

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – výzva pro 21.století

Předkládá: Vendula Kučabová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Vendula KUČABOVÁ**
Osobní číslo: **R20B0069P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci-výzva pro 21. století**
Zadávající katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historický vývoj BOZP
3. Právní úprava BOZP
4. BOZP ve 21. století
5. Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a bezpečnost a ochrana zdraví při práci: právní a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-241-7.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. opravené vydání. Praha: ASPI 2008, 140 s. ISBN 978-80-7357-374-4.
- JÁNOŠÍKOVÁ, Petra, KNOLL, Vilém, RUNDOVÁ, Alena. *Mezníky českých právních dějin*. 2. rozšířené a přepracované vydání: Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2005, 231 s. ISBN 80-86898-27-X.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer 2016, 380 s. ISBN 978-80-7552-106-4.
- PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-853-5.
- Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

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

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**



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



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 31. srpna 2022

Prohlášení

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

Poděkování

Mé poděkování patří paní Mgr. Heleně Sequensové za odborné vedené, trpělivost, ochotu a vstřícnost, kterou mi v průběhu zpracování mé bakalářské práce věnovala. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu během celého studia a mému příteli, který mi byl velkou oporou, každý den mě povzbuzoval a stál při mně.

Obsah

Úvod.....	1
1. Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	2
1.1 Historie BOZP	2
1.1.1 Doba kamenná	2
1.1.2 Chamurappiho zákoník	3
1.1.3 Starověký Egypt a Řím	3
1.1.4 Středověk.....	4
1.1.5 Horní zákoník Václava II.	4
1.1.6 Jáchymovský horní řád.....	5
1.1.7 Patent Leopolda I.	5
1.1.8 Robotní patent Marie Terezie	5
1.1.9 Požární ochrana.....	6
1.1.10 Dvorský dekret z roku 1786	6
1.1.11 Zrušení nevolnictví	7
1.1.12 Všeobecný rakouský občanský zákoník (ABGB)	7
1.1.13 Dvorský dekret z roku 1842	8
1.1.14 Živnostenský řád.....	9
1.1.15 Dozor nad dodržováním BOZP	10
1.1.16 Právní úprava za první Československé republiky	10
1.1.17 BOZP za 2. světové války	12
1.1.18 BOZP v období socialismu.....	14
2 Právní úprava BOZP.....	17
2.1 Mezinárodní prameny	17
2.2 Evropské prameny.....	21
2.2.1 Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	23
2.3 Právní úprava v České republice.....	24
3 BOZP ve 21. století	28
3.1 Pojem ergonomie	29
3.1.1 Správná pracovní poloha	30
3.1.2 Pracovní poloha vsedě.....	31
3.1.3 Pracovní poloha vestoje.....	32

3.1.4	Pracovní poloha vstoje s oporou.....	33
3.1.5	Obměňování pracovních poloh.....	33
3.1.6	Úlevové cviky při dlouhém stoji a sedu.....	34
3.1.7	Kompenzační pohybový režim při dlouhodobém sedu či stoji	34
3.1.8	Muskuloskeletální poruchy	35
3.2	Práce v kanceláři a její rizika.....	36
3.2.1	Jak rizikům předejít.....	37
3.2.2	Správný výběr pracovních pomůcek.....	38
3.3	Bezpečná práce v home office	39
	Závěr.....	41
	Resumé	42
	Přehled pramenů	43

Úvod

Velmi důležitým tématem posledních několika desítek let je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Neustálým vývojem lidí, nových technických i výrobních postupů, látek, materiálů se vytváří mnoho nových rizik, které je potřeba řešit. Těmto rizikům se věnuje již zmíněná bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Ráda bych se zaměřila na vývoj BOZP až po jeho současné pojetí.

V době kamenné si začínají naši předkové uvědomovat, že svou neopatrností a nedodržením základních pravidel, si mohou při práci způsobit zranění. První slabý náznak BOZP v právní úpravě můžeme nalézt v Chamurappiho zákoníku z 18. století př.n.l. Od té doby lidstvo prošlo velkým rozvojem v této oblasti. Svědčí o tom fakt o postupném a podrobnějším zabýváním se ochranou zdraví při práci.

Postupem času vznikají důležité právní úpravy jako např. Horní zákoník Václava II., jež upravuje základními ustanoveními bezpečnější práci pro horníky. Další právními úpravami, které můžeme zmínit byly patenty Leopolda I, Marie Terezie a jejího syna Josefa II., které také do určité míry ovlivnily vývoj BOZP do dnešní podoby.

V období 2. sv. války a v období socialismu byla již podrobnější úprava BOZP, ale docházelo k jejímu porušování, a to především z důvodu plnění výrobního plánu a větším ekonomickým výsledkům. Svou vlastní a ucelenější úpravu získalo BOZP v roce 1965 a to vydáním prvního zákoníku práce č. 65/1965 Sb..

V dnešní době čerpáme z několika právních úprav, které můžeme dělit na mezinárodní a evropské právní prameny a právní úpravu České republiky. Ze strany evropských zákonodárců je snaha co nejobecněji tuto úpravu BOZP sjednotit a nastavit základní požadavky pro státy unie, které jí následně mohou podrobněji rozvést.

Velkou otázkou ve 21. století v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví se stává bezpečnost při výkonu administrativních činností, neboť díky celkovému rozvoji, těchto profesí přibývají s tím i možná rizika. Touto problematikou se bude zabývat poslední část bakalářské práce. Bude podrobněji popsán pojem ergonomie práce.

1. Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále také jen „BOZP“) je mezivědní obor, jenž stanovuje legislativně daná pravidla na ochranu lidského zdraví při výkonu práce a preventivní opatření vůči ohrožení či poškození lidského zdraví. Jedná se o velmi široký pojem obsahující mnoho oblastí problematik. Spadá sem např. školení zaměstnanců, hygiena práce, bezpečnost technických zařízení, ergonomie, poskytování osobních ochranných pracovních prostředků. Jednotná definice neexistuje. Autoři používají rozdílné definice založené na jejich subjektivním úhlu pohledu.

Především se jedná o preventivní opatření zaměstnavatele, která mají značně omezit příčinu zranění a poškození lidského zdraví při práci. Tato opatření mohou probíhat na více úrovních – technické, právní, organizační a administrativní. Soubor těchto tří úrovní se označuje jako prevence rizik.¹

1.1 Historie BOZP

Dějiny BOZP sahají až do úplných počátků vzniku lidstva a utvářely se postupem času. Nelze říci, že se jednalo o BOZP v pravém slova smyslu, spíše o pokusy eliminovat úrazy a nedbalost. Jednalo se o reakce na dané problémy v dané době. Avšak je nutné říci, že ochrana zdraví se objevovala jen nepatrně a útržkovitě podle potřeb, zájmů a reagovala na určité situace. Díky postupnému vývoji lidstva a s tím spojenými technikami se postupem času dotvořila do dnešní podoby.

1.1.1 Doba kamenná

Lze pravděpodobně tvrdit, že první náznak BOZP mohl být již v době kamenné. Toto lze pozorovat na posunu vyráběných pěstních klínů, které se postupně stávaly více symetrické. Lidé si uvědomovali rizika spojená s jejich používáním, a tak se snažili zlepšovat jejich výrobu, aby byly pěstní klíny rovnoměrné a lépe se daly uchopit. Díky rozvoji psychických a fyzických

¹ Co je BOZP? Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>

schopností si lidé začali uvědomovat rizika zranění, a proto započali dodržovat jednoduché postupy při práci, aby zamezili případnému zranění.²

1.1.2 Chamurappiho zákoník

Nejstarší historicky dochovanou písemností, která lehce nastiňuje BOZP, můžeme najít v 18. století př. n. l. (uvádí se také rok 1686 př.n.l.) na území tehdejší Babylonské říše. Panovník zvaný Chamurappi nechal vytesat do kamene Chamurappiho zákoník, též známý pod jménem Babylonský zákoník. Tento zákon obsahuje 282 článků obsahující tehdejší právní úpravu rodiny, soukromého vlastnictví, majetku, půjček, násilných trestných zločinů, mezd a další.

V této úpravě můžeme najít počátky ochrany zdraví při práci, neboť jsou zde zmínky o náhradě jdoucí v ruku v ruce s tresty za úmyslné či neúmyslné poranění osoby při práci. Avšak musíme mít na paměti, že v této době neexistovala lidská práva, a tak tento zákoník musíme brát s určitou rezervou.

V zákoně č. 229 se píše: „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.“ Můžeme zmínit i zákon č. 197: „Jestliže zlomil kost plnoprávného občana, zlomí mu kost.“³

1.1.3 Starověký Egypt a Řím

První známky existence BOZP můžeme vidět i v dobách starověkého Egypta. Sice v této době nelze stále hovořit o BOZP v dnešní podobě, ale jisté menší náznaky se zde vyskytují. Zejména se jedná o reakci na určité situace, ve kterých bylo potřeba předejít vzniku úrazu a škod. Primárním cílem nebyla ochrana zdraví jedince při výkonu práce, ale zájem panovníka eliminovat náklady a komplikace s tím spojené. Ve starověkém Egyptě při stavbě pyramid měli stavitelé uzavřenou kolektivní smlouvu, díky níž jim náležela specifická privilegia a bonusy. Kvůli náročnosti při stavění měli nárok na speciální stravu, do níž patřilo také maso a velké množství cibule a česneku, jež mělo zajistit lepší zdraví jedince.

² Co je BOZP? Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>

³ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

V dobách vlády panovníka Ramsese III. bylo jeho poddaným pracujících v dolech a dalších náročných povoláních poskytována zdravotní péče. Chtěl přecházet trvalému zdravotnímu poškození svých pracovníků.

V Aténách má své počátky protipožární ochrana, a to již v roce 330 př. n. l., kdy byla zavedena protipožární ochrana budov a systém, kterým bylo možno upozornit na hrozící požár. Později byla vyrobena a zdokonalena požární stříkačka.

1.1.4 Středověk

O něco blíže k BOZP měli nakročeno lidé ve středověku, kdy se začala zavádět pravidla při výkonu práce a pracovní podmínky. K těmto změnám docházelo v kamenických hutích, u cechů apod. Především se jednalo o změny zavádějící pravidla při výkonu dané práce, ochrany a zabezpečení nemocných řemeslníků, vdov a dalších slabých sociálních skupin. Zaváděla se pracovní doba, která byla závislá na ročním období. U fyzicky náročných povolání byla zavedena a dodávána pracujícím pravidelná strava skládající se ze snídaně, svačiny a oběda. Existovala také pravidla o bezpečnosti na pracovištích.⁴

1.1.5 Horní zákoník Václava II.

Kodifikace horního práva, známá také pod názvem *Ius regale montanorum* či *Constitutiones juris matalici*, byla vydána králem Václavem II. v letech 1300-1305. Přesné datum není dodnes známo. Jedná se o nejstarší zákoník v českých právních dějinách a také si nese pozici nejstarší evropské kodifikace horního práva. Hlavním záměrem vydání tohoto zákoníku byla úprava upravující vztahy mezi horníky, králem a majiteli pozemků a regulace těžby nerostů na území státu. Zákoník je psán latinsky a rozdělen do čtyř knih.⁵

Horní zákoník obsahoval důležité pracovně-právní přepisy upravující bezpečnost a zdraví při práci. Zaměřoval se především na horníky, jimž zajišťoval bezpečnější průběh práce v dolech. Aby nedocházelo k zavalení dolů a k jejich zřícení, tak tuto oblast zabezpečovali tesaři. Zavádí přesně danou délku pracovní směny na 6 hodin denně, aby se předešlo pracovnímu přetížení horníků. Šachty musejí být osvětleny, odvodňovány a odvětrávány. Při začátku a po konci každé

⁴ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

⁵ VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel a KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 3. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2016., str.140-141

směny vybraný strážný počítal horníky. Je zavedena také výše finanční odměny za odvedenou práci.⁶

1.1.6 Jáchymovský horní řád

O něco později v roce 1518 vychází Jáchymovský horní řád Štěpána Šlika, který nezaznamenal takový úspěch jako Horní řád Václava II., ale obsahoval důležité právní předpisy. Poprvé se zde zmiňuje pracovní úraz a jeho zohlednění. Jedná se o posun od minulých právních úprav, jež obsahovaly jen ochranné prvky, které měly zabránit vzniku úrazu. Zavádí se zde i vyplacení náhrady při vzniku pracovního úrazu. Jestliže by dělník utrpěl zranění v podobě zlomené ruky, nohy či jiné zranění, má nárok na náhradu ušlé mzdy a proplacení lékařské péče, a to po dobu osmi či čtyř týdnů. Myslí se zde i na úpravu délky pracovní směny, jež je stanovena na 8 hodin s omezením práce v druhé pracovní směně. S rozvojem pracovních činností, nových řemesel, povolání, používání nových technologií souvisí s potřebou toto všechno právně upravit, neboť se navyšuje riziko nových úrazů.⁷

1.1.7 Patent Leopolda I.

V letech 1680 vydává Leopold I. Robotní patent, který platí jen pro Království české. Později jeho platnost byla rozšířena i na Moravu. Reguluje vztahy mezi poddanými a vrchností. Ustanovuje maximálně možnou dobu robotních prací, a to na tři dny v týdnu. Zakazuje robotu ve svátcích a o nedělích.

1.1.8 Robotní patent Marie Terezie

O sto let později v roce 1775 v reakci na velké selské vzpoury vychází Robotní patent Marie Terezie. Platí v Čechách až do zrušení roboty. Zavádí stanovení pracovní doby na 8 hodin v zimě a 12 hodin v létě. Dále upravuje i přestávky na oběd.⁸

⁶ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 429-430

⁷ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

⁸ ADAMOVÁ, Karolina a SOUKUP, Ladislav. *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 156-157

1.1.9 Požární ochrana

Vychází i další patenty, tentokrát zabývající se ochranou proti šíření požáru. Vydává je Josef II. v roce 1785. Jedná se o Řád k hašení ohně. Hlavním důvodem vydání tohoto dokumentu mělo být zamezení a včasné uhašení vzniklého požáru a zabránění případným zraněním a ztrátám na životech. Zavádí vzdálenosti mezi budovami, aby byl mezi nimi patřičný odstup. V budovách musí být na určitých místech rozmístěna voda k hašení. Upravuje také průběh hašení a následný dozor nad uhašeným prostorem, kdy mají strážníci hlídat, aby oheň opět nezapočal.⁹

V tomto řádu také panovník v budoucnu zakazuje dřevěné komíny. Komíny mají být stavěny z cihel a řádně vysoko nad střechou, aby se zamezilo vzniku požáru. Poučuje ženy, které při vaření používají máslo, k opatrnosti a v případě vzplanutí másla na kamnech i jeho správné uhašení. Pokud by došlo k požáru, určuje roli žen a děveček, které mají odvést dobytek ze staveb do bezpečí a poslat sluhy hasit nebo se k hašení sami přidat. Po uhašení požáru se musejí naplnit a vrátit použité nádoby k hašení, aby byly připravené na další případný požár.¹⁰

1.1.10 Dvorský dekret z roku 1786

V tomto dekretu, který vychází v roce 1786 v období vlády Josefa II., se nachází úprava základní hygieny pro pracující děti. K této úpravě došlo v důsledku zhoršujícího se zdraví mladých lidí z důvodu špatných životních i pracovních podmínek.

Konkrétně se zde řeší ubytování pracujících dětí a jejich další práva v oblasti hygieny. Chlapci a dívky musejí být ubytováni odděleně, nesmí se nacházet ve stejné místnosti. Každému dítěti náleží vlastní lůžko na odpočinek. Jednou týdně by měla být provedena řádná hygiena, což znamená, že děti by měly být umyty a učešány. Nárok na čisté oblečení mají po uplynutí osmi dní.

⁹Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

¹⁰Výňatek z Řádu k hašení ohně, který vydal císař Josef II. – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 16.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=523&upm_export=print

1.1.11 Zrušení nevolnictví

Ke zrušení nevolnictví dochází patentem Josefa II. 1. listopadu 1781. Hlavním záměrem této úpravy bylo zlepšení postavení venkovanů a přesunutí pracovní síly do manufaktur, které zaznamenaly v této době svůj rozmach. Zrušení nevolnictví se stalo příčinou následujícího vzniku sociálního zákonodárství obsahující úpravu pracovních podmínek. Byl to první z mnoha podnětů ke vzniku a právní úpravě v oblasti BOZP.¹¹

1.1.12 Všeobecný rakouský občanský zákoník (ABGB)

Tento zákoník byl výsledkem dlouhodobé snahy, která započala již za vlády Marie Terezie. Za vlády Josefa II. došlo k sestavení prvního dílu občanského zákoníku. ABGB byl dokončen za vlády Františka I., který jej vyhlásil patentem 1. června 1811, a platnosti nabyl 1. ledna 1812. Platil pro všechny země Rakouska kromě Uherska. Po přeložení do českého jazyka nesl název Kniha všeobecných zákonů městských. Vydáním tohoto zákoníku byla zrušena veškerá předchozí právní úprava v této oblasti práva. Na jeho tvorbě se podílelo mnoho významných lidí, především právníci, např. Karel Antonín Martiny se svým žákem Franzem Aloisem Zeillerem. Později byl recepční normou přejat do československého právního řádu a byl zde platný až do roku 1950.

Zákoník byl rozdělen na úvod a tři díly. První díl se zabýval právy osob, kam spadá právo manželské či rodičovské upravující vztahy mezi manželi, rodiči a jejich dětmi a další. Druhý díl zákoníku obsahuje práva k věcem jako je držba, vlastnictví či zástavní právo. Třetí díl byl zaměřen na věcná práva, ale také promlčení, vydržení atd. Tento zákoník ukládá povinnost zaměstnavatelů pečovat o zdraví zaměstnance a také pečovat o zaměstnance v době jeho pracovní neschopnosti.¹²

ABGB obsahuje úpravu o námezdních smlouvách a později o smlouvách služebních či smlouvách o dílo, ze kterých plyne zaměstnavateli povinnost starat se o zaměstnance. Tyto smlouvy se uzavíraly za účelem povinnosti konat práci, za

¹¹ KOMENDOVÁ, JANA. VEŘEJNOPRÁVNÍ ZÁSAHY STÁTU DO PRÁVNÍCH VZTAHŮ VZNIKAJÍCÍCH PŘI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE [online]. 2011, 10 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/10%20Ovlivnovani%20sfer/13%20komendova.pdf

¹² ADAMOVÁ, Karolina a SOUKUP, Ladislav. Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 219-220

kteřou náležela odměna, ale také zde byly uvedeny podmínky při výkonu práce a podmínky pro ukončení pracovního poměru.¹³

Právní úprava zákoníku obsahovala vymezení služební smlouvy a smlouvy o dílo, kdy každá znamenala pro zaměstnance něco jiného. Pokud byla uzavřena služební smlouva, tak vznikl závazek zaměstnance konat smluvenou dobu služby pro svého zaměstnavatele. Smlouvy o dílo se uzavíraly, pokud zaměstnanec zhotovil nějaké dílo za plat pro svého zaměstnavatele. Plat byl vyplácen především až po výkonu služby zaměstnance nebo mohl být plat vyměřen na období dle měsíců či kratší lhůty. Pokud by zaměstnanec onemocněl a nejednalo by se o úmysl či jeho nedbalost, je zaměstnavatel povinen mu kromě platu poskytnout zdravotní péči adekvátní k jeho nemoci, tím se rozumí zajištění lékaře a potřebných léků.

Zaměstnavatel je dále povinen upravit místo výkonu práce, zajistit potřebné pomůcky a nářadí pro výkon práce zaměstnancem na vlastní náklady, aby zamezil ohrožení zdraví a života zaměstnance. Pokud zaměstnanec bydlí u zaměstnavatele, tak zaměstnavateli vyplývá povinnost zajistit místnost na spaní. Musí být zajištěno ze strany zaměstnavatele řádné stravování, odpočinek a vše potřebné pro zdraví zaměstnance. Musí být i zohledněna mravnost a náboženství zaměstnance. Toto všechno musel zaměstnavatel zajistit pro své zaměstnance na své náklady. Tyto povinnosti uplynuly ukončením či uplynutím pracovní smlouvy.¹⁴

1.1.13 Dvorský dekret z roku 1842

Tento dekret vychází v roce 1842 a obsahuje úpravu v oblasti dětské práce, což je reakce na zvýšenou úmrtnost dětí pracujících v továrnách a jiných zaměstnáních. Tato úprava je v oblasti dětské práce o něco přísnější a několik věcí přesně vymezuje. Stanovuje věk, od kterého je možno zaměstnávat děti v závislosti na školní docházce. Snaha je těmito nařizeními snížit dětskou úmornost a zavést základní pracovní podmínky. Děti mohou pravidelně vykonávat práci v továrnách a podobných zařizeních od věku 12 let. Mohlo dojít k zaměstnání i devítiletého dítěte, ale muselo za sebou mít tři roky školní docházky. Pracovní doba byla stanovena podle věku dětí, děti do 12 let mohly pracovat až 10 hodin denně, děti od 12 do 16 let mohly vykonávat práci až 12 hodin za den. Byla upravena i noční práce, která byla povolena pro děti starší 16 let.¹⁵

¹³ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 430

¹⁴ Zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud. Obecný zákoník občanský, §1151–1157

¹⁵ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 431

1.1.14 Živnostenský řád

Živnostenský řád vychází v roce 1859, a to vydáním císařského patentu 227/1859 ř. z. Tento řád prochází řadou novelizací a platí až do roku 1965, kdy se ruší s účinností nového zákoníku práce. Důležitou novelou je novela č. 22/1885 ř. z., známá pod názvem tzv. dělnická novela vydaná roku 1885. Tato novelizace zavádí úpravu v oblasti pomocných pracovníků v živnostech k zajištění bezpečnější práce a ochraně zdraví, a to zavedením maximální pracovní doby v podnicích továrního charakteru na jedenáct hodin. Řád také obsahuje úpravu v oblasti mladistvých či zakazuje zaměstnávání dětí do 12 let.¹⁶

V § 74 tohoto řádu se uvádí, že majitel měl povinnost na své vlastní náklady vybudovat a udržovat bezpečnostní opatření v místnostech určených k výkonu práce, dále na strojích a pracovním náčiní. Majitel musí zařídit a kontrolovat, aby všechny stroje a jejich části byly ohrazeny ochrannými prvky, aby dělníci nemohli být zraněni či ohroženi na životě. Dále zaměstnavatel měl několik povinností vztahujících k místu výkonu práce. Pracovní místa musela být udržována v čistotě, prosvětlená anebo náležitě osvětlená umělým světlem a zajištěna odvětráváním, aby nedocházelo k vdechování škodlivých výparů.¹⁷

Po majitelích bylo požadováno i dodržování mravních zásad k ženám ohledně jejich věku a pohlaví. Novela tohoto řádu upravovala dalších mnoho věcí, které se dnes již řadí do BOZP. Obsahovala úpravu přestávky na oběd, odpočinku a zákazu výkonu práce šestinedělek. Ani úprava v oblasti práce dětí nebyla opomenuta. Děti mladší 12 let nesměly být zaměstnány v pravidelném živnostenském zaměstnání; starší děti mohly pracovat nejvíce osm hodin denně, pokud práce neohrožovala jejich fyzický vývoj a zdraví a nebyla zanedbávána jejich povinná školní docházka. V továrnách také existovalo omezení a zde děti neměly pracovat, pokud byly mladší 14 let. Děti ve věku 14-16 let mohly v továrnách pracovat, ale pouze jim byly svěřeny lehčí práce, jež neměly vliv na jejich zdraví a tělesný vývoj. Existuje zde i zmínka v § 96b. o noční práci žen, jež byla zakázaná. Díky rozvoji průmyslu, nových pracovních technologií a s tím spojeného

¹⁶ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

¹⁷ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 431

vzrůstajícího rizika úrazu, se vyžaduje lepší a propracovanější úprava v těchto záležitostech.¹⁸

1.1.15 Dozor nad dodržováním BOZP

Dozor nad dodržováním bezpečnosti práce existoval již v letech 1790, kdy se zejména jednalo o inspektory, kteří navštěvovali a prováděli kontroly v továrnách na parních kotlích. Šlo zejména o zkoušky a periodické vyšetřování parních kotlů. Tyto kontroly prováděl státní komisař nebo komisař Společnosti parních kotlů.

Na inspekční činnost poté bylo navázáno v roce 1883 zákonem č. 117/1883 ř. z., o zřizování dozorců živnostenských. Jednalo se o státní úředníky – inspektory, kteří měli na starost dohled nad živnostenskými podniky, zda dodržují právní ustanovení v oblasti BOZP. Jejich hlavním úkolem byl dozor v oblasti péče o zdraví dělníků ze strany zaměstnavatele, nad délkou pracovní doby, aby nedocházelo k přetěžování zaměstnanců, a i výši vyplácených mezd. Inspektoři se mohli pohybovat po místech výkonu práce, ale i v obydlích zaměstnanců a kontrolovat, v jakých podmínkách pracují a přebývají. Pokud se zde naskytl problém a došlo k porušování právních předpisů, inspektor vše oznámil zaměstnavateli s žádostí o náležitou nápravu těchto zjištěných skutečností. Pokud by nedošlo k nápravě, inspektor celou záležitost oznámil živnostenskému úřadu.

1.1.16 Právní úprava za první Československé republiky

Při vzniku Československé republiky bylo přijato několik zákonů z Rakouska-Uherska, patřil mezi ně živnostenský zákon či Všeobecný rakouský občanský zákoník (ABGB), jenž byl přijat recepční normou do československého právního řádu. Již v Československé republice vychází řada nových zákonů upravujících oblast BOZP. Mezi prvními zákony byl zákon č. 91/1918 Sb., který upravoval pracovní dobu.¹⁹ Tento zákon obsahuje pouze šestnáct paragrafů a zejména upravuje délku pracovní doby, přestávky v práci, práci přesčas, práci mladistvých zaměstnanců a žen.

¹⁸ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

¹⁹ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

Osmihodinová pracovní doba se vztahovala na živnostenské podniky, závody, ústavy provozované státem, fondy, spolky, hornické podniky či zemědělské a lesní podniky. Zaměstnavatelé nemohli nařizovat svým zaměstnancům práci doma, mimo pracovní dobu, ale existovala jedna výjimka, a to v případech, kdy není možné práci vykonávat v místě výkonu práce z důvodu přírodních katastrof, nehod, z důvodu veřejného zájmu či z jiných naléhavých důvodů. Tento zákon nadále stanovuje pracovní přestávku, která musí nastat nejdéle po pěti hodinách práce alespoň po dobu 15 minut. Je zde i myšleno na mladistvé zaměstnance do 18 let, kteří mohou nepřetržitě pracovat maximálně po dobu čtyř hodin. Je zde rozdělení mladistvých žen a mladistvých mužů podle věku, kde muži do 16 let a ženy do 18 let mohou vykonávat jen lehké práce, které nemají negativní vliv na jejich fyzický vývoj a zdraví.

Jednou týdně náleží zaměstnancům pauza minimálně po dobu 32 hodin. Musíme také brát v potaz, že sobota byla dnem pracovním, dříve nebyla považována za den volna jako dnes a pracovní klid měli lidé jen v neděli. Nechybí ani úprava noční práce, která byla povolena pouze u podniků, které musely mít nepřetržitý pracovní režim od deseti hodin večer do pěti hodin ráno. V ostatních podnicích byla noční práce povolena pouze z důvodu veřejného zájmu. Na nočních směnách mohli být zaměstnáváni pouze muži nad 16 let, ženy měly zakázáno vykonávat noční práce. Ženy mohly pracovat v noci pouze na kratší dobu a přechodně, a to při zpracovávání surovin nebo látek, které podléhají rychlé zkáze. Tento zákon byl na svou dobu velmi nadčasový, neboť Československo bylo první zemí, která zavedla osmihodinovou pracovní dobu.²⁰

Dohledem nad dodržováním těchto ustanovení byly pověřeny závodní výbory, které podléhaly Ministerstvu sociální péče. Tyto závodní výbory především kontrolovaly ochranu zaměstnanců proti úrazu. V období první republiky také vzniká Ústřední psychotechnický ústav, který se později přejmenovává na Ústav lidské práce. Jeho úloha byla poradní, měl za úkol radit podnikům v oblasti psychologie práce. Později byl v jeho kompetenci výzkum v oblasti psychologie, fyziologie a sociologie práce. V následujících letech byl nahrazen

²⁰Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době

Československým ústavem práce, který se zabýval zlepšováním odborného vzdělávání učňů či lepšími pracovními podmínkami.²¹

Dalšími důležitými právními předpisy první republiky jsou: zákon o dovolené na zotavenou pro horníky z roku 1921 a pro ostatní dělníky z roku 1925.²²

1.1.17 BOZP za 2. světové války

Ani v období druhé světové války nebyla bezpečnost a ochrana zdraví při práci zcela opomenuta. Svědčí o tom fakt, že v roce 1942 bylo vydáno vládní nařízení protektorátní vlády č. 235/1942 Sb., o technickém dozoru. Toto nařízení obsahovalo podmínky, které stanovovaly parametry parních kotlů a jiných technických zařízení, aby byly v souladu s BOZP a neohrožovaly nikoho na zdraví či životě. Technický dozorcí spolek Praha, který byl podřízen Ministerstvu hospodářské práce, kontroloval a vedl dozor nad těmito zařízeními, zda splňují všechny potřebné parametry a opatření.²³

Přesto stále neexistovala jednotná právní úprava, univerzální právní předpis pro úpravu ochrany zdraví při práci. Tehdejší úprava byla nepřehledná a neucelená. Za další problém by se mohla považovat nevyváženost v oblasti váhy právních předpisů. K sociálnímu klidu mělo pomoci zavedení lepší ochrany zdraví a v návaznosti na to měl být pozitivně ovlivněn výkon zaměstnanců, neboť při vyhovujících podmínkách, kvalitním pracovním prostředí se měl zvýšit jejich výkon. Bylo také potřeba vybudovat kvalitní pracovní místa a minimalizovat vznik pracovních úrazů. Prosby o dodržování BOZP byly tištěny v odborářských časopisech ve snaze reflektovat požadavky na lepší zdravotní a hygienické podmínky. Důvodem častých pracovních úrazů byl tlak na větší výkon a rychlejší pracovní tempo. Zaměstnavatelé z ekonomických důvod nabírali nekvalifikované a nezaškolené zaměstnance, kteří nezvládali výkon dané práce. Negativní vliv měla bezesporu i samotná válka, neboť nebyl čas na důkladné proškolení pracovníků ve stavebnictví či hornictví. K úrazům také docházelo na zastaralém technickém vybavení či za tlaku nadřízených, kteří stále vyžadovali větší výkon a více oddělané práce. Zaměstnanci často vykonávali práci v nelidských podmínkách ve zbrojních

²¹ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

²² PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 431

²³ Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

závodech, kam byly dosazování úřady práce. Zde byla potřeba právní úpravy. Po roce 1933 byly přijaty právní normy ochraňující určité skupiny zaměstnanců, hlavně mladistvé, ženy či zaměstnance bez zkušeností a řádného zaškolení. Bylo zřejmé, že čím by bylo více nemocných a zraněných lidí, tím bylo potřeba do nich investovat více peněz na úkor pracujících. Z toho plyne, že čím více pracujících, tím je větší renta a naopak. V tomto uvažování můžeme spatřovat snahu o silnou společnost, kde je snaha minimalizovat takové ztráty. Tyto myšlenky byly publikovány v dobových novinách.

Regulace v oblasti BOZP měla dva nástroje, a to právní normy a prevenci. Právními normami se začala regulovat délka pracovní doby, pracovní podmínky, zákazy nevhodných postupů atd. Díky prevenci, která probíhala především v podobě lékařských prohlídek, zotavovacích akcí či závodním stravováním, se mělo přispět k lepšímu zdraví a většímu výkonu zaměstnanců. Dalším nástrojem pro minimalizaci pracovních úrazů byl počin Úrazové pojišťovny pro Čechy a Moravu, jež vyhlásila odměnu za věcné nápady a návrhy ke zlepšení bezpečnosti práce. V této oblasti se měli angažovat samotní dělníci, kteří měli přijít s levnými a efektivními řešeními. V této složité době nebylo možné snížit produkci v podnicích kvůli pracovním úrazům.

Dozor nad dodržováním všech právních norem v oblasti bezpečnosti práce měla v kompetenci živnostenská inspekce, která navštěvovala podniky i ubytování zaměstnanců. Převážně se zaměřovala na hygienické podmínky, dodržování pracovní doby, doby odpočinku a bezpečnosti na pracovišti. Dohled nad dodržováním a kontroly prováděly také závodní výbory, které mohly případné problémy hlásit živnostenské inspekci k prošetření. Přestupky řešil okresní úřad a proti jeho nálezu se bylo možné odvolat k zemskému úřadu, avšak finanční postihy pro zaměstnavatele nebyly moc vysoké, a tak se setkáváme velmi často s porušováním maximální délky pracovní doby ze strany zaměstnavatele.

V Protektorátu Čechy a Morava nadále platil zákon č. 91/1918 Sb., který upravoval pracovní dobu, ale v důsledku války byl novelizován vládním nařízením č. 334/1940 Sb. Touto úpravou získal ministr sociální a zdravotní správy pravomoc nařídit v období války práci přesčas nejvýše o dvě hodiny denně. Tyto kroky byly odůvodněny zvýšenou potřebou většího výkonu k zvěšujícím se potřebám doby. Takže byla snaha touto novelizací udělat pružnější úpravu reagující na danou dobu.

Existovaly také teritoriální právní úpravy. V tomto případě od roku 1941 vyšla v platnost vyhláška magistrátu hl. města Prahy, která zavedla začátek

pracovní doby ve všech závodech na devátou hodinu ráno. Avšak tato vyhláška neplatila pro podniky s vícesměnným provozem pro vedení války. Mezi ně spadaly mlékárny, cukrovarny, sladovny a další.

Speciální právní úprava pro veřejné zaměstnance vyšla vládním nařízením č. 219/1941 Sb., o pracovní době veřejných zaměstnanců, a tak vláda mohla zasahovat do jejich pracovní doby.

Svátky a pracovní doba byly v návaznosti na válečné události upraveny dvěma novelami zákona č. 65/1925 Sb., který platil od dob první republiky. Novelizace ruší státní svátek dne 28. října na počest založení Československé republiky. Byly ponechány pouze svátky církevního charakteru.²⁴

1.1.18 BOZP v období socialismu

Už z historie je patrné, že lidé chápali důležitost BOZP. Odpovědnost za jiné osoby byla každodenní součástí jejich životů. Velké změny v této oblasti nastávají s průmyslovou revolucí, ale největší rozmach se zaznamenává po druhé světové válce, kdy nastává období velkého rozvoje průmyslu a technologií. Doposud používané právní úpravy přestávají stačit, neboť vznikají nové materiály, technologie, průmyslová odvětví, kde je potřeba nová právní úprava. Dochází i ke změnám na straně lidí, kteří zastávají nové názory a postoje k životu. Exponenciální rozvoj průmyslu zapříčinil vzrůstající pracovní úrazovost trvající až do padesátých let minulého století.

Příčin bylo hned několik, na jedné straně nekvalifikovaní a nezkušení zaměstnanci a na straně druhé velký tlak na produktivitu práce. Tyto všechny faktory negativně ovlivnily bezpečnost práce. Začíná se koncentrovat výroba výstavbou nových větších a efektivnějších podniků, které jsou v blízké vzdálenosti bytových center. V případě vzniku havárie je velké hrozba nebezpečí pro pracovníky a obyvatelstvo. Kladen je velký důraz na kvalitu stavěných objektů, které musejí zajišťovat bezpečnost a ochranu zaměstnancům. Tyto všechny okolnosti mají vliv na posun chápání bezpečnosti práce.²⁵

V padesátých letech je proto přijat zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci. Tento zákon jako první samostatně upravuje bezpečnostní podmínky pro

²⁴ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 165-176

²⁵ Bezpečnost práce a 50 let VÚBP | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online]. [cit. 20.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/bezpecnost-prace-50-let-vubp>

zaměstnance a podniky všech ekonomických odvětví. Byla snaha o systematickou a ucelenou právní úpravu. Obsahuje celkem třináct paragrafů, jedná se tedy o obsahově kratší zákon. Veškerou odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci neslo vedení podniku.²⁶

V § 2 výše uvedeného zákona se hovoří, že vedení podniku má zodpovědnost za zajištění bezpečné a zdravé práce. Zaměstnanci by měli ve zdravém prostředí dosáhnout těch nejlepších výsledků s tou nejmenší námahou. Zaměstnavatelé dále mají pečovat o užívané prostory zaměstnanci, ať už jde o závodní byty, ubytovny, jídelny či jesle. Zvýšená pozornost by měla být věnována nově přijatým zaměstnancům. Každodenním cílem by mělo být zjišťování a odstraňování možných příčin úrazů či nemocí na pracovišti. O veškerých zraněních se musejí vést záznamy a vážná zranění se mají ihned hlásit nadřízeným.

Nezapomíná se zde ani na zaměstnance, jimž je zasvěcen § 3 tohoto zákona. Zaměstnanci se musejí chovat tak, aby neohrožovali zdraví či život svůj a ostatních. Pokud by se sami setkali s problémy, které mohou někoho ohrozit na zdraví, jejich povinností je tyto skutečnosti nahlásit. Objevuje se zde školení nazývané výcvik. Tento výcvik je pro všechny povinen. Provádějí ho vedoucí podniku s cílem zajistit větší bezpečnost při práci. V rámci výcviku jsou zahrnuty také lékařské prohlídky.

V § 5, 6 a 7 je zmínka o inspekci práce, která má velmi důležitou úlohu v dozoru nad bezpečností práce při jejím výkonu. Hlavním úkolem těchto inspekci bylo navštěvovat závody a kontrolovat, zda je vše dodržováno, popřípadě nařizovat odstranění zjištěných závad. Mohly také vydávat směrnice a pokyny v oblasti bezpečnosti práce.²⁷

Ve skutečnosti docházelo k porušování BOZP z důvodu plnění hospodářského plánu. Nebral se ohled na zaměstnance a ti byli vystavováni velké zátěži a mnohdy se jim žádné ochrany a zastání nedostalo. Závody musely projednávat veškeré opatření týkající se pracovníků v závodě se závodním výborem. V praxi to ovšem vypadalo tak, že odbory pod kontrolou KSČM nemohly ve skutečnosti diskutovat a postavit se vedení závodu, které se řídilo především splněním pětiletých plánů. Odbory se zaměřovaly na rozvoj státní hospodářské politiky, nikoli na potřeby a obranu zaměstnanců. V éře socialismu bylo na prvním

²⁶ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 432

²⁷ Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci

místě plnění hospodářských plánů a zaměstnanci neměli ochranu v pracovním právním vztahu, tedy i v oblasti BOZP.²⁸

O deset let později vychází zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který navazuje na předešlý zákon č. 67/1951 Sb. V základních ustanoveních se vyžaduje předpoklad spolupráce pracujících a pomocí toho dosáhnout zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁹ Bezpečnost a ochrana by měla být zajištěna všem ve všech pracovních odvětvích. Školy a výchovná zařízení měla za povinnost poskytnout výchovu a výuku zaměřenou na BOZP svým žákům.

Zaměstnancům pracujících v těžkých pracovních podmínkách, ženám, mladistvým a lidem s hendikepou se zajišťuje bezpečnost a ochrana zdraví při práci zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek, např. přizpůsobením, zkrácením či rozdělením pracovní doby a poskytnutím potřebných hygienických a ochranných pomůcek.³⁰

V roce 1965 je vydán první zákoník práce č. 65/1965 Sb., který byl několikrát novelizován a platil přes čtyřicet let. Jedná se o první zákoník, který sjednocuje pracovní právo. V tomto zákoníku měla i svou právní úpravu bezpečnost a ochrana zdraví při práci, která byla převzata z dosavadních právních předpisů BOZP. Konkrétně v části druhé a hlavě V zákoníku se nachází celý výčet úpravy BOZP.³¹

V § 132 zákoníku práce jsou uvedeny povinnosti zaměstnavatele, který musí zajistit bezpečnost a ochranu zaměstnanců při práci a brát zřetel na jejich život a zdraví v rámci výkonu práce. Mimo jiné musí tato opatření zajistit i pro všechny osoby na pracovišti o nichž ví. Pokud se na pracovišti vyskytují zaměstnanci více zaměstnavatelů, je jejich povinnost se vzájemně informovat o rizicích a komunikovat mezi sebou a vzájemně spolupracovat. Zaměstnavatelé by měli dodržovat prevenci rizik a tím co nejvíce omezit nebezpečí úrazu a poškození zdraví. Mezi taková preventivní opatření patří přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců, nahrazovat nebezpečné technologie, suroviny, materiály novými a bezpečnějšími variantami, zaměřit se na opatření k omezení úniku škodlivin a jiné. Je zde i uvedena odborná způsobilost k výkonu dané práce

²⁸ KUKLÍK, Jan a kol. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2009., str 234-236

²⁹ VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018., str. 7-8

³⁰ Zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

³¹ VALA, Jiří. 100 let BOZP 1918 - 2018. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018. str. 7-8

s předpokladem snížení možného rizika úrazu. Pracovník je odborně způsobilý, pokud dosáhl věku 18 let a získal odborné vzdělání.³²

2 Právní úprava BOZP

Oblast BOZP je tvořena několika skupinami právních úprav. Neexistuje pouze tedy jen jedna úprava, podle které by se vše řídilo. Tyto tři oblasti se utvořily postupem času vývojem práva a společnosti. BOZP čerpá z mezinárodních pramenů, z evropských pramenů a z právní úpravy v České republice. Tyto tři skupiny společně tvoří oblast právní úpravy BOZP.

2.1 Mezinárodní prameny

Po druhé světové válce je zaznamenán velký nárůst v oblasti hospodářství, vznikají nové technologie, pracovní postupy a procesy. S tím vším souvisí i nárůst důležitosti BOZP a její podrobnější právní úpravy. Velmi důležitým právním dokumentem je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech Organizace spojených národů, který se stal závazným od roku 1976. Tento dokument navazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv, kde je základ v oblasti pracovních podmínek. Mezinárodní pakt stojí nad Ústavou České republiky, pokud by obsahovala nižší standard.³³

Nejprve se podíváme na obsah Všeobecné deklarace lidských práv a její úpravu v oblasti BOZP. Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948 a byla jedním z prvních dokumentů, který obsahuje práva a svobody pro všechny lidi stejné. V článku č. 23 odst. 1 se zaručuje každému právo na práci dle jeho svobodného výběru, každý má mít spravedlivé a uspokojivé podmínky. Na tento článek navazuje čl. č. 24, kde je úprava pracovního odpočinku, na který mají všichni nárok, dále vymezená pracovní doba a placená dovolená. Na tuto úpravu o několik let později navazuje a více jí rozvíjí Mezinárodní pakt.³⁴

Hlavním článkem Mezinárodního paktu ve vztahu k BOZP, je článek č. 7, jenž obsahuje výčet pracovních podmínek, na něž má každý zaměstnanec ze zákona nárok. Hovoří se zde o bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních

³² Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce

³³ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 433

³⁴ Všeobecná deklarace lidských práv [online]. In: 2015 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/3156327/Vseobecna_deklarace_lidskych_prav.pdf

podmínkách a odpočinku v rámci pracovních hodin. Dále o odměně vyplácené ve dnech veřejných svátků a o pravidelné placené dovolené na zotavenou pro zaměstnance.³⁵

Nemůžeme opomenout úmluvy Mezinárodní organizace práce, která nese také označení jako jediná tripartitní agentura OSN, jež funguje od roku 1919 a jejím hlavním úkolem je definování standardů práce a snaha vytvořit důstojné pracovní podmínky pro všechny. Jejím cílem je spolupráce mezi vládami a organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů. Hlasy všech zúčastněných jsou vyvážené. V této organizaci je již 187 členských států, kteří se podílejí na zlepšování pracovních podmínek. Jak už je zřejmé, Mezinárodní organizace práce se skládá ze tří orgánů, přes které vyvíjí svou činnost, a to ze zástupců vlád, pracovníků a zaměstnavatelů.

Konkrétně můžeme uvést úmluvu č. 155 o bezpečnosti zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, jež vyšla v roce 1981 a na jejímž vzniku se podílela Mezinárodní organizace práce. Obsahuje články upravující hlášení úrazu, prevenci rizik v práci, ochranu zaměstnanců a mnoho dalšího. Dále nelze opomenout úmluvu č. 161 o závodních zdravotních službách z roku 1885 a úmluvu č. 187 o podpůrném rámci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 2006.³⁶

Dle úmluvy č. 161 o závodních zdravotních službách se hovoří o prevenci před úrazem. Každý stát se zavázal k zavedení zdravotní služby pro všechny své zaměstnance. Zaměstnavatelé by měli stanovit hrozící nebezpečí, které se může stát na pracovišti, dohlížet na zdraví pracovníků, podílet se na přizpůsobování práce pracovníkům, na jejich školení, výcvik v oblasti zdraví a hygieny při práci a ergonomii. Tato úmluva celkem obsahuje 24 článků.³⁷

Nejdůležitější úmluvou na mezinárodní úrovni, která udává mezinárodní základ BOZP, se dá označit úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí. Tato úmluva byla přijata roku 1981 a v Československé republice začala platit od 2. 12. 1989 a platí pro všechna hospodářská odvětví. Dotýká se zásad vnitrostátní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, opatření na národní úrovni a opatření na úrovni podniků. Hlavní cíl se zaměřuje na

³⁵ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech | Vláda ČR. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. [cit. 2023-02-25] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rfp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>

³⁶ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 53

³⁷ Vyhláška č. 154/1988 Sb., Úmluva o závodních zdravotních službách

předcházení úrazů a ohrožení zdraví, které vznikají v rámci výkonu práce či souvisí s pracovním prostředím.³⁸

V úmluvě jsou stanoveny hlavní oblasti ovlivňující BOZP, ke kterým se má přihlížet. V čl. 5 se píše o dbání zřetele na navrhování, zkoušení, výběr, nahrazování, umístění, údržbu hmotných složek práce na pracovišti, nástrojích, strojích, chemických, fyzikálních a biologických látkách. Z tohoto výčtu chápeme, že vše musí být bráno jako celek a v celé komplexnosti, neboť BOZP na pracovišti může ovlivnit mnoho činitelů. Následující čl. 7 zakotvuje pravidelné kontroly stavu bezpečnosti a zdraví pracovníků a prostředí buď konkrétní oblasti nebo celku, aby došlo k objevení a minimalizování případných závad a problémů, a také k vytvoření vhodných opatření.

Dohled nad dodržováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků má být uskutečňován soustavou inspekce. Pokud by došlo k objevení nedostatků, tato inspekce disponuje pravomocí určit vhodný postih. Kompetentní úřady mají tam, kde to povaha a stupeň ohrožení požaduje, zajistit nejprve adekvátní konstrukci, zařízení podniků a jejich následné uvedení do provozu, bezpečnost technického zařízení; určit větší opatrnost v případě nebezpečných látek a činitelů a správné omezení či pravidla s jejich manipulací; všechny tyto kroky kontrolovat pomocí kompetentních úřadů; nadále hlásit vzniklé úrazy, nemoci z povolání zaměstnavateli a posléze pojišťovně; o vážných zraněních provést šetření a zjistit příčinu vzniku; povinnost uvádět každoročně informace o opatřeních vykonaných v rámci zlepšování a eliminace pracovních úrazů.³⁹

Ve shrnutí úmluva obsahuje právo zaměstnanců na BOZP a zlepšování pracovního prostředí. Na státu náleží povinnost vytvořit právní úpravu a systém kontroly s potřebnými kompetencemi, aby byly naplněny články této úmluvy. Nelze pouze hovořit o zabezpečování BOZP státem, je potřeba aby se z velké části na tomto podílely samotné podniky, ale i zaměstnavatelé a zaměstnanci. Články úmluvy jsou obsaženy v aktuálním zákoníku práce.

Další úmluvou na mezinárodní úrovni je úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách, jež vyšla v roce 1985 a v Československé socialistické republice začala platit 25. 2. 1989.⁴⁰ Závodními zdravotními službami se v této

³⁸ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 433

³⁹ Vyhláška č. 20/1989 Sb. Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí

⁴⁰ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 433-434

úmluvě rozumí služby preventivního charakteru a poradní činnost pro zaměstnavatele v případě, pokud se jedná o parametry na vytvoření a následné pokračování v bezpečném a zdravém pracovním prostředí, které má dobrý vliv na fyzické i duševní zdraví člověka v rámci práce, ale bere také ohled na fyzické a duševní možnosti zaměstnanců. Zaměstnanec se zde bere komplexně na úrovni tělesné, ale i dle vnitřního prožívání.

Každý stát by měl pomalu vytvářet zdravotní služby pro všechny zaměstnance ve všech oborech a odvětvích dle přiměřenosti závislé na nebezpečí při práci v podnicích.⁴¹

Lékař, který provádí pracovnělékařské služby pro daného zaměstnavatele, se kterým musí mít uzavřenou smlouvu, na jejímž základě vykonává své služby, by měl mít přehled a představu o konkrétním pracovišti, aby dokázal předejít vzniku úrazu či onemocnění zaměstnanců. Konkrétně tato úmluva se promítla do zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.⁴²

V zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách v hlavě IV se nachází část právní úpravy o posudkové péči, lékařských posudcích, pracovnělékařských službách a posuzování nemoci z povolání. Lékařský posudek se vydává na žádost pacienta. Oprávněnou osobou tento posudek vydat může být registrovaný poskytovatel lékařských služeb anebo všeobecný praktický lékař. O pracovní způsobilosti může být vydán výpis ze zdravotnické dokumentace či lékařský posudek. Oba tyto dokumenty musí být vydány do 10 dnů od obdržení žádosti. Lékařský posudek má omezenou platnost, a to dokud neuplyne doba, na kterou byl vydán, či do vydání nového posudku, nebo do ukončení pracovněprávního vztahu. Pokud by při lékařské kontrole byla zjištěna zdravotní nezpůsobilost, lékař oznámí tuto skutečnost posuzované osobě a následně také zaměstnavateli. Tato prevence by měla minimalizovat úrazy a nemoci z povolání a zvýšit bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti.⁴³

Následujícím právním předpisem na mezinárodní úrovni je úmluva č. 187 o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která v České republice začala platit od 19. 10. 2009.⁴⁴ Tato úmluva se zaměřuje na podpůrnost v rámci BOZP. Mezi její hlavní cíle patří podpora a neustále zlepšování bezpečnosti

⁴¹ Vyhláška č. 145/1988 Sb. Úmluva o závodních zdravotních službách

⁴² PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 434

⁴³ Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách

⁴⁴ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 434

a ochrany zdraví se záměrem vyhnout se pracovním úrazům a nemocem z povolání. Dalším cílem jsou konzultace s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků za účelem zjistit možné změny a novinky, jež by mohly být přijaty v rámci zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Je zde zmíněna nutnost existence národní politiky, národního systému a národního programu a s jejich pomocí docílit zlepšení bezpečnosti.

Národní politika se zaměřuje na podporu a prosazování bezpečných a zdravých pracovních podmínek na pracovišti, dále posuzování možných rizik a následně jejich eliminování. Určuje cíle a směřuje k nim. Záleží také na poskytování rozvoje národní kultury preventivní bezpečnosti a ochrany zdraví, jehož má být docíleno poskytováním informací, konzultacemi či vzděláváním v dané oblasti. Cíle a směřování státu k zabezpečení BOZP má na starost národní politika.

Národní systém bezpečnosti a ochrany zdraví obsahuje zákony a nařízení, kolektivní smlouvy, orgány nebo subjekty zodpovědné za bezpečnost a ochranu zdraví, mechanismy pro zajištění dodržování vnitrostátních zákonů a nařízení, dohody o podpoře mezi zaměstnanci a vedením. Jakožto celek se dá národní systém charakterizovat jako infrastruktura a prostředky k dosažení cílů ke zlepšení BOZP.

Národní program napomáhá k realizaci národní politiky pomocí stanovených a rozpracovaných úkolů. Národní program podporuje rozvoj národní kultury preventivní bezpečnosti a ochrany zdraví. Napomáhá ochraně pracovníků pomocí odstraňování nebo minimalizace nebezpečných rizik vyskytujících se v práci a vypracovává či přezkoumává pomocí analýzy vnitrostátní situace. Může být podporován jinými programy, pokud je to možné. Zaručuje se zde široká publicita a maximální podpora.⁴⁵

2.2 Evropské prameny

I v oblasti evropských pramenů máme několik velmi důležitých dokumentů, které výrazně zasáhly do úpravy BOZP u nás. Rozlišujeme dvě oblasti úpravy, a to primární a sekundární právo.

Mezi prvními bychom uvedli Evropskou sociální chartu, jež v České republice vešla v platnost dnem 3. 12. 1999 pod sdělením č. 14/2000 Sb. m. s.

⁴⁵ Sdělení č. 106/2009 Sb. m. s. Úmluva o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví

Hlavním cílem smluvních stran se určila politika, jež bude usilovat na národní i mezinárodní úrovni k dosažení vzájemně dohodnutých bodů.⁴⁶

Mezi stěžejní články Evropské charty pro oblast BOZP lze označit článek č. 3 ESCh a článek č. 11 ESCh. V článku č. 3 ESCh se hovoří o právu na bezpečné a zdravé pracovní podmínky. Aby došlo k jejich zajištění, tak se strany zavazují k vydávání právních předpisů v oblasti BOZP. Aby byly právní předpisy dodržovány a nedocházelo k jejich porušování, stanovuje se dozor. Dalším závazkem je dialog s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků o opatření směřující ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Právo na ochranu zdraví se nachází v článku č. 11. Konkrétně se zde uvádí, že za cílem účinného zajištění práva na ochranu zdraví jsou smluvní strany zavázány přijímat konkrétně vyjmenovaná opatření. Jedná se o eliminování možných příčin nemocí v největší možné míře, zvýšit vědomí o zdraví poskytováním poradenských či vzdělávacích služeb a tím lidi seznámit s možnými riziky, aby byli schopni jim předejít. Posledním bodem je kladen důraz na prevenci epidemických, endemických a jiných nemocí.⁴⁷

Dalším důležitým evropským pramenem je Listina základních práv EU. Řadí se do primárního práva a chrání základní lidská práva v Evropské unii. V rámci BOZP zakotvuje v čl. 30 slušné a spravedlivé pracovní podmínky. Každý zaměstnanec bez rozdílu má právo na pracovní podmínky, které berou zřetel na jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Dále se zde zaručuje právo na stanovení pracovní doby, která má své přípustné maximum. Zaměstnanec má právo na denní a týdenní odpočinek a každoroční placenou dovolenou. V čl. 32 se uvádí zákaz dětské práce a ochrana mladých lidí při práci. Dětská práce je zakázána. Aby mohl být mladistvý přijat do zaměstnání, nesmí mít nižší věk než je věk pro ukončení povinné školní docházky. Po přijetí mladých lidí do práce musí být dodržovány podmínky dle jejich věku, nesmí být vystavováni práci, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví i tělesný rozvoj. Nesmí také dojít k narušení jejich vzdělání.⁴⁸

Neméně důležitou je směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Můžeme ji označit za úplný základ sekundárního práva Evropské unie. Velká snaha byla o sjednocení evropské úpravy BOZP. V České republice byla tato směrnice vtělena do několika právních

⁴⁶ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 434

⁴⁷ Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s. Evropská sociální charta

⁴⁸ Listina základních práv Evropské unie

úprav, a to do zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništi.⁴⁹

Primárním důvodem k vydání této směrnice bylo zavádět opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Platí pro všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru vyjma ozbrojených sil, police a dalších veřejných služeb. Aby bylo dosaženo primárního cíle této směrnice, byly zahrnuty základní prostředky k tomu a to jsou obecné zásady prevence a pracovních rizik, odstranění rizikových a úrazových faktorů, školení zaměstnanců, informování a projednávání. Směrnice upravuje povinnosti zaměstnavatelů, mezi něž například patří vyhodnocování možných rizik, přizpůsobovat se postupnému technickému pokroku, překládat zaměstnancům vhodné pokyny či při zadání úkolu zaměstnanci brát zřetel na jeho schopnosti a zdraví. Obsahuje také výčet služeb na ochranu a prevenci, informování zaměstnanců a školení. V článku č. 13 jsou uvedeny povinnosti zaměstnanců, mezi něž patří správné užívání strojů a dalšího vybavení, s nímž přijdou do kontaktu při práci a zákaz svévolné manipulace se stroji, jejich přesouvání a manipulace bez souhlasu odpovědné osoby. Zaměstnanci mají i povinnost informovat o možném místě nebezpečí úrazu.⁵⁰

Navazující směrnici na směrnici 89/391/EHS byla směrnice 91/383/EHS, která vyšla 25. 6. 1991. Byla zaměřena na doplnění právní úpravy bezpečnosti práce v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru.

Evropských dokumentů upravujících BOZP je celá řada, zde byly uvedeny ty nejdůležitější.⁵¹

2.2.1 Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Tato agentura, také známá pod zkratkou EU-OSHA, sídlí ve Španělsku ve městě Bilbao. Byla zřízena v roce 1994. Její hlavní úlohou je sbírat informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, tato získaná data analyzovat a poskytovat informace o dané problematice za účelem zlepšení BOZP. Záměrem agentury je vytvořit evropská pracoviště bezpečnější, zdravější a produktivnější.

Zaměstnanci této organizace se snaží vytvářet prognózy na potenciální rizika v práci a pak tato rizika nadále rozebírat a zkoumat. K tomuto jim slouží

⁴⁹ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 435

⁵⁰ Směrnice Rady 89/391/EHS

⁵¹ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 435

průzkum, díky němuž shromažďují potřebné informace. Agentura také cílí na větší informovanost, proto vede kampaň Zdravé pracoviště, jež se uskutečňuje po Evropě a vytváří animované osvětové filmy s tematikou BOZP. Spolupracuje s orgány veřejné správy, organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců pro vytvoření komunikačních sítí.⁵²

Z důvodu demografických změn, technických inovací, společenských změn a v reakci na hospodářské krize vznikají nová pracovní rizika, na která je potřeba reagovat, proto se zaměřují také do budoucnosti a chtějí rychle a efektivně reagovat na případné změny. Agentura se také zaměřuje na malé podniky a mikropodniky, které vnímá jako důležitou součást evropské ekonomie. Investice do BOZP se považuje za velmi důležitou, sice některé náklady mohou být vysoké, ale do budoucna to přináší větší produktivitu a nižší náklady v oblasti zdraví a nemoci z povolání zaměstnanců. Díky spolupráci s vládami, zástupci zaměstnanců podniků se pokoušejí o sjednocení BOZP v Evropě na stejné úrovni.⁵³

2.3 Právní úprava v České republice

V České republice existuje mnoho právních předpisů rozdílné právní síly regulující oblast BOZP. Předpisy na úrovni zákona především upravují obecné otázky a určují základní hranice úpravy a na ně navazují prováděcí předpisy, jež danou úpravu podrobněji rozebírají a upravují. Svůj základ má BOZP v ústavním pořádku České republiky, i když zde není konkrétně tento pojem uveden.⁵⁴

Důležitým právním předpisem je Listina základních práv a svobod, která vešla v platnost 20. 12. 1992. Obsahuje několik článků, které stanovují v širším pojetí základ BOZP a na něž je v dalších právních úpravách podrobněji navázáno, konkrétně se jedná o čl. 28, 29 a 31 LPS.

V čl. 28 LPS se stanovuje právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnější úpravu tohoto článku stanoví zákon. Vidíme zde snahu zákonodárce ochránit zaměstnance jako slabší stranu. Zákon myslí i na ochranu žen, mladistvých a zdravotně postižených, a to konkrétně

⁵² Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci | Evropská unie. Redirecting to /select-language?destination=/node/1 [online]. [cit. 2023-03-02] Dostupné z: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eu-osha_cs

⁵³ Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci [online]. 2014, 20 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: file:///C:/Users/X-DIABLO/Downloads/euosha_corporate_2014_web_cs.pdf

⁵⁴ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 436

v článku 29 LPS, kde jim zaručuje nárok na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Článek 31 LPS hovoří, že každý má právo na ochranu zdraví a bezplatnou zdravotní péči, na základě veřejného pojištění.⁵⁵

Veškeré změny v právní úpravě týkající se BOZP či mající vliv na pracující se projednávají v rámci sociálního dialogu dle § 320 odst. 1 ZPr. a diskutují se mezi stranou odborových organizací a zástupci zaměstnavatelů, kteří společně dojdou k nějakému stanovisku. Právních úprav oblasti BOZP v dnešní době je nespočet, zde bude uveden výčet těch klíčových a nejzásadnějších.

Mezi nejdůležitější právní úpravy spadá zákoník práce účinný od 1. 1. 2007. Hlavním cílem zákoníku v oblasti BOZP je prevence a omezení možných rizik. Obsahuje několik zásadních ustanovení. Hned v počátku se nachází § 1a odst. 1 písm. b), kde zákonodárce smysl tohoto zákona spatřuje v základních pracovněprávních zásadách, a to v uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce.⁵⁶

Konkrétně je BOZP zmíněno v části páté zákoníku práce, a to v § 101-108. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečné a zdraví neohrožující podmínky na pracovišti. Pokud se na stejném pracovišti vyskytují zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, tak zaměstnavatele jsou povinni se informovat a možných rizicích a přijatých opatřeních v oblasti BOZP. Informování má probíhat písemnou formou. Zaměstnavatel musí zajistit také bezpečí všem osobám, o jejichž pohybu si je vědom a vyskytují se na jeho pracovišti. Všechny náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel, nikoli zaměstnanci. Na ochraně na pracovišti by se měli podílet všichni vedoucí zaměstnanci, aby bylo docíleno správného naplnění. Zaměstnavatelé musejí poskytovat jasné a přesné pokyny zaměstnancům, aby nedošlo k nedorozumění.

V následujícím § 102 zákoníku práce se hovoří o prevenci rizik. Jsou zde upraveny povinnosti zaměstnavatele a kroky při prevenci před riziky. Důležitost také tkví v hodnocení rizik, které se získávají z konkrétních a pravdivých informací, a to mohou být např. zprávy o úrazu na pracovišti. Na vyhledávání rizik se podílejí zaměstnavatelé prohlídkou pracoviště, ale i zaměstnanci podáním informací atd. O všech úkonech v oblasti vyhledávání rizik musí zaměstnavatel vést písemnou dokumentaci a hledat na ně adekvátní řešení. Nejméně jednou za rok musí

⁵⁵ Listina základních práv a svobod

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

zaměstnavatel provést kontrolu pracoviště a zhodnotit úroveň BOZP. Ke kontrole může přistoupit i častěji. Pokud by shledal nějaké nedostatky, musí zahájit jejich nápravu.

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP jsou zakotveny v § 103 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen dohlédnout na to, aby zaměstnanec vykonával pouze práci, která odpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel dále musí dohlédnout, aby práci dle zvláštních právních předpisů vykonávali ti zaměstnanci s platným zdravotním průkazem, kteří jsou očkovaní nebo doloží doklad o imunitě vůči nákaze. Dále proškoluje zaměstnance jiného zaměstnavatele pracující na je pracovišti a informuje je o bezpečnosti a ochraně při práci, hlavně tedy o evakuaci fyzických osob a poskytnutí první pomoci. Existuje i speciální povinnost v rámci zabezpečení ochrany matky a jejího plodu, aby nebylo vystaveno rizikovým faktorům, které by jej mohly ohrozit, stejné pravidlo platí i pro již kojící ženy.⁵⁷

Zaměstnanec má právo nahlédnout do evidence, ve které je uvedeno zajištění jeho bezpečnosti a zdraví při práci. Zakazují se finanční motivace k vykonávání velmi náročných a zdravý ohrožujících prací, které by mohly vést k trvalé újmě zaměstnance.

Pokud zaměstnavatel přijme nového zaměstnance, musí jej řádně zaškolit o předpisech k maximálnímu zajištění bezpečnosti a zdraví při práci, které se vztahují k doplnění jeho odborných znalostí a požadavků pro výkon dané práce. Tato školení je dále povinen provádět, pokud zaměstnanec mění pracovní zařazení nebo druh vykonávané práce či při zavedení nových technologií či změně pracovních postupů nebo v případech, které mohou mít přímý vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Pouze zaměstnavatel udává časové rozmezí mezi školeními, jejich obsah, a způsob testování znalostí zaměstnanců.

V dalším § 104 zákonodárce upravil osobní ochranné pracovní pomůcky pro zaměstnance. Zaměstnavatel musí poskytnout osobní ochranné pomůcky zaměstnancům v případech, ve kterých není možné dostatečně eliminovat riziko poranění. Osobní ochranné pomůcky musí splňovat normu stanovenou Evropskou unií. Zaměstnavatel dále zajišťuje dostatečné množství hygienických pomůcek v rozsahu znečištění v pracovním prostředí.

⁵⁷ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022., str.308-323

Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu jsou upraveny v § 105. Pokud dojde k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel povinen vyjasnit okolnosti vzniku zranění s poškozeným zaměstnancem, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje. K šetření vzniku úrazu se povolávají také svědci. Místo činu musí do objasnění zůstat bez zásahu, aby došlo ke správnému vyhodnocení situace. Na každém pracovišti se musí vést kniha o evidenci úrazu. Pokud dojde k úrazu na pracovišti, zaměstnavatel je povinen zavést kroky k tomu, aby se zamezilo opětovnému riziku.

V dalším § 106 se hovoří o právech a povinnostech zaměstnance. Zaměstnanec má plné právo na informace týkající se rizik jeho práce a opatření k jeho bezpečnosti. Tyto informace musí být snadno pochopitelné. Pokud by zaměstnanec měl důvodné podezření ohledně bezpečnosti pracovního výkonu, kde by mohlo dojít k zranění jeho nebo jiné fyzické osoby, má právo tento výkon odmítnout.⁵⁸

Povinností zaměstnance je dodržování zaměstnavatelem stanovených opatření, dbání na svou vlastní bezpečnost a účast na školeních pořádaných zaměstnavatelem. Dále musí dodržovat správné pracovní postupy a používat osobní ochranné pomůcky na práce, ke kterým jsou potřeba. Zaměstnanec nesmí zatajovat závady a nedostatky na pracovišti, které by mohly poškodit majetek zaměstnavatele nebo zranit jinou osobu.

Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP je podrobně rozvedena v § 108 výše uvedeného zákona. Zaměstnanci nemůže být odebráno právo podílet se na řešení problému ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec má možnost zúčastnit se jednání zabývajících se bezpečností a ochranou zdraví při práci a rizik spojených s jeho vykonávanou profesí. Každý zaměstnanec je povinen dodržovat stanovená pravidla určená zaměstnavatelem v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby bylo maximalizováno jeho bezpečí v pracovním procesu. Dále musí být zaměstnavatelem jasně uveden seznam zaměstnanců určených k poskytnutí první pomoci a k organizaci evakuace pracovišť.⁵⁹

Dalším zákonem v oblasti ochrany zdraví je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pomocí jehož

⁵⁸ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022., str.308-352

⁵⁹ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022., str.308-352

jsou upraveny další oblasti BOZP při pracovněprávních vztazích. Hlavním důvodem vydání tohoto zákona bylo vytvoření ucelené úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní prostředí, podmínky v něm, určení požadavků na pracovišti, organizace práce a další. Touto ucelenou právní úpravou je snaha předejít ohrožení zdraví.

Dále bych uvedla zákon č. 257/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, který se zabývá vymezením práv a povinností osob v oblasti veřejného zdraví. Tento zákon se odráží i v oblastech pracovních podmínek.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, řeší důrazněji pracovnělékařské služby a lékařské posudky. Za pomoci prováděcí vyhlášky jsou upraveny podmínky pro vykonání a druh pracovnělékařské prohlídky. Druhy prohlídek dělíme na vstupní prohlídku prováděnou po uzavření pracovního poměru či změně druhu práce, periodickou prohlídku, ta se provádí v určitých intervalech – u osob do 50 let věku je to jednou za 6 let; u osob nad 50 let jedenkrát za 4 roky, prohlídku mimořádnou, která se provádí z důvodu zjišťování, zda zaměstnanec splňuje zdravotní způsobilost k výkonu práce, výstupní prohlídku pro zjištění, zda zaměstnanec netrpí nemocí z povolání.⁶⁰

3 BOZP ve 21. století

V závislosti na rychle se měnící době, ve které žijeme a rozvoji hospodářské struktury, průmyslu, obchodu, zemědělství, společenských změn, vznikají nová rizika a ohrožení zdraví při práci, neboť vznikají nové pracovní činnosti. Zaváděním nových technologií, nástrojů si usnadňujeme fyzikou práci, ale nesou se s tím i spojená rizika. Ve 21. století se především jedná o pokrok pomocí robotizace. S tím přichází zvýšení produktivity a ekonomické výhody, ale i nové zdravotní obtíže.⁶¹

⁶⁰ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021, str. 436-440

⁶¹ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

3.1 Pojem ergonomie

Tento pojem vznikl spojením dvou řeckých slov ergo, což se dá přeložit jako práce, a nomos neboli zákon. Jedná se o vědecké studium zaměřené na lidskou práci. Zahrnuje několik aplikovaných věd a jejich obory, což jsou antropometrie, filozofie práce, psychologie práce a hygiena práce. Ergonomie má několik definic.

Můžeme ji brát jako vědní obor, jenž se zajímá o člověka v celé jeho komplexnosti a prostředí, kde se člověk vyskytuje, za účelem snížit psychicko-fyzickou zátěž a zefektivnit jeho činnost.

Ergonomie se také označuje za interdisciplinární obor zabývající se vztahem člověka a pracovních podmínek při užití informací z biologických, technických a společenských vědních oborů. Hlavním úkolem je zlepšení pracovních podmínek člověka týkajících se zdraví, pohody, bezpečnosti a optimální výkonnosti.

Mezinárodní ergonomická asociace ergonomii definuje jako vědní disciplínu zabývající se chápáním interakce člověka a složek systému. Aplikuje ideální metody, teorie a data zlepšující lidské zdraví, pohodu a výkonnost. Pomáhá s hodnocením práce, úkolů, produktů, prostředí a systému, aby se co nejvíce shodovalo s potřebami, schopnostmi a výkonnostním omezením člověka.⁶²

Ergonomie napomáhá eliminovat riziko úrazu a s tím spojené finanční náklady. Z dlouhodobého hlediska ovlivňuje lidské zdraví. V návaznosti na vývoj pracovního trhu se velké množství zaměstnání vykonává vsedě v kancelářském prostředí a souvisí s užíváním moderních technologií, jako jsou počítače, tablet a mobilní telefon a další.

V jiných odvětvích, jako je obchod, průmysl či zemědělství, se setkáme s kombinací pracovních pozic, jakými jsou sezení, stání či kombinace těchto dvou. Proto je v dnešní době velmi důležité zaměřit se na ergonomii pracovního postoje, komfortu, ale hlavně na prevenci závažnějších zranění a muskuloskeletálních onemocnění. Potenciální zranění či úrazy ovlivňují zdraví osob, ale i z ekonomického hlediska produktivitu práce, a proto je potřeba provést preventivní opatření, aby k tomuto nedocházelo. Jedno z preventivních opatření může být ergonomie práce, která se snaží přizpůsobit práci lidem a nastavit optimální zatížení, aby nedocházelo k přetěžování lidí či ke zdravotním obtížím.

⁶² Co je to ergonomie | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online].[cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/co-je-ergonomie>

Bere v úvahu možnosti a schopnosti lidí, dle nich se snaží zlepšit pracovní podmínky a odstranit překážky na pracovišti. Při aplikování těchto postupů by se měla zvýšit efektivita a produktivita v práci. Ergonomie především zlepšuje produktivitu, kvalitu, snižuje absence ze zdravotních důvodů, zlepšuje morálku a kulturu.⁶³

3.1.1 Správná pracovní poloha

Za pracovní polohu se dá označit poloha, ve které člověk vykonává daný pracovní úkon. Mezi pracovní polohy řadíme sed, zvýšený sed, stoj a stoj s oporou. Aby nedocházelo ke zdravotním obtížím, měla by se aplikovat optimální pracovní poloha, která je spjata s velikostí nakládané síly a četností pohybů během práce, které se mění v závislosti na výkonu práce. Neexistuje jen jedna správná poloha, je potřeba polohy obměňovat. Vše je závislé na druhu vykonávané činnosti, místě výkonu, pracovním sedadle a anatomické dispozici. Nejlepším řešením je možnost, která člověku nejvíce vyhovuje, a tu pak během dne střídat s ostatními pracovními polohami, aby se předešlo vyčerpání a jednostranné zátěži muskuloskeletálního systému.

Ideálním řešením jsou již zmíněné změny pracovních poloh při výkonu práce i v monotónních zaměstnáních. K těmto obměnám by mělo být přizpůsobeno místo výkonu práce. Při realizaci takových opatření může být výrazná eliminace nervové únavy, přetížení kloubů i zranění. Investice do takového vybavení v budoucnu sníží náklady zaměstnavatele a zlepší životy pracovníků.

V reakci na dnešní dobu se doporučuje kombinování pracovní polohy vsedě a vestoje. Dlouhodobá pracovní poloha pouze vsedě či vestoje přinášejí mnoho zdravotních obtíží mezi něž patří únava, cévní onemocnění, úzkost či poškození a onemocnění kloubů. Přehlížení těchto obtíží a onemocnění může způsobit až invaliditu a nutnost odchodu ze zaměstnání. Jelikož neexistuje ideální pozice vsedě ani vestoje při výkonu práce, musí se tyto polohy střídat.⁶⁴

⁶³ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

⁶⁴ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

3.1.2 Pracovní poloha vsedě

Dlouhodobé sezení při práci ovlivňuje negativně zdraví a přináší mnoho onemocnění jako například problémy se srdcem, krevním tlakem, diabetem, obezitou, depresemi, hemoroidy a dalšími zdravotními obtížemi. Nejvíce lidí postihují problémy se zády, krkem, rameny, dolními i horními končetinami a klouby. Ignorace těchto příznaků může vést k závažnějším zdravotním problémům.

Mezi nejčastější pochybení v pracovní poloze vsedě dochází špatnou volbou výšky područek židle, nastavenou výškou židle v závislosti na výšce klávesnice. Lidé si nemohou správně opřít ruce a předloktí a nemají adekvátní výšku pracovní plochy. I při správném pracovním sedu je důležité dbát na správné držení těla, neboť může dojít ke sklopení pánve dozadu, zakřivení páteře a tím vytvoření tzv. kulatých zad. Toto má negativní vliv na ramena, záda a může dojít k poškození meziobratlových plotének. Záleží také na správné poloze hlavy, která by neměla být předsunuta dopředu, jinak dochází k bolesti krční páteře a může zapříčinit svalové změny. Problémy s ergonomií v práci se odrážejí také na míře stresu zaměstnanců. Při dlouhodobém užívání klávesnice, myši a dalšího vybavení dochází k přetěžování horních končetin a v důsledku toho vznikají závažná onemocnění jako zánět šlach, syndrom karpálního tunelu a další závažná onemocnění. Pokud bychom měli mezi sebou porovnávat práci vsedě a práci vestoje, je práce vsedě asi o 20 % - 30 % méně energeticky náročná.

Možným řešením může být Brügerův sed, což znamená sed s mírným bederním prohnutím páteře, avšak ani tento sed není ideální, a tak je potřeba ho obměňovat s jinými pracovními pozicemi. Vhodná doba pro změnu polohy se pohybuje okolo 20 minut. Pokud není možnost změny polohy, může částečně pomoci kroužení pánví, střídavě vyvíjet tlak chodidel do podlahy či protřepat horní a dolní končetiny.

Vhodnou obměnou by také mohl být sed na gymnastickém míči či možnost použít klekačku, avšak ani tyto alternativy by neměly být z časového hlediska dlouhodobé. Sed na míči napomáhá ke správnému držení těla a procvičuje zádové svaly. Při výběru míče záleží na jeho velikosti, která by měla být adekvátní k výšce postavy. Při užívání klekačky dochází ke správnému držení těla díky naklonené pánvi dopředu a díky zkosené ploše klekačky. Musíme však brát zřetel na její správnou výšku a výšku pracovního stolu.

I když se za nevhodnější pracovní polohu považuje sed, tak není ideální a přináší své nevýhody. Při dlouhotrvajícím sedu mohou nastat bolesti v oblasti krku,

zad, a také v menší míře užíváme svalové síly. V sedavých zaměstnáních se doporučují tzv. kompenzační pohybové režimy. V těchto režimech by mělo dojít k řádnému protažení svalů, které jsou vystaveny přetížení, zkrácení či oslabení. Jedná se především o trapézové, zádové svaly a svaly šíjové. Několika jednoduchými cviky můžeme během pracovní doby tyto svaly protáhnout a procvičit. Důležité je také protažení horních končetin.⁶⁵

3.1.3 Pracovní poloha vestoje

Ani pracovní poloha vestoje není ideální a je potřeba jí střídat s jinými polohami, pokud se chceme vyhnout závažnějším onemocněním. V zaměstnání převážně vykonávaném vestoje zatěžujeme klouby a cévy dolních končetin. Při takovéto zátěži může docházet k omezení návratu krve do srdce, což způsobuje únavu, bolest a otok nohou. Postupem času se nám může zničit nožní klenba a vzniknout vbočený palec. Pokud při stání zaujímáme nesprávnou pozici pánve, zejména se jedná o nadměrné prohnutí v oblasti beder či překlopení pánve dopředu, což může vést k degenerativním změnám kloubů kyčlí a kolen. Pokud v zaměstnání musíme mít při výkonu práce zvednuté a natažené horní končetiny, přetěžujeme klouby ramenní.⁶⁶

Vhodná pracovní plocha vestoje záleží na několika faktorech. V první řadě na velikosti pracovní plochy, velmi důležitým ergonomickým faktorem je výška manipulační plochy. Určuje se typem provozované práce a místem, ve kterém se vykonává. Ideální pozice umístění plochy je lehce pod úroveň loktů člověka vykonávajícího práci. Pro práci, kde je potřeba jemná koordinace pohybu, se udává výška 5–10 cm nad úroveň loktů, při manuální práci je tato výška 10–15 cm pod úroveň loktů a velmi náročné fyzické práce až 40 cm pod úroveň loktů. Právě touto problematikou se zabývá nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které upřesňuje výšku roviny pro manipulaci u mužů 102–118 cm a u žen 93–98 cm.

Pokud se jedná o práci, kde se zatěžuje více zrak, tak výška pracovní roviny se přizpůsobí a zvýší o 10–20 cm. Při činnosti spojené s manipulací předmětů

⁶⁵ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

⁶⁶ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

s hmotností větší než 2 kg se pracovní rovina snižuje o 10–20 cm. Aktivita, které se vykonávají nad úrovní ramen a pod úrovní kolen, se vylučují. Vše závisí na přístupu zaměstnavatele a jeho vstřícnosti, neboť každý zaměstnanec potřebuje jinak upravenou pracovní plochu. Je důležité klást důraz na individuální přístup k jednotlivým zaměstnancům.

Pro práci vestoje je velmi důležité i vzpřímené držení těla. To je definováno zvýšeným bederním prohnutím a pánví naklopenou směrem dopředu s předsunutou hlavou. Důležité je se vyvarovat nadměrnému předklonu trupu, který by neměl být větší než 10-15 stupňů. Doporučuje se občasné cvičení, například zatínání břišních a hýžďových svalů, pohyby ramen vpřed a vzad, či hluboké nadechnutí. Proto je nutné se vyvarovat práci v příliš velkém předklonu. Abychom zamezili špatnému postoji v oblasti pánve, je možné střídat zdvih pravé a levé nohy. Tento nenáročný cvik odlehčuje a napomáhá oblasti bederní páteře a dolních končetin.

Mezi nepříliš prospěšné pracovní polohy se řadí ty statické, proto je zapotřebí občasné střídání zátěže na levé a pravé noze, například přešlapováním na špičkách. I tento nepatrný pohyb pomáhá lidskému tělu.

Správná obuv dokáže velmi pozitivně napomáhat práci vestoje. Důležitá kritéria pro výběr správné ergonomické obuvi jsou volnost a elasticita podešve, tvar kopyta a nízký podpatek.

Mezi výhody práce vestoje můžeme zařadit volnost pohybu a největší využití svalových sil. Oproti tomu nevýhodami této pracovní polohy jsou nejvyšší celková svalová zátěž a diskomfort.

3.1.4 Pracovní poloha vstojе s oporou

Jedná se o pracovní polohu vstojе s pomocí pracovního sedadla pro zlepšení podpory těla. I tato poloha má své výhody: lepší podporu těla, která u klasické polohy vestoje plně absentuje, a volnost pohybu. Hlavními nevýhodami jsou vyšší celková zátěž a zátěž na dolní končetiny.

3.1.5 Obměňování pracovních poloh

Žádná poloha není dokonalá, proto pokud to pracovní činnost dovoluje ideální možností je střídání již výše zmíněných poloh během pracovní činnosti. Změna poloh se doporučuje po 20 minutách. Toho je možné docílit pouze pokud

pracovitě disponuje správným vybavením, které lze nastavit do požadovaných poloh, a také variabilitou vykonávané práce.⁶⁷

3.1.6 Úlevové cviky při dlouhém stoji a sedu

Existuje hned několik cviků na uvolnění celého těla a tím zmírnění případné bolesti zad, kloubů i svalů, únavy a stresu. Tyto cviky vznikly v rámci výzkumu ve Výzkumném ústavu bezpečnosti práce. Pokud zaměstnanec nemá možnosti měnit během své práce pracovní polohy, úlevové cviky mohou být vhodnou alternativou a mohou zmírnit zatížení z důvodu dlouhého stání či sezení.

K prvnímu cviku využijeme zeď či stěnu, o kterou opřeme čelo a budeme se snažit dosáhnout rovných zad, ruce necháme volně svěšené podél těla, nohy mírně roztáhneme a pokrčíme v kolenou a budeme přešlapovat z jedné nohy na druhou. Tento cvik můžeme mírně obměnit ve variantě, kdy záda opřeme o zeď, ruce necháme svěšené podél těla, nohy mírně rozkročíme a pokrčíme v kolenou a budeme opět přenášet váhu z jedné nohy na druhou a dělat mírné úkroky.

Další cvik vykonáváme vsedě na židli s pomocí stolu. Lokty si opřeme o stůl a dlaně si přitiskneme na čelo, můžeme si jemně překrýt dlaněmi oči a povolíme ramena. V této poloze chvíli vytrváme. Můžeme zkusit tento cvik provádět i s rukama položenými v týle a opřenými o opěradlo židle.

Poslední úlevová poloha se doporučuje pouze krátkodobě, při dlouhodobém sedu v této poloze se jedná o nesprávný sed a není vhodný. Sedneme si na židli a záda opřeme do celé plochy zádové opěrky, očima se snažíme dívat rovně před sebe, důležité je povolit zádové a břišní svalstvo a zcela uvolnit nohy.

Tyto cviky dokážou ulevit, ale nikoli zbavit příčin bolesti a dalších zdravotních obtíží.⁶⁸

3.1.7 Kompenzační pohybový režim při dlouhodobém sedu či stoji

Pokud vykonáváme práci hlavně vestoje, existuje několik kompenzačních pohybových cviků, které by měly napomoci našemu zdraví a zmírnit možné zdravotní problémy či bolest. Stačí zaujmout vzpřímený stoj, chodidla umístíme na šířku našich boků a propneme kolena. Poté umístíme dlaně na bedra a prsty

⁶⁷ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

⁶⁸ Aby tělo nebolelo | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online].[cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/aby-telo-nebolelo>

umístíme tak, aby směřovaly dolů. V této poloze učiníme mírný záklon dozadu, díváme se ke stropu a ruce stále tlačíme na bedra. Takto vydržíme několik vteřin a poté se navrátíme do vzpřímeného stoje. Takto můžeme cvik několikrát zopakovat a tím docílíme uvolnění bederní páteře, která je při dlouhém stání hodně zatěžována.

Dalším vhodným cvikem, kterým se protáhnou prsní, zádové a hýždě svalu, je předklon s nataženýma rukama. Zaujmeme pozici vestoje čelem k pracovnímu stolu či jiné ploše, předkloníme se a natáhneme před sebe ruce, snažíme se mít rovná záda a protaženou krční páteř, hrudník tlačíme dolů a hýždě dozadu. V této pozici se zaměříme na správné dýchání a vydržíme 10 sekund, poté se navrátíme do původní polohy.

Při bolesti v oblasti krku a krční páteře pomůže cvik na protažení zadních šíjových svalů a uvolnění krční páteře. Zaujmeme vzpřímený sed na židli, nohy umístíme na šířku našich boků, ruce sepneme za hlavou a budeme vykonávat pomalý předklon po dobu 5 sekund a poté se vrátíme do původní polohy. Cvik je ideální několikrát zopakovat. Důležité je také pravidelné dýchání.⁶⁹

Všechny tyto cviky napomáhají protáhnout a uvolnit určité partie lidského těla, na které je nejvíce vytvářena zátěž při dlouhodobém stoji či sedu. Jsou kompenzací pro zaměstnance, kteří nemohou při výkonu práce obměňovat pracovní polohy. Napomáhají k lepší koncentraci, úlevy od bolesti a dalších obtíží.

3.1.8 Muskuloskeletální poruchy

Muskuloskeletální poruchy se řadí mezi nejčastější pracovní onemocnění vznikající v důsledku několika faktorů. Řešení těchto poruch napomáhá zlepšit zdraví zaměstnanců, ale také výrazně ovlivňuje náklady zaměstnavatelů, které se nezanedbatelně snižují.

Tyto poruchy nejvíce souvisejí s bolestí zad, krku, ramenou a horních i dolních končetin. Řadí se mezi ně také onemocnění kloubů, šlach. Vznikají postupně během vykonávání práce a při ignoraci mohou končit i invaliditou a přerušením výkonu práce ze zdravotních důvodů.

Muskuloskeletální poruchy se objevují postupně v závislosti na výkonu práce. Na jejich vznik má vliv hned několik příčin, které se vzájemně kombinují.

⁶⁹ Aby tělo nebolelo | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online].[cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/aby-telo-nebolelo>

Mezi příčiny mohou patřit fyzické, biomechanické faktory, dále organizační, psychosociální a individuální faktory.

Pod fyzickými a biomechanickými faktory si můžeme představit manipulaci s břemeny, při které se musíme krčit, ohýbat a otáčet, opakující se či intenzivní pohyby, nepřirozené a statické polohy, špatné osvětlení, chladné pracoviště, různé vibrace, zdlouhavé sezení či stání a práce se zvýšenou intenzitou.⁷⁰

Organizačními a psychosociálními faktory mohou být velké pracovní nároky pod dohledem bez možnosti samostatnosti, přestávek a změn pracovní polohy v průběhu výkonu práce, ale také výkon práce pod tlakem ve vysokém tempu, dlouhotrvající pracovní doba nebo práce ve dvou či tři směnném provozu. Dále sem patří šikana, diskriminace na pracovišti a velmi nízká spokojenost s prací. Při působení těchto faktorů se zvyšuje riziko vzniku muskuloskeletálních poruch.

Poslední příčinou vzniku výše uvedených poruch jsou individuální rizikové faktory, které zahrnují fyzické schopnosti, zdravotní stav jedince a životní styl. Do životního stylu můžeme zařadit nezdravou životosprávu, nadměrné konzumování alkoholu, kouření, málo pohybu a jiné.⁷¹

Neexistuje jednotné řešení, jelikož ve většině případech existuje hned několik příčin. Proto je třeba dbát na odhalení a následné odstranění všech možných příčin. Pokud se objeví závažné zdravotní problémy, je potřeba vyhledat lékaře.

3.2 Práce v kanceláři a její rizika

Pokud bychom měli srovnat riziko spojené s prací v kanceláři s rizikem nebezpečí při výkonu práce ve stavebnictví, průmyslu, tak rizikovost v kanceláři není tak velká, ale i tak zde existují rizika a ta nejsou nikterak malá a zanedbatelná. Možná rizika při práci v kanceláři jsou totiž z větší části neviditelná a lidé o nich mnohdy nevědí. Projeví se po delším časovém intervalu a mohou způsobit vážné zdravotní problémy pohybového ústrojí.

Od počátku 21. století se práce v kancelářích stává více častou i z důvodu celosvětové digitalizace a vývoji nových technologií. Mezi nejčastější pracovní

⁷⁰ Muskuloskeletální poruchy | Safety and health at work EU-OSHA. Redirecting to <https://osha.europa.eu/en> [online]. [cit. 26.03.2023]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/musculoskeletal-disorders>

⁷¹ Muskuloskeletální poruchy | Safety and health at work EU-OSHA. Redirecting to <https://osha.europa.eu/en> [online]. [cit. 26.03.2023]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/musculoskeletal-disorders>

úrazy se řadí ty spojené s dlouhodobou prací na počítači. Tyto obtíže vznikají nedodržováním ergonomie práce a nekvalitním pracovištěm.⁷²

Rizika spojená s prací v kanceláři můžeme rozdělit na viditelná a neviditelná. Do viditelných rizik můžeme zařadit zakopnutí, uklouznutí na mokré podlaze, pád na rovině a ze schodů, zásah elektrickým proudem při neopatrné a nekvalifikované práci s elektrickými zařízeními, pád předmětu z výšky, náraz na ostrý roh a jiné. Tato rizika se nazývají i jako krátkodobá, neboť vzniknou hned jako důsledek nehody či neopatrnosti.

Neviditelná rizika také jako dlouhodobá rizika vznikají delší dobu, než se projeví a jsou mnohem závažnější. Mohou to být problémy se zrakem způsobené prací na počítači, obtíže s krkem, zády a celým pohybovým ústrojím, chronické bolesti hlavy, psychická zátěž, poškození zad a páteře i syndrom tenisového loktu. V horších případech také vznik karpálních tunelů či záněty šlach, svalů a poškození hybnosti.⁷³

3.2.1 Jak rizikům předejít

Správná ergonomie práce v kanceláři je hlavním předpokladem pro ochranu zdraví při práci v administrativě a s tím spojenou větší výkonností. Již výše byla uvedena rizika v rámci sedavé práce a jejich řešení. Zaměstnavatelé by také měli zajistit školení a vhodné vybavení pracoviště pro zaměstnance, jež musí být individuálně přizpůsobeno každému podle jeho výšky, zdravotního stavu a dalších parametrů.

Dalším častým onemocněním je karpální tunel, které postihuje šlachy v oblasti zápěstí. Projevuje se ztrátou citlivosti v zápěstí a prstech, mírným brněním a bolestmi. V horších případech se takové onemocnění řeší operací. Často příčina tkví v náročné manuální práci, kde opakujeme stejné pohyby zápěstím. V kanceláři takovou příčinou bývá psaní na klávesnici či psacím stojí. Abychom předešli tomuto onemocnění, musíme zaujmout vhodnou polohu rukou při psaní, ke které by nám měly pomoci speciální podložky pod ruce a také občasné procvičení rukou a zápěstí. Jak správně psát na klávesnici, v jaké poloze mít ruce, to by mělo být

⁷² BOZP v administrativě. Rizika, povinnosti, ergonomie | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online].[cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/bozp-v-administrative-a-kancelari/>

⁷³ Základní pravidla bezpečnosti při práci v kanceláři | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online]. [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: https://www.bozp.cz/aktuality/zakladni-pravidla-bezpecnosti-pri-kancelarske-praci/#kap_1

součástí školení, které by měl zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům v rámci prevence BOZP.

Při dlouhodobé práci u počítače a dívání se do monitoru se namáhají a unavují oči. Mohou nás začít pálit, bolet i slzet. Stává se to především v důsledku toho, že monitor sledujeme ve stále stejné vzdálenosti, což je pro naše oči nepřirozené. Jednoduchým řešením je občasné se ohlédnutí z okna, za sebe, zkrátka kamkoliv jinam a tím změnit vzdálenost objektů jež vidíme. Negativním faktorem pro oči také může být klimatizace, která fouká studený vzduch a víří v našem okolí prach. Klimatizace oči vysušuje, což může mít za následek pálení.

Základní rady ohledně užívání elektrických zařízení by měly zaměstnance vyvarovat úrazům s nimi spojenými. V blízkosti elektroniky není doporučováno pěstovat rostliny, jež potřebují zalévat, neboť voda by se mohla dostat do těchto zařízení. S elektrickými zařízeními je třeba manipulovat nanejvýš opatrně, nepokládat do jejich blízkosti tekutiny a jiné nevhodné látky. Nesahat na zničené kabely, zásuvky a elektronická zařízení. Tyto poruchy a nedostatky hlásit příslušné osobě, která zajistí jejich opravu či výměnu. S tím také souvisí pravidelné revize a kontroly technických zařízení.

Pokud je práce v administrativě spojena s manipulací těžkých břemen, měla by být zajištěna školení, jež budou obsahovat informace, jak správně tato břemena zvedat, jaká je maximální hmotnost pro manipulaci a další.⁷⁴

3.2.2 Správný výběr pracovních pomůcek

Při zařizování pracovního prostoru je velmi důležité brát zřetel na pořízení kvalitního a hlavně ergonomicky vhodného nábytku, což je stůl, židle, podložka pod ruce ke klávesnici a podobné. Prvotní investice může být vyšší, ale do budoucnosti se tento výdaj určitě odrazí ve výkonu zaměstnanců, jejich spokojenosti, lepším zdraví, a i v ekonomické oblasti zaměstnavatele.

Kancelářský stůl musí splňovat anatomické, ergonomické a individuální požadavky zaměstnance. Hlavními požadavky jsou možnost nastavení výšky a sklonu desky, minimální rozměr desky musí být 120x75 cm. Stůl dále by měl disponovat dostatečně velkou pracovní plochou a úložným prostorem.

⁷⁴ Bezpečnost práce v kanceláři - Centrum BOZP a požární ochrany. Centrum BOZP a požární ochrany [online]. [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <http://bozpcentrum.cz/bezpecnost-prace/bezpecnost-prace-v-kancelari>

Kancelářská židle taktéž musí splňovat anatomické, ergonomické a individuální požadavky jako kancelářský stůl. Parametry pro výběr židle jsou pohodlí pro dlouhé sezení, nastavitelnost výšky s ideální oporou zad. Vhodná židle by měla mít i možnost nastavení loketních opěrek. Správným výběrem eliminujeme diskomfort zaměstnance.

Opomenuty by neměly být ani zaoblené hrany a pozvolné přechody mezi jednotlivými užívanými kancelářskými kusy nábytku. Židle může být střídána s rehabilitačním míčem k odstranění dlouho trvající statické polohy.⁷⁵

3.3 Bezpečná práce v home office

Z důvodu koronavirové epidemie byla v minulých letech velmi používaná práce z domova tzv. home office, aby se co nejvíce zamezilo šíření viru, ale i tato práce není zcela bezpečná a bez rizik. I pro zaměstnance při práci doma platí pravidla BOZP. Velkou nevýhodou práce z domova je omezený kontakt s lidmi a ztráta pracovního řádu. Práce z domova se doporučuje pro administrativní druhy práce, nikoli pro výrobní činnosti, kde hrozí riziko ohrožující zdraví.

Než začne zaměstnanec pracovat z domova, musí se se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o práci z domova. Součástí této dohody jsou podmínky výkonu práce z domova, kde se uvede místo výkonu práce, zadávání a odevzdání práce, množství práce, které musí být v souladu zákonem stanovené pracovní době a také pauzy na odpočinek či bezpečností přestávky v případě práci v noci atd.

Zaměstnanec by měl dovolit kontrolu pracovních podmínek u něj doma z hlediska BOZP. Zaměstnavatelovou povinností je zajištění veškerého vybavení pro zaměstnance, které bude k výkonu své práci v domácích podmínkách potřebovat. Může se jednat o počítač, nářadí i jiné přístroje, které by měly být udržované, kontrolované a revidované. Za tyto všechna zapůjčená zařízení nese zaměstnanec plnou odpovědnost.

Zaměstnavatel by měl poskytnout všechny potřebné pokyny a školení pro práci z domova svým zaměstnancům, a tak je preventivně chránit před možnými úrazy. V domácím prostředí musejí být také splněny ergonomické a hygienické podmínky.

⁷⁵ SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

Pokud by došlo k úrazu, zaměstnavatel by měl mít možnost tuto skutečnost prověřit a zjistit, zda k úrazu opravdu došlo při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním, anebo v důsledku zcela jiné skutečnosti. U úrazů v domácím pracovišti se velmi špatně prokazuje skutečná příčina.⁷⁶

⁷⁶ BOZP při práci doma | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online].[cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/bozp-pri-praci-doma>

Závěr

Tato práce byla zaměřena na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Došli jsme k zjištění, že vývoj a utváření BOZP má již své počátky v 18. století př.n.l. v dochovaném Chamurappiho zákoníku. Tento rozvoj jde v návaznosti na utváření nových pracovních míst a potřebu eliminovat úrazy a úmrtí při práci způsobené neopatrností a špatnými bezpečnostními podmínkami na pracovišti. Jako konkrétní příklad můžeme uvést velký rozmach těžby ve 13. a 14. století v dolech a s tím spojenou nutnost právní úpravy v oblasti těžby a ochrany horníků. Hlavní zlom ve vývoji se objevil v období velké průmyslové revoluce, kdy byl zaznamenán markantní rozvoj nových technologií, pracovních postupů a pozic.

Dle aktuální právní úpravy v oblasti BOZP jsme zjistili, že zaměstnavatel má povinnost vytvořit zdraví nezávadné a bezpečné pracovní podmínky pro své zaměstnance na své vlastní náklady. Dále provádět šetření na pracovišti minimálně jednou za rok, zda jsou splněny všechny bezpečnostní a zdravotní podmínky. V případě zjištění nějakého nedostatku je jeho povinností ho co nejdříve odstranit. I zaměstnanec je povinen dodržovat zaměstnavatelem stanovená pravidla v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a plně se podílet na jejich realizaci v průběhu pracovního procesu.

Dospěli jsme k závěru, že výzvou v oblasti BOZP pro 21. století je práce v administrativě, která díky velkému technickému pokroku a rozvoji zaznamenala velký růst. Se stále rostoucím počtem zaměstnanců v administrativních pozicích narůstá riziko nových pracovních úrazů a nebezpečí při práci. Z těchto důvodů se velký důraz klade na ergonomii práce, která by měla neviditelným rizikům předcházet pomocí prevence. Hlavní důraz se klade na kvalitní a polohovatelné pracovní pomůcky, jako jsou stůl, židle a další. Tyto pomůcky nám napomáhají ke správnému držení těla při práci, aby nedocházelo k muskuloskeletálním poruchám.

Na správné vybavení pracovního prostoru má ze zákona zaměstnanec nárok a veškeré náklady hradí zaměstnavatel. I přestože má zaměstnanec kvalitně vybavenou pracovní místnost, musí dbát na střídání pracovních pozic, neboť existuje velké riziko muskuloskeletální poruch, pokud bude zaujímat pouze jednu pracovní pozici, jakou může být sed či stoj. Pokud zaměstnanec nemůže při výkonu práce měnit pozice, existují cviky, které může vykonávat vestoje či vsedě.

Resumé

Hlavním cílem bakalářské práce bylo přiblížit vývoj BOZP v průběhu dějin až po současnost. Zaměřila jsem se na důležité historické momenty a s tím spojené právní úpravy. Úvodní část bakalářské práce obsahuje vysvětlení pojmu BOZP. Dále následuje podrobnější část o historickém vývoji a vzniku právní úpravy v oblasti BOZP. Druhá část bakalářské práce se zaměřuje na současné právní pojetí bezpečnosti a ochrany zdraví čerpající ze třech právních pramenů a to z mezinárodních, evropských pramenů a z právní úpravy v České republice. Poslední část je věnována BOZP ve 21. století a to práci v administrativě a s tím spjatými riziky.

Resumé v anglickém jazyce

The main goal of the bachelor's thesis was to describe the development of OSH throughout history up to the present day. I focused on important historical moments and related legal regulations. The introductory part of the bachelor's thesis contains an explanation of the concept of health and safety. Next follows a more detailed section on the historical development and emergence of legislation in the field of health and safety. The second part of the bachelor's thesis focuses on the current legal concept of safety and health protection drawing from three legal sources, namely from international, European sources and from legislation in the Czech Republic. The last part is devoted to health and safety in the 21st century, namely work in administration and the associated risks.

Přehled pramenů

Knižní zdroje:

1. ADAMOVIČ, Karolína a SOUKUP, Ladislav. *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 362 s. Dokumenty. ISBN 978-80-7380-271-4.
2. BARANCOVÁ, Helena, ed. *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: právne a psychologické aspekty*. Vydání první. Praha: Leges, 2017. 92 stran. Teoretik. ISBN 978-80-7502-241-7.
3. DANDOVIČ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. opravené vydání. Praha: ASPI 2008, 140 s. ISBN 978-80-7357-374-4.
4. HRUBÁ SMRŽOVÁ, Petra, KNOLL, Vilém a RUNDOVÁ, Alena. *Mezníky českých právních dějin*. 3. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 215 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-251-6.
5. KUKLÍK, Jan a kol. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2009. 727 s. ISBN 978-80-7201-741-6.
6. NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer 2016, 380 s. ISBN 978-80-7552-106-4.
7. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2021. xvii, 772 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-853-5.
8. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. xxxii, 1198 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-388-3.
9. TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2016. xxiii, 456 stran. Monografie. ISBN 978-80-7552-304-4.
10. VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018. 31s.
11. VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel a KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 3. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2016. 694 stran. ISBN 978-80-7380-575-3.

Zákony:

1. Zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud. Obecný zákoník občanský
2. Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době
3. Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci
4. Zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
5. Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce
6. Vyhláška č. 154/1988 Sb., Úmluva o závodních zdravotních službách
7. Vyhláška č. 20/1989 Sb. Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí
8. Vyhláška č. 145/1988 Sb. Úmluva o závodních zdravotních službách
9. Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách
10. Sdělení č. 106/2009 Sb. m. s. Úmluva o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví
11. Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s. Evropská sociální charta
12. Listina základních práv Evropské unie
13. Směrnice Rady 89/391/EHS
14. Listina základních práv a svobod
15. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Internetové zdroje:

1. Co je BOZP? Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>
2. Nahlédnutí do historie BOZP – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=3326

3. Výňatek z Řádu k hašení ohně, který vydal císař Josef II. – Tomáš Neugebauer. Tomáš Neugebauer – Specialista bezpečnosti práce a požární ochrany [online]. [cit. 16.02.2023]. Dostupné z: http://bozppo-neu.cz/?page_id=523&upm_export=print
4. KOMENDOVÁ, JANA. VEŘEJNOPRÁVNÍ ZÁSAHY STÁTU DO PRÁVNÍCH VZTAHŮ VZNIKAJÍCÍCH PŘI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE [online]. 2011, 10 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2011/files/prispevky/10%20Ovlivnovani%20sfery/13%20komendova.pdf
5. Bezpečnost práce a 50 let VÚBP | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online]. [cit. 20.02.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/bezpecnost-prace-50-let-vubp>
6. Všeobecná deklaráce lidských práv [online]. In: . 2015 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/file/3156327/Vseobecna_deklarace_lidskych_prav.pdf
7. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech | Vláda ČR. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>
8. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci | Evropská unie. Redirecting to /select-language?destination=/node/1 [online]. [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eu-osha_cs
9. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci [online]. 2014, 20 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: file:///C:/Users/X-DIABLO/Downloads/euosha_corporate_2014_web_cs.pdf
10. SENČÍK, Mgr. et Mgr. Josef Senčík a Ing. Marek NECHVÁTAL. I V PRÁCI SPRÁVNĚ SEDĚT, SPRÁVNĚ STÁT: PRAKTICKÁ PŘÍRUČKA PRO BEZPEČNĚJŠÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2022, 20 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/i-v-praci-spravne-sedet-spravne-stat.pdf>

11. Co je to ergonomie | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online].[cit. 23.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/co-je-ergonomie>
12. Aby tělo nebolelo | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online].[cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/aby-telo-nebolelo>
13. Muskuloskeletální poruchy | Safety and health at work EU-OSHA. Redirecting to <https://osha.europa.eu/en> [online]. [cit. 26.03.2023]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/muskuloskeletal-disorders>
14. BOZP v administrativě. Rizika, povinnosti, ergonomie | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online].[cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/bozp-v-administrative-a-kancelari/>
15. Základní pravidla bezpečnosti při práci v kanceláři | BOZP.cz. BOZP a PO - bezpečnost práce moderně a efektivně | BOZP.cz [online]. [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: https://www.bozp.cz/aktuality/zakladni-pravidla-bezpecnosti-pri-kancelarske-praci/#kap_1
16. Bezpečnost práce v kanceláři - Centrum BOZP a požární ochrany. Centrum BOZP a požární ochrany [online].[cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <http://bozpcentrum.cz/bezpecnost-prace/bezpecnost-prace-v-kancelari>
17. BOZP při práci doma | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online]. [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/bozp-pri-praci-doma>