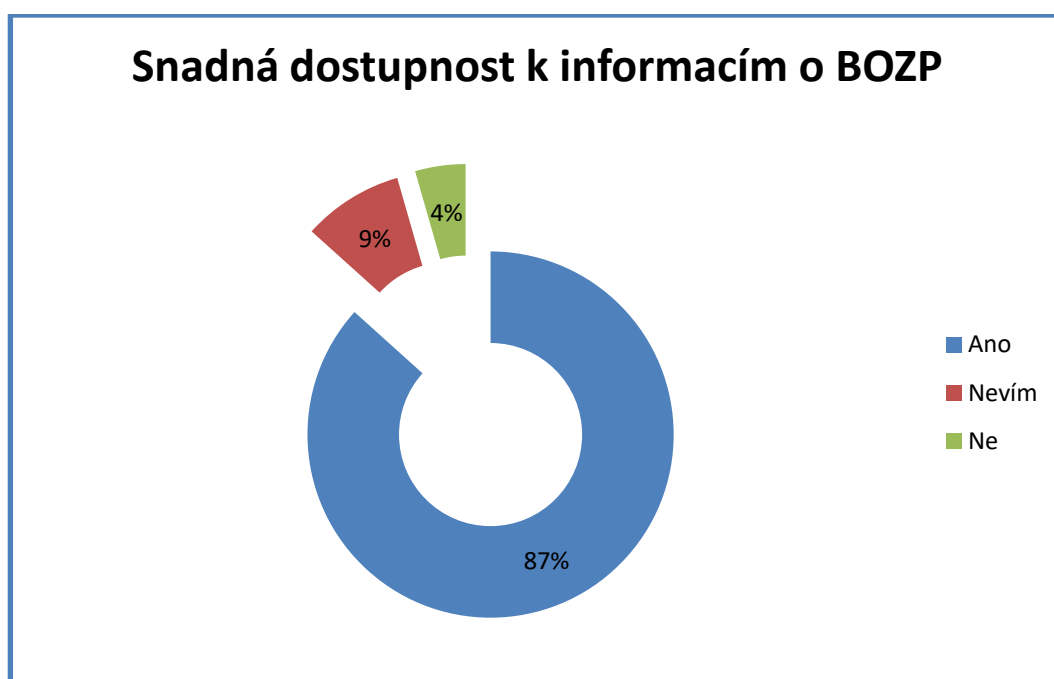
Graf 4 Názor na BOZP (Zdroj: vlastní)

Na otázku, zda respondenti mohou potvrdit, že mají dobrý přehled o povinnostech v oblasti BOZP, odpověděla více než polovina, že ano. Tento výsledek se jeví jako uspokojivý z pohledu kvalitního proškolení a obecného povědomí o této problematice. Pouze dva zaměstnanci uvedli, že toto tvrzení potvrdit nemohou. Poměrná část zaměstnanců na tuto otázku neznala odpověď, proto zvolila variantu „nevím“.



Graf 5 Dobrý přehled o povinnostech v oblasti BOZP (Zdroj: vlastní)

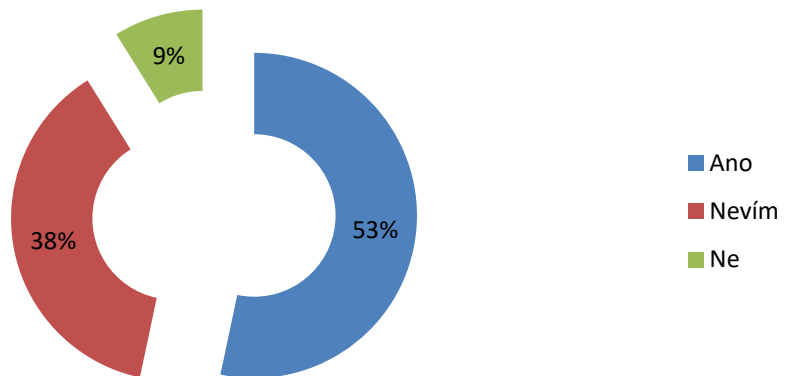
Vzhledem ke sdílení veškerých interních dokumentů ve firmě formou vydávaných „POINTS“, které se ukládají na všem zaměstnancům přístupnou platformu, byla pravděpodobnost odpovědí na otázku, zda jsou jim snadno dostupné informace o BOZP, jasná. Předpověď se vyplnila a téměř většina dotazovaných odpověděla, že tomu opravdu tak je, že jsou jim informace snadno dostupné. Pouze šest respondentů uvedlo, že neví nebo že pro ně nejsou snadno dostupné.



Graf 6 Snadná dostupnost k informacím o BOZP (Zdroj: vlastní)

Otázka dostupnosti návodů k obsluze technických zařízení byla poměrně rozmanitá, ač opět více než polovina odpověděla, že ano, v odpovědích bylo i poměrně hodně nejistých respondentů kteří nevědí, kde by je hledali, nebo kteří jsou přesvědčeni, že jim na pracovišti nějaké návody chybí. I když se ve zdravotní pojišťovně jedná především o kancelářské zařízení, například tiskárna, skart a dále vybavení kuchyňky, mohlo by se správným používáním dle návodu předejít případným škodám, zejména na straně zaměstnavatele.

## Dostupnost návodů k obsluze technických zařízení



Graf 7 Dostupnost návodů k obsluze technických zařízení (Zdroj: vlastní)

Následující otázka byla naprosto vzorová. Jednalo se o otázku, zda byl zaměstnanec při nástupu do zaměstnání poučen o BOZP. Zde se shodly jednoznačně všechny odpovědi, všichni zaměstnanci tedy byli poučeni a řádně proškoleni při nástupu do zaměstnání. Zde se dá říci, ač tuto povinnost ukládá zákon, že se jedná o pečlivého a vzorného zaměstnavatele, protože tuto skutečnost poměrně hodně zaměstnavatelů v dnešní době obchází nebo úplně vynechává.

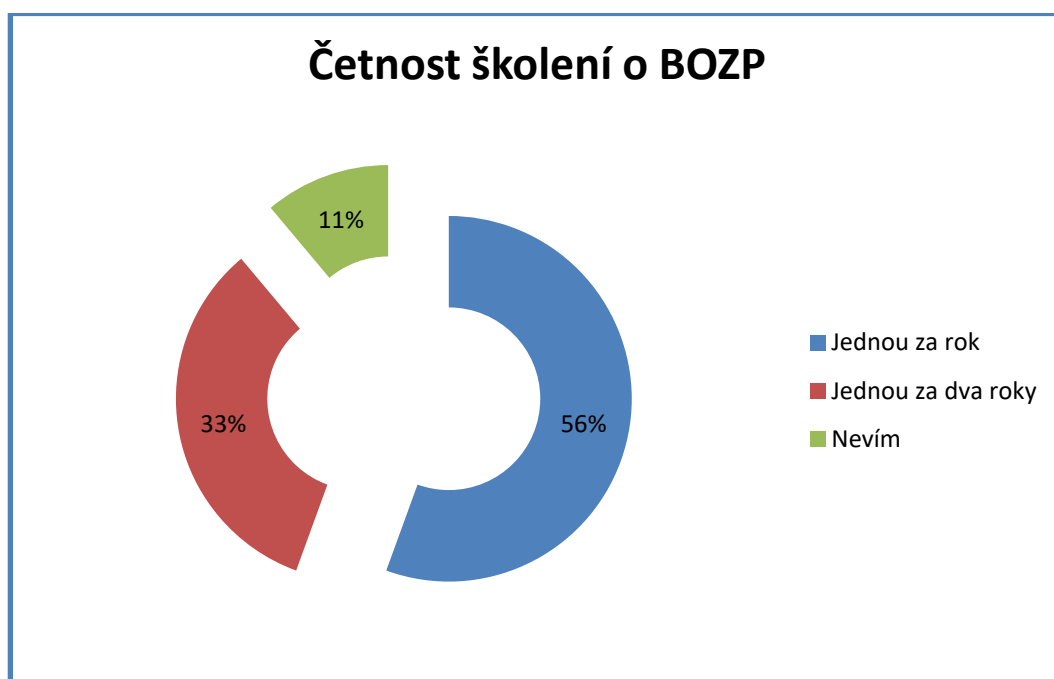
## Poučení o BOZP při nástupu do zaměstnání



Graf 8 Poučení o BOZP při nástupu do zaměstnání (Zdroj: vlastní)



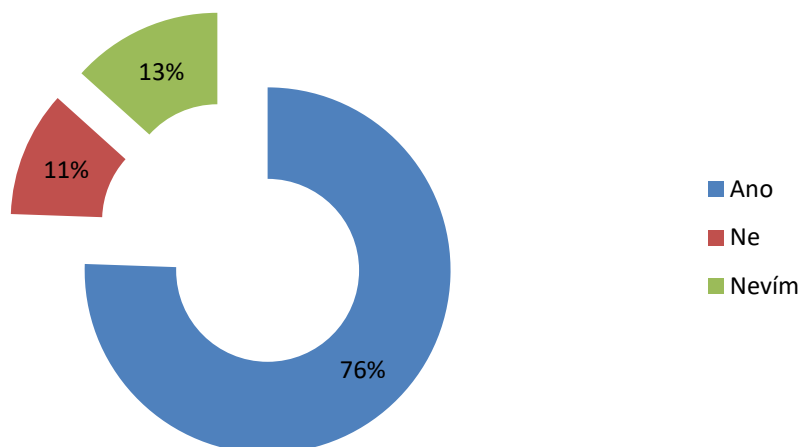
Otázka periodizace školení dopadla vcelku rozmanitě. V současné době se to dá ovšem omluvit, vzhledem k tomu, že poslední dva roky byla školení a porady pouze distančně, je pochopitelné, že to zaměstnancům splývá, nebo že prostě na tuhle otázku neznali odpověď. Správná odpověď byla jednou za dva roky, přičemž tuto odpověď vybralo patnáct respondentů. Zbytek na tuto otázku neznal odpověď nebo měl za to, že se školení pořádá jedenkrát rok, což se v některých letech/termínech školení mohlo stát, protože směrnice ZP MV ČR ukládá povinnost účastnit se školení nejméně jedenkrát za dva roky. Dá se tedy říci, že v této otázce byly správně dvě odpovědi.



Graf 9 Četnost školení o BOZP (Zdroj: vlastní)

Následující otázka navazuje na předchozí, a sice zda jsou informace získané školením pro zaměstnance přínosné. Zde skoro většina zaměstnanců odpověděla, že jim forma školení u zaměstnavatele vyhovuje a informace z něj získané jsou pro ně přínosné. Pět respondentů uvedlo, že pro ně informace přínosné nejsou a zbylých 6 dotazovaných odpověď neznalo.

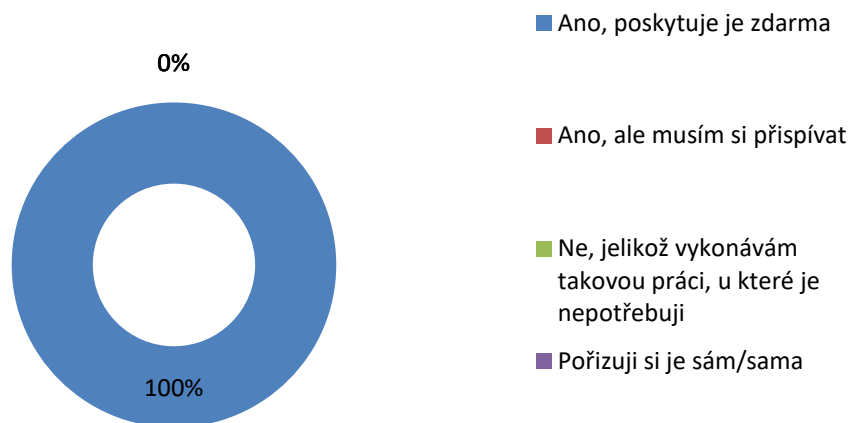
## Přínos získaných informací školením



Graf 10 Přínos získaných informací školením (Zdroj: vlastní)

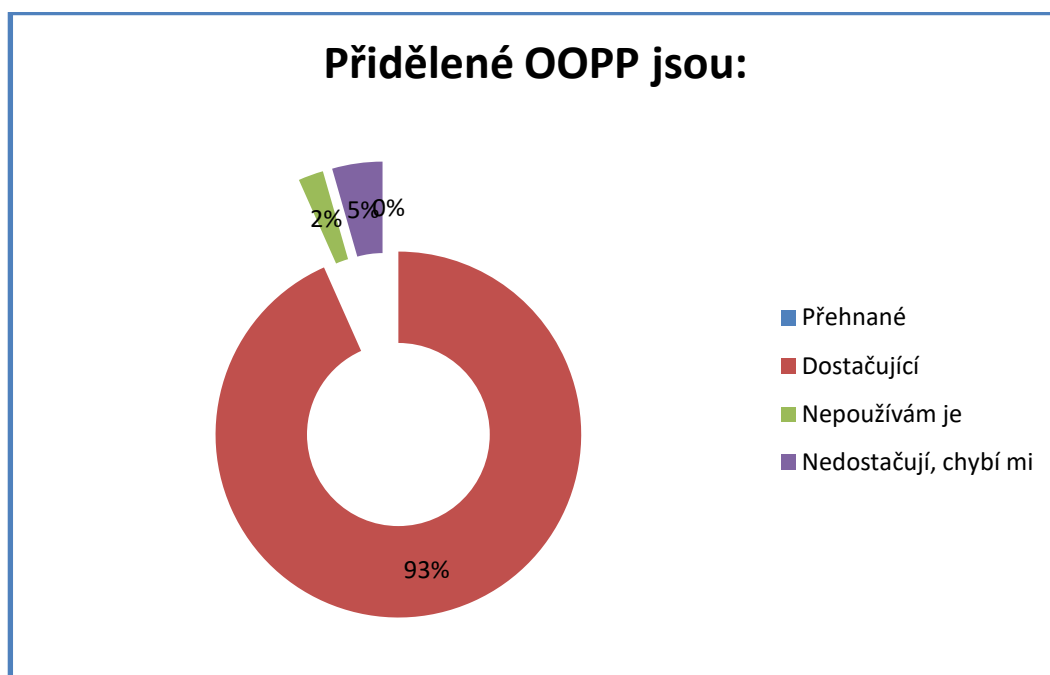
Další otázka si opět vysloužila stoprocentní shodu v pozitivním slova smyslu. Na otázku, zda zaměstnavatel poskytuje osobní ochranné pracovní prostředky, odpověděli všichni zaměstnanci „Ano, poskytuje je zdarma“. I za tohle je nutné zaměstnavatele pochválit, vyzdvihnout jeho plnění povinnosti.

## Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnavatelem



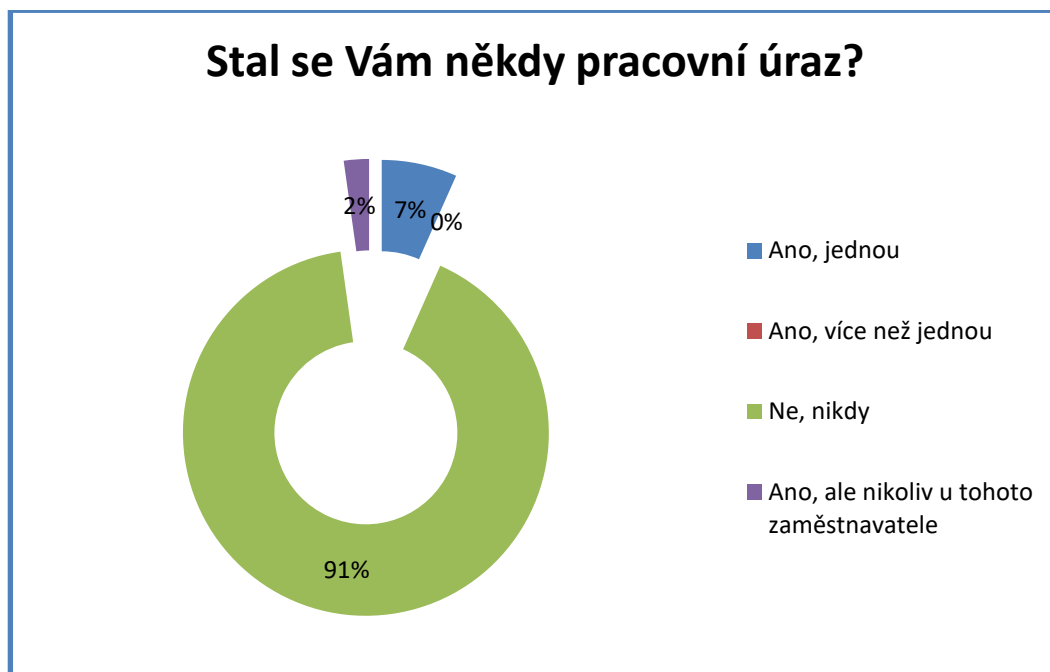
Graf 11 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnavatelem (Zdroj: vlastní)

Na tuto stoprocentní otázku navazuje další, rovněž uspokojivá, týkající se dostatečnosti přidělených osobních ochranných pracovních prostředků. Kromě tří respondentů odpověděli všichni, že jim připadají přidělené OOPP dostačující. Jeden zaměstnanec se přiznal, že je nepoužívá a dva uvedli, že jim nedostačují a naopak jim chybí.



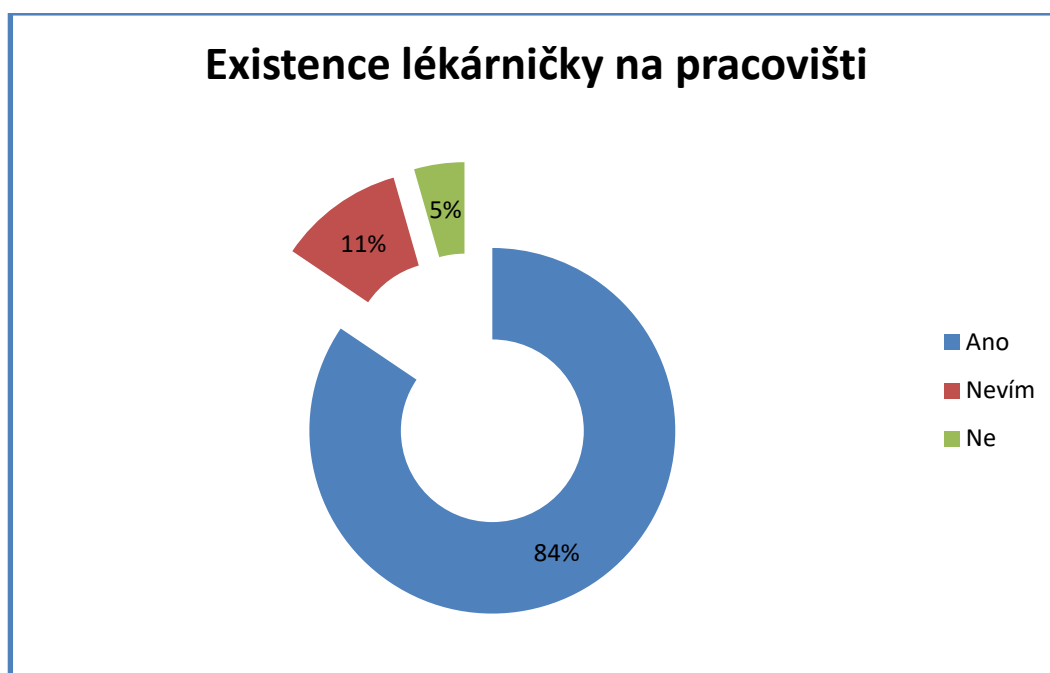
Graf 12 Přidělené OOPP jsou: (Zdroj: vlastní)

Zásadní otázkou v oblasti BOZP je počet pracovních úrazů v dané organizaci. Z tohoto pohledu se dá zaměstnání u ZP MV ČR považovat za bezpečné. Pouze tři respondenti uvedli, že se jim u dané organizace stal pracovní úraz. Jednomu zaměstnanci se stal úraz u jiného zaměstnavatele, zbytek respondentů je pak bez jakéhokoliv pracovního úrazu během své kariéry.



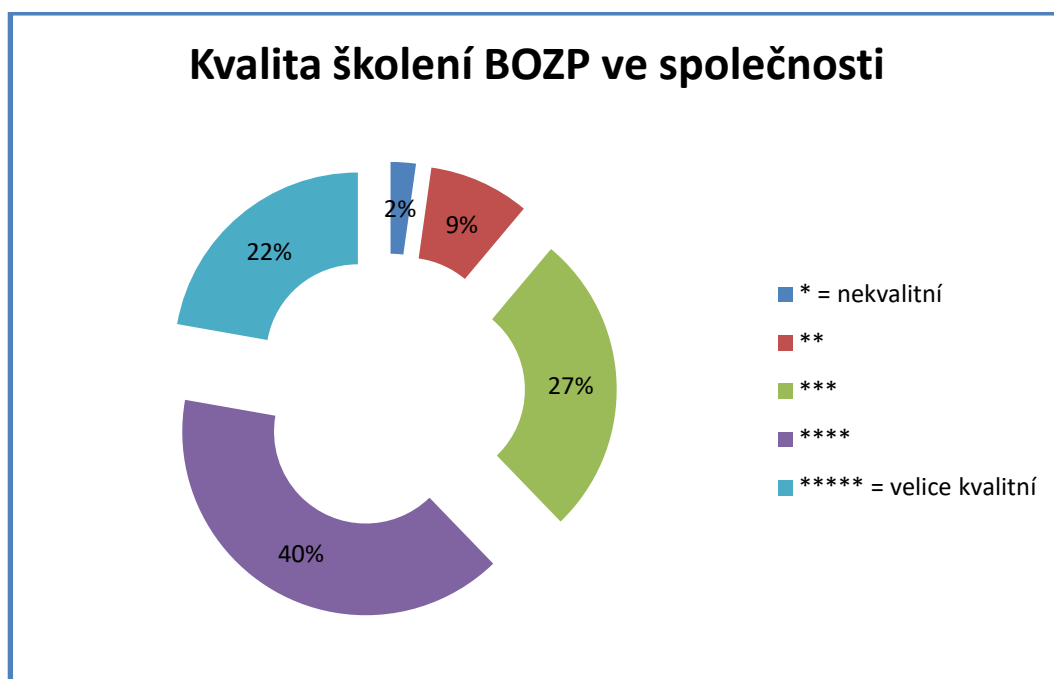
Graf 13 Stal se Vám někdy pracovní úraz? (Zdroj: vlastní)

Jako nedostatek by se dala považovat absence lékárníčky na pracovišti, což problémem této organizace pravděpodobně nebude, vzhledem ke třiceti osmi kladným odpovědím na otázku, zda je na jejich pracovišti k dispozici lékárníčka první pomoci. Pět respondentů uvedlo, že tuto skutečnost nevědí a dva přesvědčivě odpověděli, že na jejich pracovišti lékárníčka není. Tento fakt by se dal považovat jako mírný nedostatek, že nebyli všichni zaměstnanci poučeni, kde mají lékárníčku hledat.



Graf 14 Existence lékárníčky na pracovišti (Zdroj: vlastní)

Poslední otázkou byla otázka názoru zaměstnance na školení BOZP ve společnosti. Respondenti zde měli na výběr z pěti možností, kde se kvalita určovala hvězdičkami, přičemž jedna hvězdička představovala, že je školení nekvalitní a naopak pět hvězdiček znamenalo velice kvalitní formu školení BOZP. Tuto variantu bohužel vybralo pouze deset zaměstnanců, čtyři hvězdičky ovšem představovali odpověď „kvalitní“, což se dá stále považovat za chvályhodné, tuto odpověď vybralo osmnáct zaměstnanců a v součtu to tedy značí více než polovinu zaměstnanců, podle nichž je školení ve společnosti přínosné a kvalitní. Jako naprosto nekvalitní a nedostatečné vidí školení BOZP pouze jeden zaměstnanec, i to se dá považovat za úspěšné. Rozmanitost odpovědí je v této otázce ovšem značná.



Graf 15 Kvalita školení BOZP ve společnosti (Zdroj: vlastní)

### 10.5.2 VYHODNOCENÍ ŠETŘENÍ

V celkovém vyhodnocení dotazníkového šetření lze ZP MV ČR zhodnotit jako stabilního zaměstnavatele, který zodpovědně plní zákonem jemu uložené povinnosti. Dle spokojenosti zaměstnanců s kvalitou školení a získaných informací lze ještě spatřit drobné rezervy, které by se mohli k úplné dokonalosti odbourat. Z celkového hlediska ovšem lze říci, že zaměstnavatel dělá vše pro to, aby předešel úrazům svých zaměstnanců, což je z ekonomického hlediska velice výhodné i pro něho.

Dotazníkové šetření bylo předáno vedení ZP MV ČR. Celkový výsledek, ač anonymní byl vyhodnocen jako úspěšný s tím, že se zodpovědné oddělení zaměří na příslušnou problematiku školení. Z pohledu zaměstnance, bych osobně neviděla tak velký problém ve formě a obsahu školení, jako spíše v osobním přístupu jednoho každého zaměstnance. Nicméně nejdůležitější formou v jakémkoliv úkonu zaměstnance je motivace, kterou udává vždy zaměstnavatel.

## ZÁVĚR

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci mají zásadní vliv na ekonomickou situaci celého pracovního trhu. Pokud budou zanedbávány předpisy a povinnosti BOZP, bude to mít negativní ekonomický dopad nejen na zaměstnavatele, ale v nejkrajnějším případě i na další pracovní uplatnění daného zaměstnance a s tím související ponížený pracovní trh o pracovní sílu. Má se za to, že včasné odstranění rizik a zavedení ochranných prostředků bude výhodnější pro obě strany pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel zavede taková opatření, aby nebylo potřeba individuálních ochranných prostředků pro zaměstnance, vyřeší si tím tak starost i o všechny ostatní osoby zdržující se s jeho vědomím na jeho pracovišti.

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit definici pojmu bezpečnost a ochrana zdraví při práci a následně užít vybrané aspekty v rámci praktického šetření mezi zaměstnanci dané organizace. Teoretická část práce představila obecné vymezení pojmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonné vymezení a historii BOZP. Vedle těchto základních bodů práce byl prostor dále věnován základnímu popisu fungování BOZP v rámci Evropské unie, inspekci práce, prevenci rizik před nemocemi z povolání a pracovními úrazy, pracovně-lékařské péči a v neposlední řadě pracovnímu prostředí a pracovním podmínkám specifických skupin zaměstnanců. V aplikační části diplomové práce jsou zahrnuty výsledky z vlastního dotazníkového šetření, které bylo realizováno mezi zaměstnanci Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra České republiky. Aplikační část byla zaměřena především na bezpečnost pracoviště, kvalitu školení a přístup vedení pojišťovny k BOZP. Po vyhodnocení dotazníkového šetření lze výsledky zhodnotit velmi kladně, až na drobné nedostatky týkající se formy školení. Z celkového hlediska lze tedy říci, že zaměstnavatel dělá vše pro to, aby předešel úrazům svých zaměstnanců a zajistil jim tak bezpečné pracoviště.

## RESUMÉ

Health and safety at work has a major impact on the economic situation of the entire labor market. If health and safety regulations and obligations are neglected, this will have a negative economic impact not only on the employer, but in the most extreme case also on the further employment of the employee and the related humiliated labor market. It is considered that the timely elimination of risks and the introduction of protective equipment will be more beneficial for both parties to the employment relationship. If the employer implements such measures so that there is no need for individual protective equipment for employees, it will solve the concern for all other persons staying with his knowledge at his workplace. The aim of this diploma thesis was to approach the definition of the term safety and health at work and then use selected aspects in a practical survey among employees of the organization. The theoretical part of the thesis presented a general definition of the concept of safety and health at work, the legal definition and the history of health and safety. In addition to these basic points of work, the space was also devoted to a basic description of health and safety within the European Union, labor inspection, risk prevention from occupational diseases and accidents, occupational health care and last but not least the working environment and working conditions of specific groups of employees. The application part of the diploma thesis includes the results of its own questionnaire survey, which was conducted among the employees of the Health Insurance Company of the Ministry of the Interior of the Czech Republic. The application part was focused mainly on workplace safety, training quality and the approach of the insurance company's management to occupational health and safety. After evaluating the questionnaire survey, the results can be evaluated very positively, except for minor shortcomings regarding the form of training. Overall, therefore, the employer does everything in its power to prevent injuries to its employees and provide them with a safe workplace.



## SEZNAM LITERATURY A INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

### Monografie

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BUDŇÁKOVÁ, Michaela a Antonín DUŠÁTKO. Skladové objekty a jejich provoz z pohledu bezpečnostních, hygienických a požárních předpisů. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-756-0.

DANDOVÁ, Eva. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích. 2. opr. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-374-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

HORECKÝ, Jan. Zdraví a práce. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-210-9150-4.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

MALÝ, Stanislav, a kol. Prevence pracovních rizik: I. díl. 1. vyd. Praha: VÚBP, 2009, 118 s. ISBN 978-80-86973-76-0.

NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

STÝBLO, Jiří, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personalistika. Praha: Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-4291.

VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018. 1. vydání, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018.

VALA, Jiří. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-109-5.

WAGNEROVÁ, Irena, a kol. Psychologie práce a organizace: Nové poznatky. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

### **Právní dokumenty**

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

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

Nařízení vlády č. 467/2020 Sb.- Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá ze změny provedené zákonem č. 162/1998 Sb.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb.- Zákon, 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

## Ostatní informační zdroje

Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika | Právní prostor. Právní prostor | Informační web nejen pro právníky [online]. [cit. 10. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se týká všech. Evropská komise, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN 978-92-79-65202-8. [online]. [cit. 26. 1. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7960>.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. [cit. 12. 02. 2022] Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>

Co je nemoc z povolání? | NZIP. NZIP – Národní zdravotnický informační portál [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/60-co-je-nemoc-z-povolani>.

Evropské směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci | Safety and health at work EU-OSHA [online]. [cit. 13.02.2022]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/european-directives>.

Hygiena práce a pracovního prostředí. Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO) [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/hygiena/hygiena-prace-a-pracovniho-prostredi/>.

Organizační struktura | ZP MV ČR. Úvodní stránka | ZP MV ČR [online]. [cit. 16. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zpmvcr.cz/o-nas/organizacni-struktura>.

Osobní ochranné pracovní prostředky - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/ochranne-prostredky-zarizeni-a-znaceni/340-osobni-ochranne-pracovni-prostredky>.

Portál MPVS - Základní doporučení pro zaměstnavatele.

Průvodce BOZP [online]. [cit. 18. 3. 2022]. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp\\_prace\\_z\\_domova.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf)

Pracovně-lékařská péče - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod -

Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z:

<https://zsbozp.vubp.cz/zdravi/pracovnelekarska-pece/325-pracovnelekarska-pece>.

Pracovní úrazy - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní

systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z:

<https://zsbozp.vubp.cz/zdravi/pracovni-urazy/117-pracovni-urazy>.

Prevence nemocí z povolání | NZIP. NZIP – Národní zdravotnický informační

portál [online]. [cit. 19. 02. 2022]. Dostupné z: [https://www.nzip.cz/clanek/65-](https://www.nzip.cz/clanek/65-prevence-nemoci-z-povolani)

[prevence-nemoci-z-povolani](https://www.nzip.cz/clanek/65-prevence-nemoci-z-povolani).

Rizika a nebezpečí - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní

systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 05. 02. 2022]. Dostupné z:

<https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>.

Řízení BOZP - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém

prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 13. 02. 2022]. Dostupné z:

<https://zsbozp.vubp.cz/rizeni-bozp/89-rizeni-rizik>.

Směrnice ZP MV ČR. SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.

Základní údaje | Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 16. 10. 2021]. Dostupné

z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

Zaměstnávání cizinců - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod -

Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 10. 10. 2021]. Dostupné z:

<https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/specificke-skupiny-zamestnancu/379-zamestnavani-cizincu>.

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

### Grafy

Graf 1 Pohlaví (Zdroj: vlastní)

Graf 2 Věk (Zdroj: vlastní)

Graf 3 Délka zaměstnání u ZP MV ČR (Zdroj: vlastní)

Graf 4 Názor na BOZP (Zdroj: vlastní)

Graf 5 Dobrý přehled o povinnostech v oblasti BOZP (Zdroj: vlastní)

Graf 6 Snadná dostupnost k informacím o BOZP (Zdroj: vlastní)

Graf 7 Dostupnost návodů k obsluze technických zařízení (Zdroj: vlastní)

Graf 8 Poučení o BOZP při nástupu do zaměstnání (Zdroj: vlastní)

Graf 9 Četnost školení o BOZP (Zdroj: vlastní)

Graf 10 Přínos získaných informací školením (Zdroj: vlastní)

Graf 11 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnavatelem (Zdroj: vlastní)

Graf 12 Přidělené OOPP jsou: (Zdroj: vlastní)

Graf 13 Stal se Vám někdy pracovní úraz? (Zdroj: vlastní)

Graf 14 Existence lékárničky na pracovišti (Zdroj: vlastní)

Graf 15 Kvalita školení BOZP ve společnosti (Zdroj: vlastní)

### Tabulky

Tabulka 1 Důležité milníky v oblasti práva o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Zdroj: VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018. 1.vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, 31 s.)

Tabulka 2 Zodpovědnost nad BOZP v ZP MV ČR (Zdroj: Směrnice ZP MV ČR. SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.)

Tabulka 3 Druhy lékařských prohlídek v ZP MV ČR (Zdroj: Směrnice ZP MV ČR. SME 09.04 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana. ZP MV ČR, Praha 2019.)

## **SEZNAM ZKRATEK**

BOZP- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Č.- číslo

Čl.- článek

ČR- Česká republika

EHS- Evropské hospodářské společenství

ES- Evropské společenství

ESUO- Evropského společenství uhlí a oceli

EU- Evropská unie

EU-OSHA- Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

MZ- Ministerstvo zdravotnictví

Odst.- odstavec

OOPP- Osobní ochranné pracovní prostředky

Písm.- písmeno

Př. n. l.- před naším letopočtem

Sb.- sbírka

SFEU- Smlouvy o fungování Evropské unie

ZP MV ČR- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky

## PŘÍLOHA

### Dotazník k diplomové práci Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Pohlaví
  - Žena
  - Muž
  
2. Věk
  - Méně než 30 let
  - 30-40 let
  - 41-55 let
  - 56 let a více
  
3. Jak dlouho jste u ZP MV ČR zaměstnaný/á?
  - Méně než 5 let
  - 5-10 let
  - 11 let a více
  
4. Jak pohlížíte na BOZP?
  - Je důležitá
  - Otravuje mě, ale respektuji ji jako svou pracovní povinnost
  - Je zbytečná
  
5. Můžete potvrdit, že máte dobrý přehled o povinnostech v oblasti BOZP?
  - Ano
  - Nevím
  - Ne
  
6. Jsou potřebné informace o BOZP pro Vás snadno dostupné?
  - Ano
  - Nevím
  - Ne
  
7. Máte na pracovišti k dispozici návody k obsluze technických zařízení?
  - Ano
  - Nevím
  - Ne
  
8. Byl/a jste na pracovišti při nástupu do zaměstnání poučen/a o BOZP?
  - Ano
  - Nepamatuji si
  - Ne

9. Jak často Váš zaměstnavatel organizuje školení o BOZP?

- Jednou za rok
- Jednou za dva roky
- Nevím

10. Jsou pro Vás informace získané školením přínosné?

- Ano
- Ne
- Nevím

11. Poskytuje Vám zaměstnavatel osobní ochranné pracovní prostředky (např. rukavice, roušky, respirátory, desinfekce apod.)?

- Ano, poskytuje je zdarma
- Ano, ale musím si přispívat
- Ne, jelikož vykonávám takovou práci, u které je nepotřebuji
- Pořizuji si je sám/sama

12. Přidělené OOPP se Vám zdají?

- Přehnané
- Dostačující
- Nepoužívám je
- Nedostačují, chybí mi

13. Stal se Vám někdy pracovní úraz?

- Ano, jednou
- Ano, více než jednou
- Ne, nikdy
- Ano, ale nikoliv u tohoto zaměstnavatele

14. Je na Vašem pracovišti k dispozici lékárnička první pomoci?

- Ano
- Nevím
- Ne

15. Jak kvalitní je, dle vašeho názoru, školení BOZP ve společnosti?

Nápověda k otázce: \* = nekvalitní \*\*\*\*\* = velice kvalitní

- \*
- \*\*
- \*\*\*
- \*\*\*\*
- \*\*\*\*\*