

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

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

Předkládá: Denisa Jarolímová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Denisa JAROLÍMOVÁ
Osobní číslo:	R21B0065P
Studijní program:	B0421A220009 Právní specializace
Téma práce:	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – výzva pro 21. století
Zadávací katedra:	Katedra veřejné správy

Zásady pro vypracování

- Úvod
- Historie BOZP
- Právní úprava BOZP v ČR
- Právní úprava BOZP v EU
- BOZP na pracovišti
- Praktická část
- Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.
- 100 let BOZP 1918-2018
- KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd., (přeproc.). Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.
- JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, [1999]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-171-0.
- VALA, Jiří. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-109-5.
- VEBER, Jaromír, Marie HŮLOVÁ a Alena PLÁŠKOVÁ. *Management kvality, prostředí a bezpečnosti práce: legislativa, systémy, metody, praxe*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-210-9.

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

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



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



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 7. února 2024

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.

V Plzni dne 31.3.2024

.....
Denisa Jarolímová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Mgr. Heleně Sequensové za cenné rady, trpělivost, ochotu, vstřícnost a čas, který mi věnovala při tvorbě mé bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala mé rodině a přátelům, kteří mi byli po celou dobu studia podporou.

Obsah

Úvod	1
1 Historie BOZP	2
1.2 Historie dozoru nad BOZP	5
2 Základní pojmy	7
2.1 Hygiena práce	8
2.2 Státní úřad inspekce práce, výzkumný ústav bezpečnosti práce.....	10
3 Právní úprava v České republice.....	12
4 Mezinárodní právní úprava	17
4.1 Právní úprava v Evropské unii.....	19
5 BOZP na pracovišti.....	20
5.1 Rizika a nebezpečí	21
5.1.2 Příklady rizik na pracovišti	21
5.2 Pracovní úraz	23
5.3 Pracovnílékařské služby	23
5.4 Příklady preventivních opatření.....	26
5.4.1 Školení BOZP	27
5.4.2 Osobní ochranné pracovní prostředky a další	28
5.5 Zvláštní pracovní podmínky	29
5.6 Nové způsoby	30
6 Praktická část	32
6.1 Popis ČEZ Distribuce, a. s.	32
6.2 Rozhovor s bezpečnostním technikem.....	32
6.3 Dotazníkové šetření	36
6.4 Vyhodnocení	46
Závěr	47
Resumé	48
Seznam literatury a dalších zdrojů.....	49
Přílohy.....	53

Úvod

Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce jsou jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, ukotvených v zákoníku práce. Zároveň se ale jedná o určitou zásadu celé společnosti, ať už z pohledu ochrany lidských práv v našem demokratickém systému nebo z pohledu ekonomického, kdy různé náklady, mezi něž patří třeba náklady na uzdravení, případně státní podporu pro pozůstalé (např. vdovský důchod), hradí stát.

Bezpečnost a ochranu práce lze pojmut v užším a širším smyslu. V užším smyslu ji lze chápat jako určitý soubor opatření, která by měla zajistit přímou ochranu zaměstnancům (případně i dalším lidem). Sem můžeme zařadit technické parametry pracoviště, ochranu těhotných, žen a mladistvých, kterým je zakázán výkon určitých činností atd. V širším smyslu ji lze chápat nejen jako soubor opatření uvedených výše, ale zároveň sem lze zařadit i aspekty týkající se organizace práce, kam patří například dovolená, pracovní doba, práce přesčas, odpočinek a dále také organizace práce těhotných, žen a mladistvých, kteří mají upravenou pracovní dobu, přestávky na kojení, omezenou noční práci atd.

Cílem bakalářské práce je definovat pojem bezpečnosti zdraví při práci a zároveň i právní úpravu jak v našem právu, tak v mezinárodním, definovat další související termíny a také provést praktické šetření v jedné organizaci.

Teoretická část je zaměřena na definici pojmů, zákonné vymezení (národní, mezinárodní a právo EU), historii BOZP a dále také BOZP na pracovišti, kam spadají pracovnělékařské služby, školení, rizika a jejich prevence a další.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na popis organizace, ve které je prováděn výzkum (ČEZ Distribuce, a. s.), dále jsou zde uvedeny výsledky z vlastního dotazníkového šetření a rozhovor s bezpečnostním technikem ČEZ Distribuce, a. s., který obsáhl značnou část problematiky BOZP v organizaci.

1 Historie BOZP

Historie bezpečnosti sahá až do starověku, zabývaly se jí veškeré vyspělé státy. Již tehdy viděli příznivé ekonomické i sociální aspekty dodržování bezpečnosti. Za zmínku stojí například Chammurapiho zákoník vydaný kolem roku 1800 př. n. l. babylónským králem Chammurapim, který obsahoval 271 zákonů, přičemž některé z nich upravovaly bezpečnost a také náhrady škod a tresty pro ty, co někomu způsobili zranění. Jako příklad lze uvést zákon č. 229, který popisuje, že pokud stavitel někomu postaví dům a tento dům pak spadne a majitele zabije, stavitel dostane trest smrti. Zároveň je to nejstarší dochovaný zákoník v historii lidstva.¹

Na území České republiky se prvním významným pramenem stal „*Ius regale montanorum*“ (horní zákoník Václava II.), který vznikl v letech 1300 až 1305. Obsahoval mnoho oblastí, mezi které patřily i právní aspekty výkonu práce. Zákoník upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra hlavně v Kutné Hoře a obsahoval protikoaliční předpisy, které vedly k tomu, že se horníci a kováři nesměli samostatně organizovat ve spolcích. Z hlediska bezpečnosti práce obsahoval pravidla k zajištění bezpečnosti práce v dolech, což bylo na tehdejší dobu velmi pokrokové. V pravidlech byly stanoveny technické parametry pro větrání, odvodňování a osvětlení v dolech a další. Také obsahoval předpisy o výplatách mezd a délce pracovní doby, která byla ve 14. století šestihodinová.²

Předpisy k ochraně pracujících dětí začaly vznikat v době, kdy na našem území vládl Josef II., jednalo se například o dvorský dekret z roku 1786. Další ochrana dětí se objevila v dvorském dekretu z roku 1837, který upravoval věk dětí pro nástup do zaměstnání (pokud dítě chodilo alespoň 3 roky do školy, mohlo do zaměstnání nastoupit v 9 letech, pokud do školy nechodilo, nástup do práce mohl být nejdříve ve 12 letech), a také pracovní dobu dětí, kdy děti, kterým bylo méně než 12 let, chodily na 10 hodin a děti, kterým bylo 12–16 let, na 12 hodin denně. Významnou událostí, která zapříčinila rozvoj právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hygieny práce a efektivní organizaci, bylo zrušení nevolnictví v roce 1781, kdy zároveň došlo i ke stěhování lidí do měst a rozvoji velkovýroby a průmyslu. Tím, že došlo k rozvoji průmyslové výroby, začali lidé více pracovat

¹ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 4

² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 19. ISBN 978-80-7400-667-8.

se stroji (v 19. století byl nejvýznamnější parní stroj), s chemikáliemi a ve znečištěných prostředích (např. prach) a docházelo k častějším úrazům. Proto byl tedy vyvíjen politický i hospodářský tlak na regulaci právních předpisů, což se promítlo ve Všeobecném občanském zákoníku z roku 1811, který nařizoval zaměstnavateli péči o zdraví a život zaměstnanců.³ Podniky zjistily, že je výhodnější investovat do prevence než následně platit za škody. Dalším právním pramenem, který obsahoval i část o ochraně zdraví, byl Horní zákon z roku 1854, který se týkal ochrany zdraví dělníků. Následoval ho Živnostenský řád z roku 1859, který také obsahoval ustanovení o ochraně zdraví a zároveň zakázal zaměstnávat děti do 10 let. Zaměstnávání dětí mezi 10. a 12. rokem bylo možné pouze na žádost jejich otce. Tato ustanovení se ale velmi často porušovala. Opakem byly např. čelední řády, ve kterých byla uvedena práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů, kdy mezi práva zaměstnavatelů patřilo například právo fyzicky trestat zaměstnance. Dále byla v roce 1883 vytvořena inspekce (dle zákona o zřizování živnostenských dozorců), která měla za úkol dohlížet na to, jak se dodržují předpisy, které se týkají ochrany zdraví a života dělníků. Inspekce prováděla dohled v obchodních, průmyslových a řemeslných podnicích. Živnostenský řád byl v roce 1885 novelizován. Novela obsahovala zákaz práce dětí do 12 let v řemeslných podnicích a do 14 let v továrnách. Dále také omezila pracovní dobu na 8 hodin denně pro děti ve věku 12–14 let. Pro všechny zaměstnance omezila pracovní dobu na maximálně 11 hodin denně.⁴ V roce 1885 vstoupil v platnost říšský zákoník č. 22/1885 Sb., který ukládal zaměstnavatelům povinnost zřizovat a udržovat zdravotní a jiná zařízení, která měla sloužit k ochraně života a zdraví zaměstnanců. Zároveň museli ohraničit nebezpečné prostory, starat se o stroje, zajišťovat čistotu, osvětlení a odpovídající velikost pracovišť, a to vše na vlastní náklady.⁵ V roce 1893 začal platit Zákon o ochraně průmyslových a továrních zaměstnanců proti nehodám a o živnostenských dozorcích.⁶

³ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 5

⁴ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 20-21. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 5

⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 20-21. ISBN 978-80-7400-667-8.

Třetí novela obecného zákoníku občanského z roku 1916 zakotvila ustanovení kogentní povahy, které se týkaly ochrany zaměstnanců. Do té doby obsahoval zákoník spíše ustanovení dispozitivní povahy. Po vzniku Československé republiky (1918) se právní úprava převzala ze Všeobecného občanského zákoníku a většiny rakousko-uherských právních předpisů.⁷ V letech 1918 až 1945 se pracovní právo rozdělilo na dvě skupiny norem, které se vzájemně prolínaly. Byly to normy soukromého práva, kam patřily předpisy týkající se např. sjednávání pracovních smluv, a normy veřejného práva, týkající se např. kolektivních smluv, pracovní doby, ale také bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁸ V roce 1918 (zákon č. 91/1918 Sb.) došlo k zakotvení 8 hodinové pracovní doby – Československo bylo prvním státem, který toto zavedl. Zákon dále stanovil pracovní přestávky, práci v noci, práci mladistvých a práci přesčas. Dalším zákonem byl například zákon z roku 1921 o dovolené na zotavenou pro horníky nebo zákon z roku 1925 o dovolené pro ostatní pracující. Pracovní činnosti v oblasti stavebnictví upravovalo vládní nařízení č. 53/1931 Sb., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb, jednalo se například o to, jak má být zatíženo lešení, nebo pravidla pro práci ve výškách.⁹ Významným předpisem bylo nařízení vlády č. 41/1938, které obsahovalo všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků. Během druhé světové války platily dřívější pracovní akty, ale byla do nich vložena nacistická opatření, například diskriminace, perzekuce a likvidace některých skupin zaměstnanců.¹⁰

Po osvobození, které proběhlo v roce 1945, došlo k tomu, že právní předpisy pracovního práva, které vznikly za okupace, nebyly uznány za součást československého právního řádu. Předválečné předpisy zůstaly v platnosti kromě těch, které byly v rozporu s ústavou, a dále začaly vznikat i nové. Nově vzniklé zákony například upravovaly pracovní dobu (zákon o úpravě pracovní doby v hornictví atd.). Po komunistickém převratu došlo k přepracování pracovního řádu. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci byla upravena v letech 1951 a 1961 a

⁷ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 6

⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 21-23. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 5

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 21-23. ISBN 978-80-7400-667-8.

zároveň byla upravena odpovědnost podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání v roce 1965.¹¹ Zákon o bezpečnosti při práci z roku 1951 (zákon č. 67/1951 Sb.) byl u nás první zákon týkající se pouze problematiky BOZP, obsahoval povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, ustanovení o inspekci práce, odborném technickém dozoru atd. V roce 1951 vyšel také zákon upravující problematiku bezpečnostního technika. Další zákon, který upravoval problematiku BOZP z roku 1961 (zákon č. 65/1961), navazoval na předchozí zákon.¹² Úprava pracovní doby na 46 hodin týdně proběhla v roce 1956. V roce 1965 byl vydán zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.), kde druhá část, hlava V., obsahovala ustanovení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Novelizací tohoto zákoníku zákonem č. 155/2000 Sb. došlo k promítnutí směrnic ES do naší úpravy pracovního práva. Z pohledu BOZP došlo díky této novele k zajištění vyšší úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také ke změně právní úpravy pracovní doby.¹³

Důležité právní události týkající se BOZP	
1918	Zákon č. 91/1918 Sb., o pracovní době
1931	Vládní nařízení č. 53/1931 Sb., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb
1938	Vládní nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků
1951	Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci
1961	Zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
2006	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Tabulka 1: Důležité právní události týkající se BOZP (zdroj: VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 6)

1.2 Historie dozoru nad BOZP

Dozor vznikl v 19. století hlavně kvůli častým výbuchům parních kotlů. Státní dozor měl dbát na jejich bezpečnost. Zákon č. 112/1871 ř. z., udával povinnost pravidelně zkoušet parní kotle. Zkoušky mohl provádět pouze státní komisař nebo komisař Společnosti uživatelů parních kotlů. Jak již bylo zmíněno výše, zákonem č. 117/1883 ř. z. došlo ke vzniku živnostenských inspektorů, což byli státní úředníci, kteří kontrolovali dodržování právních předpisů. Inspektor mohl během dne kdykoliv vstoupit do podniku, v noci mohl pouze tam, kde se zrovna pracovalo. Živnostenská inspekce přetrvala i po vzniku Československa,

¹¹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 27. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹² VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 5

¹³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 27. ISBN 978-80-7400-667-8.

byla podřízena Ministerstvu sociální péče a fungovala do roku 1952. V období komunismu došlo k převedení kontroly na jednotnou odborovou organizaci (zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci), která měla pro kontrolu orgány inspekce práce. Toto trvalo až do roku 1961, kdy byl zákon zrušen zákonem č. 65/1961 Sb.).¹⁴

Od roku 1942 fungoval na našem území technický dozor, který byl následně v roce 1952 nahrazen Ústavem technického dozoru. Dozoroval na stroje (např. parní kotle nebo zdvihadla), tlakové nádoby nebo silnoprúdová elektrická zařízení. Pracovníci tohoto ústavu mohli kdykoliv technická zařízení kontrolovat a pokud zjistili nějaké závady, tak měli právo nechat technické zařízení odstranit. V roce 1968 vznikl státní odborný dozor nad bezpečností práce (zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce) a až do roku 2005 ho vykonával Český úřad bezpečnosti práce a jednotlivé inspektoráty bezpečnosti práce. Český úřad bezpečnosti práce mohl vydávat vyhlášky, které se týkaly bezpečnosti práce a technických zařízení, tato legislativní pravomoc ale v roce 1994 přešla na Ministerstvo práce a sociálních věcí. V roce 1968 byl stejným zákonem zřízen i Institut technické inspekce Praha, který prováděl státní odborný dozor nad bezpečností vyhrazených technických zařízení (elektrická, plynová, tlaková a zdvihací). Institut se od roku 2010 nazývá Technická inspekce ČR. V roce 2005 vznikl kvůli přílišné roztržitosti problematiky Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).¹⁵

Důležité milníky v oblasti dozoru nad BOZP	
1918	živnostenská inspekce
1942	vládní nařízení č. 235/1942 Sb., o technickém dozoru
1951	jednotné odborové organizace
1952	Ústav technického dozoru
1968	Český úřad bezpečnosti práce (ČÚBP)
1991	Institut technické inspekce (Technická inspekce ČR)
2005	Státní úřad inspekce práce, Oblastní inspektoráty práce

Tabulka 2: Důležité milníky v oblasti dozoru nad BOZP (zdroj: VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 11)

¹⁴ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 11-12

¹⁵ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 12-13

2 Základní pojmy

Pojem bezpečnost práce není v právním řádu České republiky nijak definován. K vysvětlení tohoto pojmu lze použít následující definici: „*Bezpečnost práce (bezpečnost při práci) je stav pracovních podmínek zabraňujících působení nebezpečných činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popř. na další osoby. Bezpečnost práce je stanovována zejména stanovením a dodržováním požadavků na pracoviště (uspořádání, vybavení), bezpečností technických zařízení, vhodnou organizací práce, vhodnými technologickými a pracovními postupy (včetně zakázaných manipulací), požadavky na zdravotní a odbornou způsobilost zaměstnanců. Uvedené požadavky jsou předmětem úpravy předpisů k zajištění bezpečnosti práce.*“¹⁶ Obecně lze říci, že jsou to zákonem stanovená pravidla, jejichž účelem je chránit zdraví a život zaměstnanců při práci tím, že budou předcházet rizikům. BOZP zahrnuje mnoho odvětví, jedná se například o hygienu práce, zakázané práce a pracoviště (všem nebo pouze určité skupině zaměstnanců), pracovních-lékařské služby, poskytování osobních ochranných pomůcek, školení, problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání a mnoho dalších odvětví.¹⁷

Bezpečnost technických zařízení je upravena v právních předpisech (např. zákon č. 250/2021 Sb., zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů), technických předpisech a dále v návodech k používání. V nich jsou vepsány technické a jiné požadavky na používání, umístění, konstrukci těchto zařízení a další. Technické požadavky na výrobu a dodávání strojů, zařízení a jiných výrobků na trh jsou upraveny v zákoně č. 22/1997 Sb., zákon o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů. Zde je upravena problematika týkající se výrobků, které mohou ohrozit život nebo zdraví. Zaměstnavatel je povinen kontrolovat, zda jsou technická zařízení způsobilá k bezpečnému provozu, provádět jejich údržbu, zařizovat pravidelné revize a další úkony, které jsou potřeba k zajištění bezpečnosti strojů. Dále je také povinen opravovat technické závady a poučit zaměstnance, kteří na technických zařízeních provádějí činnost, o

¹⁶ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 5. ISBN 80-7263-006-7.

¹⁷ *Co je BOZP? Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. BOZP.cz. [online]. [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>

jejich bezpečném používání.¹⁸ Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení, lze najít v §4 zákona č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), který dále odkazuje na prováděcí právní předpis. S technickými zařízeními souvisí i bezpečnostně technické požadavky. Vydal je dnes již neexistující Český úřad bezpečnosti práce. Bezpečnostně technické požadavky jsou praktický návod, jak zajistit bezpečnost při používání technických zařízení a předcházet rizikům, nejsou tedy právně závazné. Jsou v nich uvedeny například i pravidla pro jejich údržbu. Jedná se například o BTP 0002/93 Elektrická zařízení v jaderné energetice.¹⁹

2.1 Hygiena práce

Hygiena práce je velmi úzce spojena s BOZP. Zabývá se posuzováním pracovní činnosti a zkoumá její důsledky, které by mohla mít vliv na život a zdraví zaměstnanců. Její činnost je preventivní – snaží se zamezit nemocím z povolání a poškození zdraví zaměstnanců (dočasné nebo trvalé). Orgán, který se zabývá problematikou hygieny práce a její kontrolou, je Krajská hygienická stanice (KHS). Krajská hygienická stanice má mnoho odborů, odbor hygieny práce je rozdělen do odvětví hygieny práce, odvětví hygieny práce v těžkém průmyslu a oddělení toxikologie a hodnocení zdravotních rizik. Úkolem KHS je kontrolovat zaměstnavatele, zda dodržují povinnosti, které pro ně vyplývají ze zákona. KHS kontroluje zejména v podnicích, které jsou ve 3. a 4. stupni zátěže, kontrolují ale i podniky s 1. a 2. stupněm zátěže. Mohou kontrolovat fyzikální faktory nebo pracoviště. Mezi fyzikální faktory, které KHS kontroluje, lze zařadit hluk, vibrace, přítomnost mikroorganismů (bakterie, plísně), viry nebo chemické a fyzikální procesy. Z hlediska pracoviště KHS kontroluje mikroklima (teplo, vlhko, chlad), osvětlení, chemikálie, dodržování limitů fyzické zátěže, povolené množství prachu nebo zajištění pitných zdrojů.²⁰

¹⁸ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 6-7. ISBN 80-7263-006-7

¹⁹ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 8. ISBN 80-7263-006-7.

²⁰ *Co je hygiena práce? CRDR*. [online]. [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/hygiena-prace/>

Zaměstnavatel má povinnost rozřídít pracoviště dle faktorů, které mají vliv na pracovní prostředí, do čtyř kategorií dle zátěže.

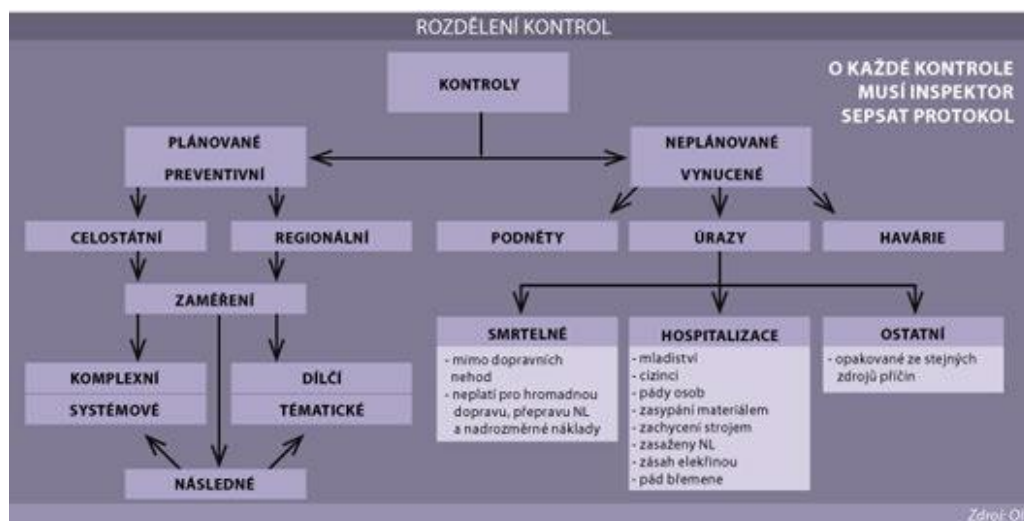
- 1. stupeň zátěže (minimální zdravotní riziko) – zde zaměstnanci nehrozí žádné zdravotní riziko, případně je toto riziko naprosto minimální, jedná se například o zaměstnance v administrativě,
- 2. stupeň zátěže (únosná míra zdravotního rizika) – zde zaměstnanci hrozí riziko, které je ale únosné a nepřekračuje limity, ovšem u vnímavých zaměstnanců může mít vliv na zdraví, jedná se například o prodavače, nebo o zaměstnance pracující v noci,
- 3. stupeň zátěže (významná míra zdravotního rizika) – zde se zaměstnanec vystavuje zátěži, která překračuje povolené limity, hrozí zde riziko nemocí z povolání, ale pouze výjimečně, jedná se například o skladníky,
- 4. stupeň zátěže (vysoká míra zdravotního rizika) – v tomto případě je zaměstnanec vystaven faktorům, které vysoce překračují stanovené limity, k poškození zdraví zde dochází mnohem častěji než v předchozích stupních, je zde i velký výskyt nemocí z povolání, jedná se například o slévače.

KHS se řídí při kontrolách několika právními předpisy. Jsou to zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, zákoník práce, zákon č. 309/2006 Sb., předpis č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, předpis č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací a předpis č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením.²¹

²¹ *Hygiena práce a pracovního prostředí*. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/hygiena/hygiena-prace-a-pracovniho-prostredi/>

2.2 Státní úřad inspekce práce, výzkumný ústav bezpečnosti práce

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) zahájil svou činnost v roce 2005, kdy nahradil Český úřad bezpečnosti práce. Důvodem jeho vzniku byla snaha o sjednocení problematiky pracovněprávních vztahů, která byla do té doby rozdělena mezi více organizací, nebo jednu problematiku kontrolovalo více orgánů najednou. SÚIP je ústřední orgán sídlící v Opavě, spadá pod něj 8 oblastních inspektorátů práce (OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj a OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj). Jejich hlavní funkcí je kontrola dodržování povinností, které stanovují pracovněprávní předpisy (tedy včetně problematiky BOZP), ale spíše než represivní funkci, má funkci preventivní. Kontroly se provádí pravidelně nebo na podnět, o každé kontrole musí inspektor napsat protokol. Inspektoři mohou ukládat i pokuty, pokud dojde ke spáchání přestupku nebo správnímu deliktu.²² Mezi další činnosti lze zařadit poradenství, konzultace a šíření osvěty. Působnost SÚIP a OIP je upravena v zákoně 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů, kde jsou uvedeny pravomoci a kompetence inspekce práce, problematika pokut a sankcí nebo práva a povinnosti inspektorů. V čele SÚIP je generální inspektor. SÚIP spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí.²³



Obrázek 1: Rozdělení kontrol (zdroj: <https://www.bozp.cz/aktuality/inspektorat-bezpecnosti-prace-co-resi/>)

²² Co je to inspektorát bezpečnosti práce. CRDR. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/inspektorat-bezpecnosti-prace/>

²³ Údaje o SÚIP. Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/udaje-o-suip>

Jednou z preventivních činností je národní program „Bezpečný podnik“, který slouží pro prevenci na pracovišti a k zajištění plnění právních předpisů zaměstnavateli. Tento program funguje již od roku 1996 a vyhláší ho Ministerstvo práce a sociálních věcí a Státní úřad inspekce práce. Podniky mají možnost se tohoto programu zúčastnit. Program jim slouží k tomu, aby zavedly fungující a efektivní systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zároveň jim dopomůže k tomu, aby systém odpovídal jak českým předpisům, tak i požadavkům Evropské unie. V současnosti vychází program hlavně z norem ISO 45001, ISO 9001 a ISO 14001 nebo z příručky ILO-OSH 2001. Program je vhodný pro podniky, které mají více než 100 zaměstnanců a při práci hrozí zvýšené riziko ohrožení života a zdraví zaměstnanců, nebo i životního prostředí. Pokud podnik splní všechny podmínky obdrží osvědčení „Bezpečný podnik“. Mezi podniky, které toto osvědčení mají, patří např. ČEZ Distribuce, a. s., Pražská teplárenská a. s., ČEZ, a. s. (Jaderná elektrárna Dukovany), Drůbežářský závod Klatovy a. s. nebo Plzeňská teplárenská, a. s.²⁴ Program se zabývá i ochranou životního prostředí a požární ochranou.²⁵

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., (VÚBP, v. v. i.), je zřizován Ministerstvem práce a sociálních věcí dle zákona č. 341/2005 Sb., zákon o veřejných výzkumných institucích. Je to jedna z nejvýznamnějších výzkumných institucí v České republice a zabývá se prevencí pracovních rizik a BOZP, zároveň také zvyšuje osvětu a vzdělanost v této oblasti a zabývá se i poradenstvím a odbornou přípravě studentů vysokých a vyšších odborných škol. VÚBP plní úkoly z Úmluv Mezinárodní organizace práce, právních předpisů ČR v oblasti BOZP, předpisů Evropské Unie a požadavků Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. VÚBP provozuje i mezinárodní spolupráci, a to například ve formě vědeckých setkání nebo seminářů. Výzkumný ústav bezpečnosti práce vytvořil mnoho projektů, mezi které patří například časopis JOSRA, oborový portál BOZPinfo (www.bozpinfo.cz), Ergonomické stresory (ergonomie.vubp.cz) nebo Encyklopedie BOZP (ebozp.vubp.cz/wiki).²⁶

²⁴ Program „Bezpečný podnik“. Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2024-02-26]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/program-bezpecny-podnik>

²⁵ VEBER, Jaromír; HŮLOVÁ, Marie a PLÁŠKOVÁ, Alena. *Management kvality, environmentu a bezpečnosti práce: legislativa, systémy, metody, praxe*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. s. 73 ISBN 978-80-7261-210-9.

²⁶ VALA, Jiří. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 15-16

3 Právní úprava v České republice

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci spadá do kategorie pracovního práva. Pracovní právo můžeme rozdělit do tří oblastí – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Individuální pracovní právo se týká vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je to tedy soubor právních vztahů a je upraveno v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Kolektivní pracovní právo doplňuje individuální pracovní právo, týká se právních vztahů mezi subjekty zastupujícími zaměstnanecké kolektivy (odborové organizace, rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnanců. Další částí, které se kolektivní pracovní právo týká, jsou kolektivní smlouvy, respektive jejich normativní část. Toto právo je upraveno v zákoníku práce a v zákoně o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.). Zaměstnanost reguluje vztahy podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod, kdy má každý právo na práci a zisk prostředků pro své živobytí z práce. Tyto vztahy vznikají mezi státními orgány, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, a občany nebo zaměstnavateli anebo mezi zaměstnavateli a občany. Zaměstnanost je upravena v zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), ale má blízký vztah i ke správnímu právu. Pracovní právo má především ochrannou funkci (chrání zaměstnance), ale také organizační funkci.²⁷

České právo podléhá zásadě aplikační přednosti unijního práva před národním – to znamená, že v případě, kdy by došlo ke kolizi mezi ustanoveními těchto dvou práv, má vždy přednost unijní právo. Další zásady jsou: zásada bezprostřední použitelnosti a zásada nepřímého účinku. Tyto zásady jsou ale limitovány zásadou subsidiarity.²⁸

Problematika BOZP je z větší části tvořena kogentními normami, od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Právní předpisy stanovují zaměstnavateli povinnosti, které musí dodržet, ale zároveň zaměstnavatel může uvést další povinnosti ve vnitřních předpisech nebo kolektivních smlouvách. Právní předpisy týkající se BOZP, respektive povinností zaměstnavatele, jsou

²⁷ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 2-3. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 44. ISBN 978-80-7400-667-8.

pojaty velmi obecně.²⁹ BOZP je právně upraveno především v zákoníku práce, ale týkají se ho i další právní předpisy.

Problematika spojená s bezpečností a ochranou zdraví při práci je zakotvena již v ústavním pořádku, konkrétně v Listině základních práv a svobod, a to především ve člancích 28, 29 a 31. Článek 28 uvádí, že zaměstnanec má právo na odměnu za práci a také na uspokojivé pracovní podmínky. Zároveň uvádí, že podrobnosti stanoví zákon. V tomto článku lze vidět, že si zákonodárce uvědomuje, že zaměstnanec je slabší stranou v pracovněprávním vztahu a snaží se o jeho ochranu. V článku 29 je stanovena zvýšená ochrana žen, mladistvých a zdravotně postižených osob a také to, že tito mají právo na zvláštní pracovní podmínky. Také uvádí že mladiství a zdravotně postižené osoby mají právo na pomoc při přípravě na výkon povolání a právo na zvláštní podmínky v pracovněprávních vztazích a že podrobnosti stanoví zákon. V článku 31 je zakotveno právo na ochranu zdraví a bezplatnou zdravotní péči.³⁰

Jak již bylo zmíněno výše, BOZP je upraveno především v zákoníku práce, a to hned v § 1a odst. 1 písm. b), kde je uvedeno, že mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří i uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. BOZP se věnuje část pátá, konkrétně § 101–108. V § 101 jsou uvedeny povinnosti zaměstnavatele – povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců a jiné fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na pracovištích, povinnost hradit náklady za BOZP a v žádném případě je nepřenášet na zaměstnance, pokud se na pracovišti zdržují zaměstnanci jiného zaměstnavatele, tak se musí zaměstnavatelé navzájem písemně informovat o rizicích na pracovišti a preventivních opatřeních, a že péče o BOZP spadá mezi pracovní povinnosti vedoucích zaměstnanců. § 102 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí a pracovní podmínky, které nebudou ohrožovat zdraví zaměstnanců. Zároveň má povinnost přijímat opatření k prevenci rizik (předcházet jim, odstraňovat je nebo je minimalizovat), vyhledávat hrozící nebezpečí a odstraňovat je a kontrolovat stav strojů a vybavení pracovišť. Tento paragraf ukládá zaměstnavateli povinnost přijmout opatření pro překonání mimořádných událostí, mezi které patří například požáry, havárie nebo

²⁹ NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 17. ISBN 978-80-7552-106-4.

³⁰ Listina základních práv a svobod

povodně. § 103 se taktéž zabývá povinnostmi zaměstnavatele. Mezi další povinnosti zaměstnavatele dle tohoto paragrafu patří to, že nesmí dopustit, aby zaměstnanec vykonával zakázanou práci, nebo práci pro něj příliš náročnou, informovat zaměstnance o kategorii jeho práce, dodržovat povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy, informovat zaměstnance o pracovnělékařských službách a zdravotních prohlídkách, nahradit zaměstnancům ztrátu na výdělku, pokud absolvovali zdravotní prohlídku. Dále mu ukládá povinnost informovat zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a seznámit je s riziky, zároveň informovat a poučit zaměstnance jiného zaměstnavatele, pokud se nacházejí na jeho pracovišti. Také musí informovat těhotné, kojící zaměstnankyně, nebo zaměstnankyně, které jsou matky, o hrozcích rizicích, které by mohly mít vliv na těhotenství, kojení nebo zdraví a učinit potřebná opatření. Dále ukládá povinnost poskytnout zaměstnanci náhled do dokumentace, která je o něm vedena (která se týká BOZP), zajistit poskytnutí první pomoci, zajistit zaměstnancům školení v oblasti BOZP a to pokaždé, když změní pracovní zařazení, nebo druh práce nebo při zavedení nových postupů a technologií a ověřovat si jejich znalosti. Zároveň je zaměstnavatel povinen zajistit na pracovišti místo pro odpočinek těhotným, kojícím zaměstnankyním nebo matkám a pro osoby se zdravotním postižením musí náležitě upravit pracoviště a pracovní podmínky. § 104 se věnuje osobním ochranným pracovním prostředkům, pracovním oděvům a obuvi a mycím, čistícím a dezinfekčním prostředkům. Z tohoto paragrafu vyplývá, že je zaměstnavatel povinen tyto prostředky zaměstnancům bezplatně poskytnout, udržovat je v použitelném stavu a kontrolovat, zda je zaměstnanci používají. Prostředky jsou vedeny v seznamu na základě vyhodnocení rizik a podmínek práce. § 105 ukládá zaměstnavateli povinnosti spojené s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Zaměstnavatel musí objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, tohoto se musí zúčastnit zaměstnanec, svědci, odborová organizace a zástupce pro oblast BOZP. Zároveň ukládá povinnost vést knihu úrazů a v ní evidovat všechny úrazy včetně těch, které nevedly k pracovní neschopnosti nebo pracovní neschopnost trvala maximálně 3 dny. Dále je zaměstnavatel povinen vytvářet záznamy a vést dokumentaci u pracovních úrazů při kterých došlo k pracovní neschopnosti trvající více než 3 dny nebo došlo k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel musí pracovní úraz ohlásit a zaslat záznam příslušným institucím a orgánům. Evidenci vede zaměstnavatel i o zaměstnancích, kteří trpí nemocí z povolání, která vznikla

na jeho pracovišti. § 106 je věnován právům a povinnostem zaměstnance. Zaměstnanec má právo na zajištění BOZP a na informace o hrozících rizicích, se kterými se při výkonu práce může setkat. Také má právo na informace, jak se před případnými riziky chránit. Může odmítnout vykonat práci, která by mohla závažným způsobem ohrozit jeho zdraví nebo dokonce život (nebo jiných osob) a nemůže být toto jednání považováno za nesplnění povinnosti. Také má právo, ale zároveň i povinnost se podílet na vytváření bezpečného prostředí a chovat se podle zaměstnavatelem stanovených pravidel. Zaměstnanec se musí účastnit školení, pracovnělékařských prohlídek, informovat o zjištěných závadách na pracovišti, oznamovat pracovní úraz a chovat se tak, aby nebylo ohroženo jeho zdraví a zdraví jiných osob. § 107 odkazuje na zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. § 108 se týká účasti zaměstnanců na řešení otázek BOZP, respektive odborových organizací. Zmínku o ohrožení zdraví lze najít i v § 248 odst. 1, kde je uvedeno, že je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům pracovní podmínky, aby při výkonu práce nebylo ohroženo jejich zdraví nebo majetek.³¹

Zákon č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, obsahuje ustanovení týkající se například bezpečnostních značek, bezpečnostních signálů, prevenci rizik, požadavků na pracoviště atd. Tento zákon převzal problematiku, kterou z předchozího zákoníku práce nynější zákoník práce nepřevzal.³² Zároveň jsou v něm zpracovány i předpisy Evropské Unie.³³

Dalším zákonem je zákon č. 250/2021, zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů, kterým se zrušil zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Tento zákon upravuje problematiku vyhrazených technických zařízení, výkonu státní správy, odborné způsobilosti a poplatků za

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³² VALA, Jirí. *100 let BOZP 1918 - 2018*. 1. vyd. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2018, s. 10

³³ Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

revize.³⁴ Dále nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek odborné způsobilosti. Mezi zákony, které se zabývají problematikou BOZP můžeme zařadit i zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, který byl popsán již v kapitole 2.2. Ochraně zdraví při práci se věnuje i zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví, který upravuje problematiku kategorizace prací, rizikové práce a jejich evidenci, manipulace s nebezpečnými a škodlivými látkami a odborné způsobilosti.³⁵ Mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém pracovním prostředí je upraveno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.³⁶

Dalším zákonem, který má souvislost s BOZP je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a jeho prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Pracovnělékařské služby jsou v zákoně č. 373/2011 Sb. upraveny v § 53–60, nemoci z povolání v § 61–69a. Je zde uvedeno, kdo může být poskytovatelem pracovnělékařských služeb, povinnosti zaměstnance, zaměstnavatele a poskytovatele pracovnělékařských služeb, posuzování zdravotní způsobilosti, posuzování a uznávání nemocí z povolání a další (viz kapitola 5.4).³⁷

Problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zabývá i judikatura. Jedním z nejčastějších témat jsou pracovní úrazy. Jako příklad lze uvést Judikát NS 21 Cdo 348/2022, kdy bylo rozhodováno o tom, zda je psychická nemoc pracovním úrazem.³⁸

V roce 2024 dojde k několika změnám v oblasti BOZP, a to v rámci novelizace. Bude se jednat o změny minimální teploty na pracovišti, změny při manipulaci s břemeny, změny v osvětlení, chemických látkách. Došlo také k navýšení pokut od inspektorátu práce a zvýšila se hodnota bodu pro náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění.³⁹

³⁴ Zákon č. 250/2021 Sb., zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů

³⁵ Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví

³⁶ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

³⁷ Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách

³⁸ *Judikát NS 21 Cdo 348/2022 – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců.* [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/judikatns21cdo3482022>

³⁹ *Legislativní změny v oblasti BOZP v roce 2024.* [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.bepra.cz/blog/d/legislativni-zmeny-v-oblasti-bozp-v-roce-2024>

4 Mezinárodní právní úprava

V období po druhé světové válce se začal zvyšovat zájem o lidská práva. Vznikaly nové mezinárodní organizace a ty organizace, které již existovaly zvýšily svou činnost. Dochází k aplikaci mezinárodních norem do vnitrostátního právního řádu zejména k zajištění lepších pracovních podmínek zaměstnanců a zkvalitnění sociálních práv.⁴⁰

Organizace spojených národů (OSN) je největší politická mezinárodní mezivládní organizace. Jejím cílem je například udržení celosvětového míru, rozvíjení přátelských vztahů mezi národy, ale také řešení problematiky lidských, hospodářských, sociálních, kulturních a politických práv. Hlavním orgánem pro sociální oblast je Hospodářská a sociální rada, jejímž orgánem byla Komise pro lidská práva, kterou nahradila Rada OSN. Přidruženou organizací v oblasti sociálního práva je Mezinárodní organizace práce (ILO), Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO), Světová zdravotnická organizace (WHO) a Světová banka. V roce 1948 došlo ke schválení Všeobecné deklarace lidských práv Valnou hromadou OSN, která ale nemá právní závaznost, protože není mezinárodní smlouvou. Všeobecná deklarace obsahuje i základní sociální práva, například právo na zajištění uspokojivých pracovních podmínek. V roce 1966 došlo ke schválení Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech Valnou hromadou OSN. Oba pakty jsou součástí právního řádu ČR, protože byly ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů.⁴¹ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech obsahuje mimo jiné v článku 7. písmenu b), že *Státy uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.*⁴²

Mezinárodní organizace práce byla založena v roce 1919 a jejím hlavním cílem bylo zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. Je to jedna z nevýznamnějších a největších mezinárodních organizací. Její orgány jsou

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 37. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 37-38. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴² *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. [cit. 2024-01-25]. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

složeny z představitelů vlád, představitelů zaměstnavatelů každého členského státu a představitelů zaměstnanců. Orgány jsou Mezinárodní konference práce, Mezinárodní úřad práce a Správní rada. Mezinárodní organizace práce přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení, které se týkají sociálního a pracovního zákonodárství. Doporučení nepodléhají ratifikaci, neukládají žádné povinnosti, zatímco úmluvy nabývají ratifikací závaznosti. Jednou z nejznámějších úmluv je Úmluva č. 155/1981 o bezpečnosti práce a ochraně zdraví. Tato úmluva je pro Českou republiku závazná a ve Sbírce zákonů se nachází jako vyhláška č. 20/1989 Sb. Další úmluvou, která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů jako Vyhláška č. 145/1988 Sb. je Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách, která má sloužit k prevenci a ochraně zdraví.⁴³

Rada Evropy je nejstarší politickou organizací evropských států. Její činností je působení ve všech oblastech veřejného života s výjimkou obrany. K tomu přijímá dohody, úmluvy a protokoly, které jsou závazné ale pouze pro ty, kteří je přijali. Jednou z nejvýznamnějších mezinárodních smluv, která byla podepsána členskými státy, je Evropská sociální charta, která se člení na 5 částí. První část obsahuje sociální práva, mezi která patří například právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky. Druhá část obsahuje konkrétní podmínky, z této části bylo vybráno 7 článků z nichž si musí členský stát vybrat alespoň 5, které musí ratifikovat. Třetí část se týká ratifikace, čtvrtá se týká podávání zpráv o dodržování této mezinárodní smlouvy a způsobů kontroly. Poslední část se týká např. způsobů aplikace v mimořádných případech. Charta se nemusí ratifikovat jako celek, ale musí být ratifikováno minimálně 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců. Charta byla dále několikrát novelizována. Evropská sociální charta je součástí právního řádu ČR jako Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., Sdělení ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě.⁴⁴

⁴³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 39-40. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 41. ISBN 978-80-7400-667-8.

4.1 Právní úprava v Evropské unii

Od druhé poloviny 20. století došlo k rozvoji evropského pracovního práva, ale dodnes netvoří ucelený systém, především kvůli omezeným kompetencím a zásadě subsidiarity. Jedním ze základních dokumentů je Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců (Sociální charta Evropského Společenství) a Evropská sociální charta, na které přímo odkazuje Smlouva o fungování Evropské unie. Dalším dokumentem, který se dotýká úpravy BOZP, je Listina základních práv EU – konkrétně článek 31, případně článek 32. Mezi orgány, které se zabývají pracovním právem na unijní úrovni, patří Evropská komise (má zákonodárnou iniciativu), Rada Evropské Unie (rozhoduje o zásadních otázkách, při rozhodování v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozhoduje kvalifikovanou většinou), Evropský parlament (přijímá, mění, ruší akty), Soudní dvůr Evropské Unie (řeší spory), Evropský hospodářský a sociální výbor (poradní orgán), Výbor pro zaměstnanost (poradní orgán), Výbor pro sociální ochranu (poradní orgán) a Evropský sociální fond (strukturální fond EU). Právo EU se dělí na primární, sekundární a terciální právo. Primární tvoří mezinárodní smlouvy, sekundární tvoří nařízení a směrnice. U směrnic je nutné, aby došlo k závaznosti jejich cílů v národním právu jejich implementací v časové lhůtě. Směrnice, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou např. směrnice Rady ES 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (provedena v zákoně č. 309/2006 Sb. viz výše a nařízení vlády č. 592/2006 Sb.), na kterou navazuje směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (provedena v zákoníku práce) a mezi další směrnice patří směrnice Rady 89/654/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti nebo směrnice Rady ES 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.⁴⁵

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 45-48. ISBN 978-80-7400-667-8.

5 BOZP na pracovišti

Úprava BOZP je důležitá vzhledem k tomu, že se zaměstnanci na pracovišti potýkají s řadou rizik, která by mohla mít vliv na jejich život nebo zdraví. Zaměstnanec by měl dodržovat pokyny týkající se BOZP uložené zaměstnancem, aby předešel úrazu či smrti, měl by zajistit, aby byly jeho pracovní podmínky co nejpříznivější a vykonávat svou práci nejbezpečnějším možným způsobem. Zabezpečovat by to měl i zaměstnavatel, kterému se to vyplácí i z ekonomického hlediska – zdravý člověk je výkonný a v případě odškodnění úrazu nebo smrti má zaměstnavatel vyšší výdaje než při běžném provozu se zdravými zaměstnanci. Zároveň se také zvyšují náklady při nemoci zaměstnance – musí zajistit adekvátní náhradu a to buď novým zaměstnancem anebo prací přesčas ostatních zaměstnanců. Cílem by mělo být zajištění bezpečného pracovního prostředí a podmínek pro práci tím, že se zcela odstraní rizika, což ale není vždy možné a v takových případech by měla být snaha o co největší snížení těchto rizik (prevence).⁴⁶

Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Informace dělíme na informace o rizicích a informace o opatřeních k ochraně před působením rizik.⁴⁷ Obě informace je vhodné uvádět společně, jedině tak se z nich může zaměstnanec adekvátně poučit. Tyto informace by měl mít zaměstnanec neustále k dispozici. Školení o BOZP zajišťuje nadřízený zaměstnanec, který zaměstnanci zadává práci a kontroluje ho. Před zahájením nové činnosti nebo vstupem na nové místo by měla proběhnout vstupní instruktáž, při níž se zaměstnanec seznámí s novým prostředím a pracovními postupy. Také se seznámí se všemi riziky, které při výkonu činnosti a na pracovišti hrozí. Školení je třeba opakovat, viz dále.⁴⁸

Pracovní prostředí je soubor fyzikálních, chemických, biologických, psychologických, fyziologických a socioekonomických faktorů, které působí na zaměstnance. Stav pracovního prostředí se hodnotí pomocí hygienických limitů. Pracovní prostředí lze v širším smyslu definovat čtyřmi stránkami – formální stránkou, do které řadíme vybavení pracovišť, mikroklima, hluk a další, činnostní

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. s. 284. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁷ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 21. ISBN 80-7263-006-7.

⁴⁸ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 24. ISBN 80-7263-006-7.

stránkou, do které řadíme například charakter pracovní činnosti, motivaci zaměstnanců, důraz na rozvoj a vzdělávání, vztahovou stránkou a bezpečnostní stránkou.⁴⁹ Pokud je pracovní prostředí vynikající, tak má pozitivní vliv na výkonnost zaměstnanců, jejich produktivitu a spokojenost. S pracovním prostředím úzce souvisí i pojem pracoviště, což je místo výkonu práce zaměstnance.

5.1 Rizika a nebezpečí

Nebezpečí a riziko jsou v oblasti BOZP dva rozdílné pojmy, oba ale slouží k popisu nebezpečných situací na pracovišti.

Všechno, co může lidem způsobit škodu, poškodit případně nepříznivě působit na zdraví, označujeme pojmem nebezpečí. Nebezpečí se v závislosti na místních podmínkách může lišit. Nebezpečí dělíme na:

- biologické nebezpečí – zvířata, viry, mikroorganismy, paraziti, krev,
- chemické nebezpečí – chemikálie a další látky,
- ergonomické nebezpečí – fyzikální faktory, které vedou k poranění pohybového aparátu (např. manipulace s břemeny),
- fyzické nebezpečí – výškové práce, vibrace,
- psychosociální nebezpečí – stres, šikana.

Bezpečnostní rizika vytvářejí nebezpečné pracovní podmínky, jedná se například o mokrou podlahu, na které mohou zaměstnanci uklouznout. Pracovní riziko ukazuje, jaká je pravděpodobnost vzniku zranění nebo vystavení zaměstnance nepříznivým účinkům na zdraví. Míru rizika ovlivňují tři faktory – frekvence, druh a závažnost expozice.⁵⁰

5.1.2 Příklady rizik na pracovišti

Alkohol na pracovišti patří mezi rizika na straně zaměstnance. Zaměstnanec nesmí chodit do práce pod vlivem alkoholu, nesmí požívat alkohol na pracovišti, a to jak v pracovní době, tak i mimo ni. Tato povinnost se zároveň vztahuje na jiné návykové látky. Samozřejmě i zde platí výjimky ze zákazu požívání alkoholu, a to pro ty zaměstnance, jejichž náplní práce je právě požívání alkoholických nápojů anebo pro zaměstnance, kteří jsou vystavováni nadměrnému

⁴⁹ *PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ*. [online]. [cit. 2024-03-05]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi>

⁵⁰ *Rozdíl mezi pracovním nebezpečím a rizikem v souvislosti s BOZP*. [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovni-nebezpeci-riziko/>

horku a je jim tedy dovoleno požívat nízkostupňové pivo. Zaměstnanec je povinen se na výzvu podrobit dechové zkoušce, po které v případě pozitivního nálezu následuje zjištění alkoholu v krvi prostřednictvím odběru a následného vyšetření krve v lékařském zařízení. Vyšetření krve neproběhne, pokud by to zaměstnance mohlo ohrozit na životě a zdraví. Osoby, které mají právo provést dechovou zkoušku musí být uvedeny v pracovním řádu nebo vnitřním předpise. Osoba pod vlivem alkoholu je nebezpečná sama sobě i okolí (včetně majetku).⁵¹ Kontrolu na přítomnost alkoholu musí ve firmě STOCK podstupovat kromě zaměstnanců i návštěvníci.

Kouřit může zaměstnanec pouze a výhradně v prostorech, kde se nevyskytují nekuřáci, kteří by mohli být kouřem vystaveni – zaměstnavatel je povinen chránit zdraví nekuřáků. Zároveň nesmí kouřit v místech, kde kvůli kouření může dojít k ohrožení zdraví (např. bude hrozit výbuch nějakého zařízení). Zaměstnanec musí tato nařízení dodržovat a jejich dodržování může být zaměstnavatelem kontrolováno.⁵²

Dalším rizikovým faktorem jsou zaměstnanci pod vlivem návykových látek, respektive drog (omamné, psychotropní látky). Zaměstnanec nesmí užívat návykové látky na pracovišti a nesmí pod jejich vlivem na pracoviště přijít. Zaměstnavatel má právo kontrolovat, zda je zaměstnanec pod vlivem návykových látek. Provádí se lékařské vyšetření, při kterém se odebírá krev a moč k následnému zkoumání, případně slin.⁵³

Mezi další rizika, se kterými se mohou zaměstnanci na pracovišti setkat můžeme zařadit výbuch nebo požár. Při práci s lasery nebo při svařování může zaměstnanec hrozit riziko poškození zraku. Při vystavení vysokému hluku se u zaměstnance může vyskytnout poškození sluchu. Při manipulaci s elektrickými zařízeními (obnažené vodiče, špatné uzemnění atd.) hrozí riziko nebezpečí úrazu elektrickým proudem.⁵⁴

⁵¹ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 4. ISBN 80-7263-006-7.

⁵² JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 27. ISBN 80-7263-006-7.

⁵³ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 34. ISBN 80-7263-006-7.

⁵⁴ *Rizika a nebezpečí*. [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/rizika-a-nebezpeci>

5.2 Pracovní úraz

Pracovní úraz je dle § 271k zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, poškození zdraví či smrt zaměstnavatele, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů. Mezi pracovní úraz se nepočítá úraz, který se zaměstnanci stal po cestě do zaměstnání nebo ze zaměstnání.⁵⁵ Pracovní úraz můžeme rozdělit na smrtelný, závažný a ostatní. Za smrtelný se považuje pracovní úraz, který vede ke smrti zaměstnance do 1 roku od jeho vzniku. Závažný pracovní úraz je ten, který vede k hospitalizaci trvající více než 5 dní. Mezi ostatní pracovní úrazy se řadí ty, které vedou k pracovní neschopnosti trvající déle než tři dny. O tom, zda se jedná o pracovní úraz, rozhoduje zaměstnavatel. Ten zároveň musí zjistit příčinu a všechny okolnosti vzniku pracovního úrazu.

Nahlásit pracovní úraz musí zaměstnanec nadřízenému okamžitě. Pokud toho není schopen, informuje nadřízeného jiný zaměstnanec. S pracovním úrazem souvisí evidence pracovních úrazů. V knize úrazů je zaměstnavatel povinen vést pracovní úrazy, kniha může být vedena v elektronické i listinné podobě. V § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2012 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů, je uvedeno, co musí kniha úrazů obsahovat. Pokud zaměstnanec požádá o kopii nebo výpis z knihy úrazů o jeho úrazu, je zaměstnavatel povinen mu to vydat.⁵⁶

5.3 Pracovnílékařské služby

V roce 2023 došlo k novelizaci problematiky pracovnílékařských služeb vyhláškou č. 452/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Lékařské prohlídky můžeme rozdělit na vstupní, periodické, mimořádné, výstupní a lékařskou prohlídku po skončení rizikové práce (následná prohlídka). Zaměstnanci mají povinnost se lékařských prohlídek účastnit.

Vstupní prohlídka slouží k tomu, aby zaměstnavatel zjistil, zda je žadatel o práci zdravotně způsobilý k výkonu práce, o kterou se uchází, respektive k tomu, aby se nestalo, že zaměstnavatel přijme zdravotně nezpůsobilou osobu. Provádí se i při převádění zaměstnance na jinou práci, která je vykonávána za odlišných

⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁶ *Informace k pracovním úrazům. Státní úřad inspekce práce.* [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/informace-k-pracovnim-urazum>

podmínek (při tom dochází k navýšení rizikových faktorů). Vstupní zdravotní prohlídku zajišťuje zaměstnavatel vždy před vznikem pracovního poměru. V případě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti pouze pokud má osoba vykonávat rizikovou práci, nebo pokud má pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče.

Periodické prohlídky se provádějí, aby došlo k odhalení změn zdravotního stavu, které souvisejí s náročnou prací nebo stárnutím organismu. Novelizací došlo k tomu, že u prací první a druhé kategorie, je periodická prohlídka dobrovolná (ať už ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele). Periodické prohlídky lze provádět i při dohodě o provedení činnosti nebo dohodě o provedení práce a to v případech, kdy se jedná o rizikovou činnost případně na žádost zaměstnavatele nebo zaměstnance.⁵⁷ Periodické prohlídky podle jiného právního předpisu jsou například u zaměstnanců pracujících v noci (1x za 2 roky) a u řidičů z povolání (do 50 let 1x za 2 roky, nad 50 let 1x ročně).⁵⁸

	Kategorie				
	1	2	2 riziková	3	4
Zaměstnanec do 50 let	1x za 6 let	1x za 4 roky	1x za 2 roky	1x za 2 roky	1x za rok
Zaměstnanec nad 50 let	1x za 4 roky	1x za 2 roky	1x za 2 roky	1x za 2 roky	1x za rok

Tabulka 3: Periodické prohlídky (zdroj: <https://www.bepra.cz/blog/d/periodicke-lekarske-prohlidky-zamestnancu-v-roce-2023>)

Mimořádná prohlídka se provádí v případě, že je důvodné podezření na to, že u zaměstnance došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti, změnila se zdravotní způsobilost nebo se zvýšila míra rizika, případně na podnět lékaře, zaměstnance nebo zaměstnavatele. Mimořádná prohlídka se provádí, jestliže

- došlo k jejímu nařízení orgánem ochrany veřejného zdraví,
- to vyžaduje zdravotní náročnost aktuálních pracovních podmínek,
- se zvýšila míra rizika,
- se nejméně 2x překročily limity hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu,

⁵⁷ *Pracovnělékařské prohlídky po novele vyhlášky od ledna 2023*. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnelekarske-prohlidky-po-novele-vyhlaske-od-ledna-2023/>

⁵⁸ *Pracovnělékařské prohlídky. Druhy, lhůty a termíny*. BOZP.cz. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovnelekarske-zdravotni-prohlidky/>

- byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna změna zdravotního stavu a je třeba provést další prohlídku dříve, než dojde k periodické prohlídce,
- byl výkon práce přerušen kvůli nemoci déle než 8 týdnů, nebo v důsledku úrazu s těžkými následky, nebo z jiného důvodu na dobu delší než 6 měsíců (nezahrnuje se zde ale mateřská a rodičovská dovolená).

Výstupní prohlídkou se zjišťuje zdravotní stav po ukončení zaměstnání. Klade se důraz na zjištění změn, které by mohly souviset s vykonávanou prací. Prohlídka se provádí u prací v druhé rizikové, třetí nebo čtvrté kategorii. Také se provede u těch zaměstnanců, kteří trpí nemocí z povolání, jsou jí ohroženi nebo utrpěli pracovní úraz, kvůli kterému byli nejméně dvakrát v pracovní neschopnosti.⁵⁹

Ohrožení nemocí z povolání znamená, že během výkonu práce za nepříznivých podmínek, došlo ke změnám zdravotního stavu zaměstnanců. Tyto změny ale nejsou na takovém stupni poškození, takže nemohou být považovány za nemoc z povolání. Pokud zaměstnavatel kvůli ohrožení nemocí z povolání převede zaměstnance na jinou práci, za kterou zaměstnanec dostává nižší plat nebo mzdu, je zaměstnavatel povinen vyplatit mu doplatek mzdy nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval na předchozí pracovní pozici. Zaměstnavatel musí odstranit nebo minimalizovat rizika, která vedou k ohrožení nemocí z povolání.⁶⁰

Nemoci z povolání jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Uznávání nemocí z povolání se řídí vyhláškou č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání. Při uznávání nemocí z povolání se bere v potaz to, zda zaměstnanec vykonával práci, při které mohlo k nemoci z povolání dojít. O nemoci z povolání vydávají oprávnění poskytovatelé zdravotních služeb lékařský posudek.

⁵⁹ *Pracovnělékařské prohlídky po novele vyhlášky od ledna 2023*. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnelekarске-prohlidky-po-novele-vyhlascky-od-ledna-2023/>

⁶⁰ *Ohrožení nemocí z povolání – Tomáš Neugebauer*. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: https://bozppo-neu.cz/?page_id=3548

Zaměstnavatel musí vést evidenci zaměstnanců, u kterých byla uznána nemoc z povolání a která vznikla na jeho pracovištích.⁶¹

5.4 Příklady preventivních opatření

Důležitou součástí BOZP na pracovišti jsou i bezpečnostní přestávky. Rizikem při výkonu práce je především monotónní činnost (např. řízení kamionu při jízdě po dálnici), nebo činnost, která zatěžuje organismus pouze jednostranně (např. práce v nepřírozené poloze) nebo práce s rizikovými faktory (např. chemikálie). K zamezení těchto rizik slouží právě bezpečnostní přestávky.⁶² Právní úprava bezpečnostní přestávky je v Zákoníku práce v § 89 a ve zvláštních právních předpisech.⁶³ V nařízení vlády č. 272/2011 Sb., nařízení vlády o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací jsou uvedeny hodnoty hluku a hodnoty hygienického limitu, také jsou v § 9 odstavci 6 uvedena pravidla pro bezpečnostní přestávky.⁶⁴

Bezpečnostní barvy vyjadřují speciální význam z hlediska BOZP. Na barvy jsou stanoveny požadavky. Červená barva symbolizuje zákaz – můžeme ji znát i z dopravního značení. Modrá barva značí příkaz (například příkaz k použití ochranných prostředků v chemických laboratořích). Žlutá barva značí riziko nebezpečí nebo výstrahu (např. vyznačení ohně, schodů). Zelená barva vyjadřuje bezpečí (např. označení nouzových východů). Přechodná nebo trvalá riziková místa (např. riziko padajících předmětů) se musí označit barvou a kontrastní barvou. Dvojice barev a kontrastních barev jsou: červená-bílá, modrá-bílá, žlutá-černá, zelená-bílá, bílá-černá a černá-bílá. S bezpečnostními barvami souvisí i bezpečnostní značky, které poskytují instrukce nebo informace. Řadíme sem značky zákazu, výstrahy, příkazu a informační. Každá značka má svůj geometrický tvar a obsahuje piktogramy.⁶⁵

Návody k používání musí být u každého stroje, nástroje, chemické látky nebo jiných zařízení k dispozici, pokud u nich hrozí, že by mohly poškodit zdraví

⁶¹ *Nemoci z povolání – Tomáš Neugebauer*. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: https://bozppo-neu.cz/?page_id=3546

⁶² JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 8. ISBN 80-7263-006-7.

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁴ Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., nařízení vlády o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

⁶⁵ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 10-11. ISBN 80-7263-006-7.

toho, kdo s nimi zachází. Návody by měly poskytnout dostatečné informace k tomu, aby bylo zabráněno ublížení na zdraví při používání.⁶⁶

5.4.1 Školení BOZP

Školení zaměstnanců v oblasti BOZP patří mezi povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce. Při školení je dáván důraz na prevenci rizik. Konkrétní obsah školení není stanoven žádným právním předpisem, jelikož se na každém pracovišti vyskytují individuální rizika. Zaměstnavatel tedy musí vytvářet vlastní opatření k prevenci a odstranění rizik. Školení probíhá u každého zaměstnance při přijetí do pracovního poměru, při změně pracovní pozice nebo druhu práce, při zavádění nových technologií, výrobních změn či pracovních postupů nebo v případě, že nastanou nové skutečnosti, které by mohly mít vliv na bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Školení se také provádí v případě, že už uplynula stanovená doba od posledního školení (tzv. opakované školení).

Vstupní školení má 4 části. Obecná část školení probíhá v den nástupu do zaměstnání, jedná se o proškolení v oblasti právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, zaměstnanec je seznámen s hrozícími riziky a opatřeními k ochraně před riziky. Také se dozví pokyny a informace, které musí dodržovat. Další částí je seznámení s BOZP na pracovišti, kde se dozví pokyny přímo související s výkonem jeho činnosti. Třetí částí je zaškolení, které obsahuje teoretické znalosti a praktické dovednosti pro bezpečný výkon práce. Poslední částí je předání pracovních pomůcek. Pokud se zaměstnanec zabývá nějakou odbornou činností, musí pro tuto speciální činnost absolvovat školení. Jedná se o činnosti, které může vykonávat díky dokladu o kvalifikaci, který lze získat školením, zkouškami nebo opakovaným přezkušováním.

O školeních bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí zaměstnavatel vést dokumentaci, která obsahuje záznam o školení (datum, čas, místo, osnovu a jmenný seznam proškolených osob s podpisem a podpis školitele) a doklady o ověření znalostí proškolených zaměstnanců. Ověřování znalostí zaměstnanců si určuje sám zaměstnavatel, lze provádět ústní nebo písemnou zkouškou. Školit

⁶⁶ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. s. 33. ISBN 80-7263-006-7.

může zaměstnavatel, vedoucí zaměstnanec nebo jiná odborně způsobilá osoba (i externisté).⁶⁷

5.4.2 Osobní ochranné pracovní prostředky a další

Problematika osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů je upravena v § 104 zákoníku práce a v nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) je zaměstnavatel povinen poskytnout bezúplatně zaměstnancům v případech, kdy nelze odstranit či snížit na únosnou míru rizika. Osobní ochranné pracovní prostředky slouží k ochraně zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jeho zdraví a bránit mu při výkonu práce. Nařízení vlády stanovuje, co se mezi OOPP neřadí – jedná se například o běžný pracovní oděv nebo obuv nebo sportovní výstroj. Poskytování OOPP by mělo být až poslední možností řešení, nejprve by se zaměstnavatel měl pokusit rizika eliminovat. Při poskytování OOPP musí zaměstnavatel nejprve vyhodnotit rizika podle přílohy č. 1 nařízení vlády č. 390/2021 Sb., následně provede výběr vhodných OOPP dle přílohy č. 2 a 3 a případně přidá další dle svého uvážení. Samozřejmě se zaměstnavatel při výběru OOPP musí řídit i dalšími právními předpisy, které se vztahují ke konkrétním rizikům. Všechny vybrané OOPP pak vloží na seznam, kde uvede i dobu jejich životnosti, používání, udržování, navrácení a likvidaci. Zaměstnanec musí být před poskytnutím OOPP seznámen se způsobem jejich používání. Po skončení doby použitelnosti je musí zaměstnanec vrátit.⁶⁸ Pracovní oděv a obuv poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v těch pracích, kde podléhají příliš velkému opotřebení, znečištění nebo plní ochrannou funkci. Mýcí, čisticí a dezinfekční prostředky musí zaměstnavatel dle zákoníku práce bezúplatně poskytovat zaměstnancům.⁶⁹ K určení poskytovaného množství mycích a čisticích prostředků lze využít doporučení, které je v příloze č. 4 nařízení vlády č. 390/2021 Sb., poskytované množství by pak mělo být

⁶⁷ Školení BOZP – jak na něj? Blog Orange Academy. [online]. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/skoleni-bozp/>

⁶⁸ Osobní ochranné pracovní prostředky – Tomáš Neugebauer. [online]. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: https://bozppo-neu.cz/?page_id=998

⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

upraveno v interním předpise.⁷⁰ Ochranné nápoje slouží k ochraně zdraví při tepelné nebo chladové zátěži. Pravidla pro poskytování ochranných nápojů jsou upravena v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, který přímo rozlišuje i potřebu ochranných nápojů dle pracovní náplně (příloha č. 1).⁷¹

5.5 Zvláštní pracovní podmínky

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců jsou upraveny v zákoníku práce. Jedná s o osoby se zdravotním postižením, ženy, matky, zaměstnance pečující o dítě nebo jinou fyzickou osobu, kojící zaměstnankyně a mladistvé. Zaměstnavatel je povinen dočasně přeřadit těhotnou zaměstnankyni, kterou její dosavadní práce ohrožuje nebo je pro těhotné zakázána, na vhodnou práci se stejným výdělkem. Pokud těhotná zaměstnankyně požádá o přeložení z noční práce na denní práci, zaměstnavatel jí musí vyhovět. Rovněž je těhotným zaměstnankyním zakázána práce přesčas. Kojícím matkám musí zaměstnavatel poskytnout přestávku ke kojení, frekvenci stanoví zákon. Zaměstnankyním se zakazuje vykonávat práce, který ohrožují jejich mateřství nebo pro ně nejsou zdravotně způsobilé. V případě mladistvých zaměstnanců jsou zaměstnavatelé povinni zajistit příznivé podmínky pro tělesný i duševní rozvoj mladistvých, musí jim ukládat pouze takové práce, které jsou přiměřené jejich psychickému a fyzickému stavu. Mladiství nesmí vykonávat práce přesčas a noční práce, práce, které ohrožují jejich zdraví, hornické práce a práce nepřiměřené.⁷² Problematika zakázaných prací je řešena ve vyhlášce č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích.

Aby pracoviště mohlo být chráněnou dílnou, musí zde pracovat více než 50 % osob se zdravotním postižením. Jako chráněnou dílnu lze nazvat i domácnost takové osoby, pokud ji odtud vykonává. Tyto osoby trpí těžším zdravotním postižením, mentálním postižením nebo mohou podávat jen omezený pracovní výkon. Nelze je zpravidla zařadit do běžného pracovního provozu. Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců. Na zřízení pracovního místa je poskytován Úřadem práce příspěvek, který činí osob se zdravotním postižením a u invalidních osob v prvním a druhém stupni až osminásobek průměrné mzdy

⁷⁰ Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků

⁷¹ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

⁷² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, u osob s invaliditou třetího stupně je to maximálně dvanáctinásobek.⁷³ Další příspěvek činí měsíčně u invalidních osob až 15 200 Kč a u osob zdravotně znevýhodněných až 6 000 Kč. Příspěvky slouží na pokrytí mezd nebo platů, avšak v maximální výši 75 % skutečně vynaložených prostředků.⁷⁴

5.6 Nové způsoby

Práce z domova (home office) zažila největší rozmach v období několika posledních let. Využívala se hlavně v období pandemie SARS-CoV-2, kdy byla práce z domova dokonce nařizována vládou. V zákoníku práce je upravena práce na dálku – jedná se o práci, která je možná jen na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, práce musí být vykonávána na místě, které je pro práci způsobilé a zaměstnanec je povinen určit místo výkonu práce. Dle tohoto výkladu lze tedy odlišit home office v období pandemie a práci na dálku, jelikož v období pandemie nedocházelo u všech zaměstnanců k písemným dohodám se zaměstnavateli. Zaměstnanec si určí rozvržení pracovní doby, která nesmí přesáhnout 12 hodin. V zákoně není pro tyto případy řešena problematika BOZP.⁷⁵ Je tedy nutné, aby si ji stanovil zaměstnavatel vnitřním předpisem. Zaměstnavatel by měl zohlednit, které práce mohou být vykonávány doma, měl by zohlednit schopnosti zaměstnance, měl by analyzovat rizika domácího pracoviště (např. dle fotografie pracovního místa). Před zahájením práce z domova by měl být zaměstnanec proškolen v oblasti BOZP. V případě, že při práci z domova dojde k pracovnímu úrazu, nese důkazní břemeno zaměstnanec. Problémem při zajišťování požadavků BOZP je zásada nedotknutelnosti obydlí, jelikož cizí osoba nesmí bez souhlasu osoby, která zde bydlí, vstoupit dovnitř. Zaměstnavatel tak nemůže kontrolovat dodržování pracovní doby, pravidel BOZP. Zároveň je ale dle právních předpisů povinen BOZP zajistit a je za ni i odpovědný. Problémem je práce v noci, což je ale také nejčastější důvod pro sjednání práce z domova. Práce v noci je riziková a může vést ke zdravotním potížím, zaměstnavatel ji ale zaměstnanci nemůže zakázat, může ji ale omezit.

⁷³ *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>

⁷⁴ *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP*. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V roce 2017 vznikla Metodika řízení práce prováděné formou home office, která obsahuje například kontrolní seznam k plnění požadavků na úseku BOZP.⁷⁶

Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova

PRÁCE Z DOMOVA JE JEDNOU Z ALTERNATIVNÍCH FOREM VÝKONU PRÁCE

Zákoník práce uvádí, že:

- výkon práce je možný i na jiném dohodnutém místě než je pracoviště zaměstnavatele (tedy i z domova);
- na těchto místech si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec;
- za práci přesčas nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy;
- zaměstnavatel musí zajistit požadavky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).



Bez souhlasu obyvatel je do obydlí zapovězen svévolný vstup cizí osoby, což může ztěžovat kontrolu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

DALŠÍ INFORMACE KE STAŽENÍ

- Metodika řízení práce prováděné formou home office
- Základy aplikované ergonomie
- Ergonomické stresory pod kontrolou aneb Ergonomie – jak na to
- Ergonomické stresory

ZÁKLADNÍ DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE

- Zaměstnance řádně školit s ohledem na informace získané o podobě domácího pracoviště (například z checklistů, případně na základě svolení zaměstnance k provedení prohlídky domácího pracoviště, vhodné je zaměstnance přímo pověřit provedením analýzy rizik).
- Zaměřit se na vhodné umístění pracovního místa v bytě.
- Vybavit pracovní místo vhodným pracovním stolem a pracovní židli.
- Zajistit ergonomické uspořádání obrazovky a klávesnice.
- Poučít zaměstnance o dodržování vhodných parametrů teploty, osvětlení, větrání a dalších faktorů pracovního prostředí.
- Poučít zaměstnance o důležitosti rozvržení pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech.
- Proškolit zaměstnance o rizicích pracovních úrazů.
- Ujednat možnost zaměstnavatele k provádění prohlídek místa, kde bude práce konána, popřípadě způsob zajištění fotodokumentace tohoto pracoviště zaměstnancem.
- Sjednat, zda zaměstnanec může používat při výkonu práce své vlastní zařízení či nástroje a vyhotovit místní provozně bezpečnostní předpis, kontrolní seznamy a jinou vhodnou dokumentaci BOZP.
- V pracovní smlouvě, případně v jejím dodatku upřesnit pracovní místo a rozvržení pracovní doby, kterou si zaměstnanec sám určí, a to včetně bezpečnostních přestávek a přestávk na jídlo a oddech s doplněným způsobem informování nadřízeného o změnách v rozvržení pracovní doby.
- Požadovat po zaměstnanci informace o práci rozvržené zaměstnancem do noční doby (například čestné prohlášení).

→ Smluvně zajistit, že zaměstnanec bude dodržovat nepřetržitý 12hodinový odpočinek mezi dvěma směnami a 35hodinový nepřetržitý odpočinek v týdnu (např. doplněním pracovní smlouvy).

DOPORUČENÍ PRO MINIMÁLNÍ POŽADAVKY NA DOMÁCÍ PRACOVNÍ MÍSTO A VYBAVENÍ PŘI PRÁCI Z DOMOVA

Domácí pracoviště by mělo být:

- umístěno tak, aby bylo možné vykonávat práci nerušeně;
- temperováno na teplotu v rozmezí 20 – 27 °C;
- klidné s hlukem nepřekračujícím 65 dB;
- vybaveno lékárníčkou;
- vybaveno ideálně pracovním stolem s polohovatelnou výškou pracovní desky pro možnost střídání práce vstoje a vsedě. Minimálně však s výškou pracovní desky 72 cm;
- vybaveno vhodným pracovním sedadlem, které odpovídá antropometrickým parametrům zaměstnance, minimálně s nastavitelnou výškou sedadla, sklonem zádové opěrky a vybaveno vhodně nastavitelnými područkami;
- vybaveno takovou technikou, která umožní práci ve vhodné fyziologické poloze (mimo jiné např. nastavitelný monitor, ergonomická klávesnice a myš, podložka pod myš, podložka pod nohy).

Pokud nezajistí zaměstnavatel výše uvedené sám, je vhodné plnění uvedeného doložit například čestným prohlášením zaměstnance.

DALŠÍ DOPORUČENÍ

- Podporujte zdravý životní styl zaměstnance cílenou osvětou či poskytováním vhodných benefitů. Pomocí vhodného software vybízejte zaměstnance k pravidelným přestávkám, protažení a k dodržování pitného režimu.
- Berte ohled na individuální potřeby zaměstnance, především s ohledem na soulad osobního a pracovního života.
- Respektujte právo zaměstnance na nedostupnost a mimo smlouvené časy jej neukolujte (to znamená, nedávejte mu úkoly například o svátcích).

Obrázek 2: Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova (zdroj:

https://zsbozp.vubp.cz/images/bozp_prace_z_domova_revize_21.pdf)

⁷⁶ Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/doporučení-pro-zajištění-bozp-při-práci-z-domova>

6 Praktická část

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v konkrétní organizaci – v tomto případě se jedná o ČEZ Distribuce, a. s. Informace byly získány z rozhovoru s bezpečnostním technikem. Odpovědi na dotazník byly získány od zaměstnanců ČEZ Distribuce, a. s.

6.1 Popis ČEZ Distribuce, a. s.

ČEZ Distribuce, a. s., je významnou dceřinou společností Skupiny ČEZ.⁷⁷ Byla založena 12. července 2010 a do obchodního rejstříku byla zapsána 1. října 2010. Je držitelem licence na distribuci elektřiny a provozovatelem distribuční soustavy. Působí na většině území České republiky – v celém Plzeňském kraji, Karlovarském kraji, Ústeckém kraji, Středočeském kraji, Libereckém kraji, Královéhradeckém kraji, Pardubickém kraji, Olomouckém kraji a Moravskoslezském kraji, částečně působí ve Zlínském kraji a na Vysočině – celkem na 52 001 km² a vedení měří 167 628 km. Jejím hlavním úkolem je distribuovat elektrickou energii fyzickým a právnickým osobám a spravovat distribuční soustavu, aby byla plně funkční.⁷⁸ ČEZ Distribuce má více než 4 500 zaměstnanců a 6,5 milionu odběratelů.⁷⁹ Orgány společnosti jsou představenstvo a dozorčí rada. Představenstvo má celkem 5 členů a předsedou představenstva je Ing. Martin Zmelík, MBA. Dozorčí rada má 6 členů a předsedou dozorčí rady je Ing. Daniel Beneš, MBA, který je zároveň generálním ředitelem ČEZ, a. s.⁸⁰

6.2 Rozhovor s bezpečnostním technikem

1) Jaký je ve firmě systém řízení BOZP?

Ve firmě máme celý útvar „Bezpečnost“, ten je dále rozdělen na dvě části – kybernetickou bezpečnost a bezpečnost práce. Bezpečnost práce má dále několik oddělení a jedním z nich je BOZP a PO. V oddělení je 16 zaměstnanců a vedoucí, kdy v každém regionu (pozn. regionů je 5 – kopírují bývalé kraje) jsou dva bezpečnostní technici. Je tedy 10 techniků BOZP, například v Plzeňském a Karlovarském kraji jsou tedy dva bezpečnostní technici a k nim je 6 specialistů.

⁷⁷ *Významné společnosti Skupiny ČEZ v ČR*. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cez.cz/cs/o-cez/skupina-cez/vyznamne-spolecnosti-skupiny-cez>

⁷⁸ *Základní informace. ČEZ Distribuce*. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cezdistribuce.cz/cs/o-spolecnosti/zakladni-informace>

⁷⁹ *O společnosti. ČEZ Distribuce*. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cezdistribuce.cz/cs/o-spolecnosti>

⁸⁰ *Složení představenstva a dozorčí rady. ČEZ Distribuce*. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cezdistribuce.cz/cs/o-spolecnosti/slozeni-predstavenstva-a-dozorci-rady>

Každý ze specialistů má určitou specializaci (hygienu práce, pracovní úrazy...). Toto oddělení nastavuje a řídí celý systém BOZP ve firmě. Výkon BOZP je pak na každém vedoucím zaměstnanci, který vystupuje na pracovišti jako zástupce zaměstnavatele (kontroluje, školí...). Vedoucí zaměstnanec naplňuje systém, který je určený firmou. K systému je zpracováno několik interních předpisů, které jsou pak aplikovány do praxe.

2) Můžete uvést, jak u vás fungují pracovnělékařské služby včetně prohlídek?

Naše firma má momentálně uzavřenou smlouvu s jedním centrálním dodavatelem, dříve bylo v každém regionu několik lékařů, se kterými jsme měli uzavřenou smlouvu. Centrální dodavatel nám tyto služby zajišťuje, ale koncoví lékaři zůstali vesměs stejní, jenom mají uzavřenou smlouvu s dodavatelem, který nám to zastřešuje. Na prohlídky se chodí dle zákona. Vstupní lékařská prohlídka, průběžná prohlídka pak v závislosti na kategorii vykonávané činnosti a věku, pak je výstupní prohlídka. Touto problematikou se zabývá specialista hygieny práce. Administrativu s ohledem na vysílání k lékařským prohlídkám zajišťuje útvar Rozvoj lidských zdrojů. Zaměstnanci přijde e-mail včetně formulářů, které si vytiskne. E-mail chodí většinou tři měsíce dopředu, zaměstnanec si domluví prohlídku u lékaře, ten mu potvrdí formuláře a zaměstnanec je posílá nazpátek.

3) Jaké kategorie pracovní zátěže máte ve firmě obsaženy? Čtvrtou kategorií asi ne, že?

My dokonce máme tu třetí kategorii hodně na hraně. Většinu činností máme v kategorii 1 a 2 a v kategorii 3 máme asi 2 zaměstnance. V té třetí kategorii se jedná o drobnou svalovou zátěž, práce se vykonává ve východních Čechách a jde o to, že zaměstnanci šroubují rukama, takže mají drobnou svalovou zátěž v oblasti zápěstí. Těmto zaměstnancům se ale v letošním roce snížil objem práce o polovinu, takže uvažujeme o tom, zda necháme přeměřit, jestli se zaměstnanci nepřehradí do druhé kategorie. Máme okolo 4000 zaměstnanců a ve třetí kategorii jsou to pouze dva lidi.

4) Dále bych se ráda zaměřila na školení – jak často probíhá, kolik školení, kdo ho provádí?

Školení závisí na odbornosti. Základní školení zaměstnance v oblasti BOZP, PO a OŽP máme jednou za dva roky, vedoucí zaměstnanci ho mají jednou za tři roky. Dále už to jsou různé odborné kvalifikace, které jednotliví zaměstnanci mají. A protože jsme elektrikářská firma, tak se musíme řídit i nařízením vlády č.

194/2022 Sb. Další školení absolvují na základě konkrétního předpisu. Provozní zaměstnanci (například montéři) mají každý kvartál školení na pracovišti (novinky, návody k obsluze, změny předpisů, mimořádné události...), ostatní zaměstnanci to mají jednou za rok. Zároveň probíhá školení, pokud dojde ke změně legislativy. Na problematiku školení je opět veden vnitřní předpis, který se také týká systému provádění školení. Je zde uvedeno, jak je to řešené, ke každému školení máme zpracovaný výcvikový program, který je napříč celou Skupinou ČEZ, kde je řečeno, čím je školení vyvoláno, jaký předpis to vyžaduje, kdo to školí, pro jakou skupinu zaměstnanců je to určeno, kde se uloží předpisy a rámcový obsah školení.

5) Prováděli jste nějaké speciální školení v pandemii pro ty, co byli převedeni na home office, existuje na problematiku práce z domova nějaká vnitřní směrnice?

Nás se pandemie poměrně dotkla, kvůli covidu jsme museli vydat minimálně dva předpisy. Řešila se nejen práce z domova, ale celkově jak pracovat. Zakázaly se osobní porady, takže se vše řešilo online, když se to povolilo, tak jsme řešili, jak velké skupiny se mohou scházet. K tomu jsme si interně stanovili 4 úrovně opatření (bez omezení, červená, oranžová, zelená), kde například oranžová úroveň znamenala, že se nesmí scházet více než 10 lidí. S tímto byli zaměstnanci seznámeni. Co se týká home office – do pandemie to u nás rozšířené nebylo, bylo to bráno jako benefit pro pár lidí. V okamžiku, kdy přišel covid, tak se to stalo standardem, všechny kancelářské budovy se až na výjimky vyklidily a zaměstnanci pracovali z domova. Po skončení covidu byla tato pravidla zastavena, ale zůstala vylepšená pravidla pro home office. V rámci Skupiny ČEZ ale není home office druhem práce, který by byl podporován. Existují ale výjimky, které schvaluje generální ředitel.

6) Jak u vás funguje přidělování osobních ochranných prostředků, kdo má nárok?

U nás máme stovky pracovních pozic, takže jsme vytvořili zjednodušující systém – 15 kategorií, v jejichž rámci jsou pracovní pozice rozděleny. Ke každé té kategorii pak máme vytvořený seznam osobních ochranných prostředků. Při vytvoření nové pozice specialista na hygienu práce zařadí pozici do seznamu do určité kategorie. Díky tomu víme, jak máme nově nastupující zaměstnance vybavit. Montéři, kteří pracují venku, mají tohoto vybavení nejvíce, cenově v řádu několika desítek tisíc (cca 40-50 000 Kč). Zaměstnance nevybavujeme první den úplně vším, dostává nejprve základní sadu (obyčejné pracovní boty, obyčejné

motnerky, přilbu, obyčejné rukavice), po zkušební době je pak dovybavován lepším vybavením.

7) Popište, jak u vás ve firmě probíhá vnitřní kontrola BOZP, zároveň jak často u vás provádí kontrolu státní správa?

Kontrolní činnost děláme my sami, kdy určitou část dělají bezpečnostní technici. Každý bezpečnostní technik musí za rok provést 60 kontrol (tzn. 5 kontrol za měsíc). Do kontrol se řadí i dozorčí činnost, kterou dělají vedoucí. Každý vedoucí má povinnost udělat určitý počet kontrol. Kontroly jsou řízeny pomocí kontrolních listů, na kterém je 15-20 otázek, které kontrolující na místě vyplňuje (např. zda je pracovník vybaven OOPP). To se pak dává do systému, který jsme si sami vyvinuli. Tam se kontroly vyhodnocují a je pomocí toho sledováno, jak je kontrola plněna. Systém je každoročně vydáván generálním ředitelem, určuje například počet kontrol. Co se týká orgánů státní správy – pravidelně k nám chodí v rámci programu Bezpečného podniku. Kontrola probíhá zrovna letos, teď jsme absolvovali ve všech krajích kontroly od krajských hygienických stanic a hasičů. Do konce dubna budeme zasílat na Inspektorát práce, že jsme úspěšně prošli kontrolami hasičů a KHS a požádáme, aby přišli oni (to bude probíhat od května do srpna). V rámci Bezpečného podniku se kontroly provádí každé tři roky. Dále se jedná o různé audity podle certifikátů – ty jsou buď interní, nebo k nám chodí externista. Nepravidelné kontroly od Státního úřadu inspekce práce bývají vázány na nějakou mimořádnou událost, jedná se o úraz elektřinou nebo smrtelný úraz, který následně vyšetřují. Toto se ale prakticky stává každý rok.

8) Jakou máte četnost pracovních úrazů, nemocí z povolání, jaká jsou největší rizika?

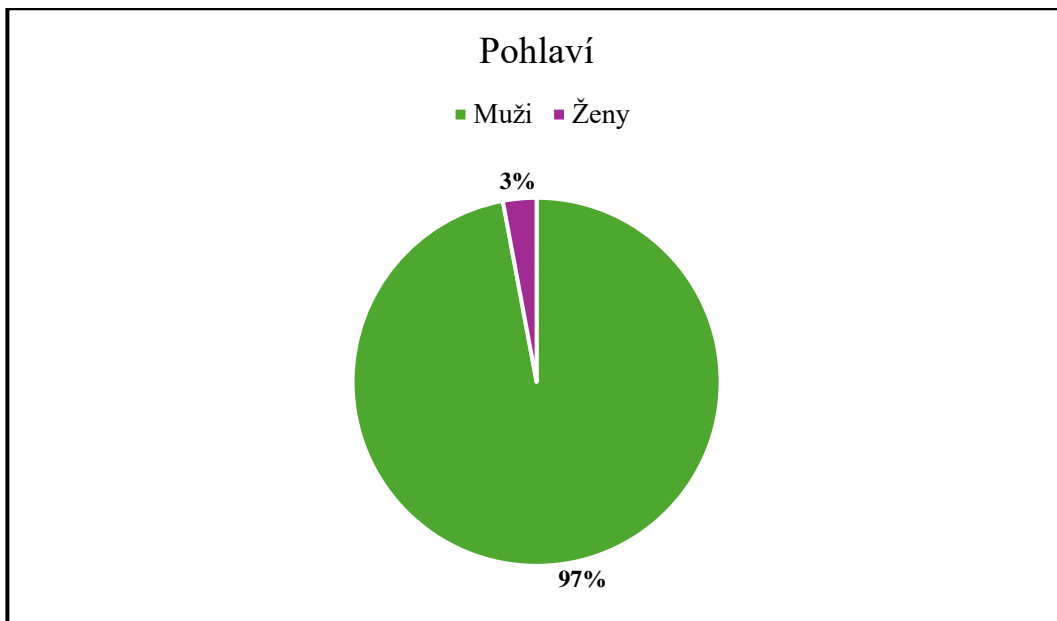
My máme za rok okolo 20 absenčních úrazů (úraz, při kterém je pracovní neschopnost delší než 3 pracovní dny) a zhruba 40-50 neabsenčních úrazů v rámci celé České republiky. Máme ale takovou specifickou definici pracovního úrazu – za pracovní úraz považujeme takový úraz nebo zranění, kdy zaměstnanec musí vyhledat lékařskou pomoc. Chceme se tím vyhnout úrazům typu přisáté klíště, což jsou úplně nejčastější úrazy (máme je v podstatě každý den) a nechceme si jimi kazit statistiku. Na druhou stranu nechceme, aby se tomu člověku něco stalo, neměl to nahlášené a nemohl být odškodněn. Proto máme ještě kategorii „Drobné poranění“, kam spadají ty úrazy, kdy zaměstnanec nemusel vyhledat lékařské

ošetření, ale zároveň to chceme mít evidované. Jedná se například u říznutí, co není třeba šít, podvrtnutí atd. Pokud pak zaměstnanec vyhledá po pár dnech lékaře, tak my snadno můžeme přesunout pracovní úraz do jiné kategorie. Nemoci z povolání jsou u nás velmi výjimečně, většinou se o to pokouší zaměstnanci, kteří od nás odchází nedobrovolně. Já si momentálně žádnou nevybavuji. Největším rizikem jsou pády nebo uklouznutí, jelikož podvrtnutí je náš nejčastější úraz, zároveň hrozí zlomeniny a podobně. Druhým největším rizikem je napadení zvířetem – pokousání psem. Pak jsou to dopravní nehody, které se ale těžko ovlivňují. Co se týče úrazů elektřinou – moc jich není. Jsme na ně velmi citliví, stejně jako na pády z výšky. Pokud k jednomu z těchto dvou dojde, tak to vždy šetří šetřící komise, na to je i vnitřní předpis. Úraz elektřinou a pád z výšky považujeme za riziko, které ohrožuje život a které jsme schopni ovlivnit a snažíme se jim předcházet.

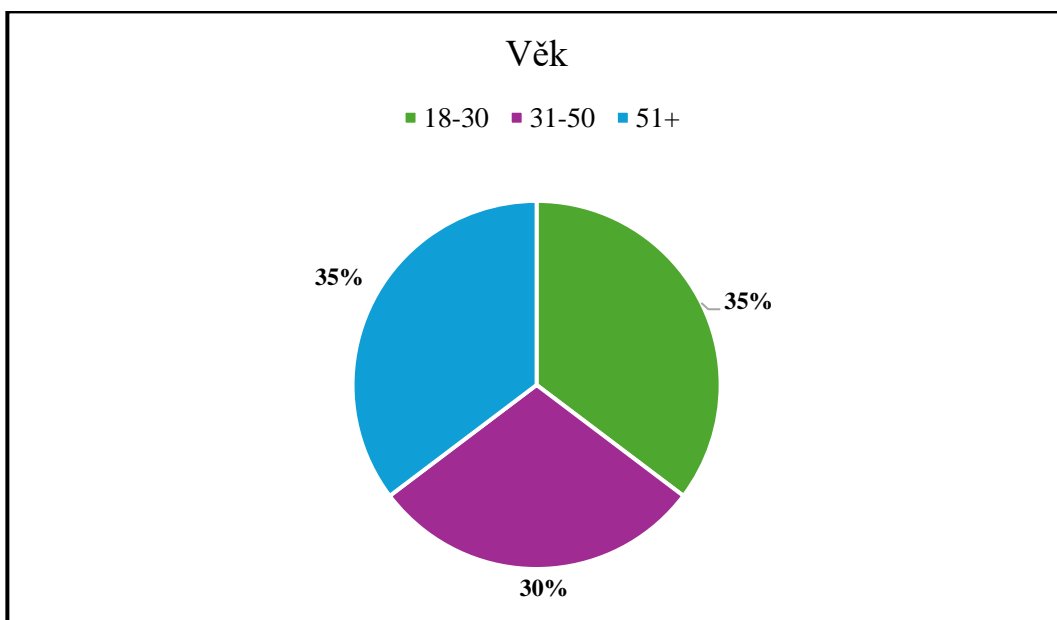
6.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření probíhalo na přelomu února a března 2024. Dotazníky byly jak v elektronické, tak i v papírové formě. V dotazníku byly předepsané odpovědi, respondent si mohl zvolit pouze jednu z odpovědí. Jedna otázka obsahovala otevřenou odpověď. Na dotazník odpovědělo 34 respondentů z Plzeňského kraje.

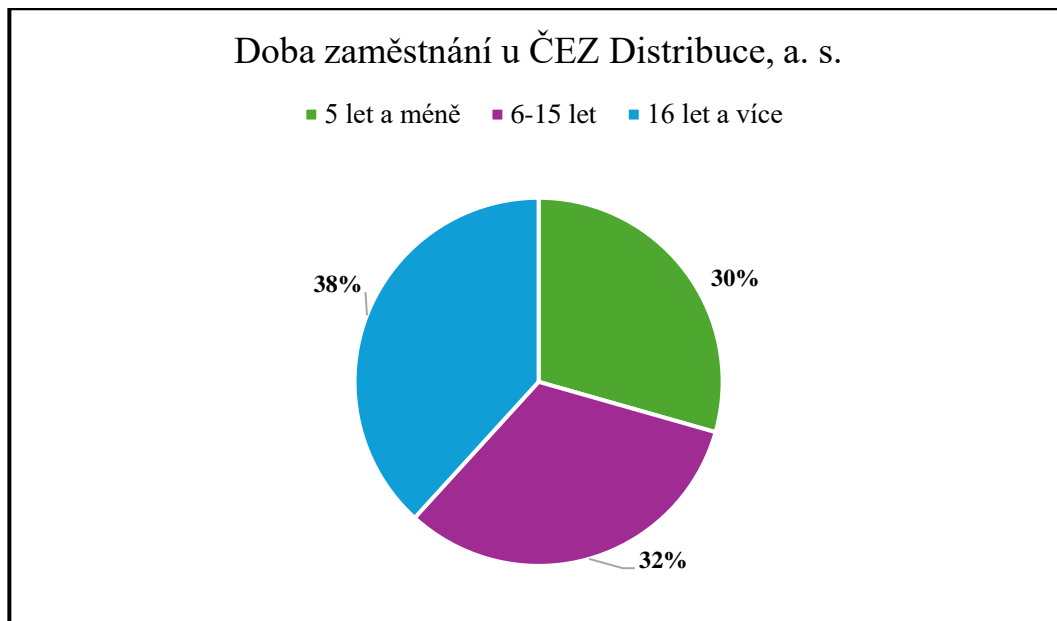
První tři otázky sloužily ke zjištění obecných informací o zaměstnancích ČEZ Distribuce, a. s. Jednalo se o pohlaví, věk, délku zaměstnání a pracovní pozici. Co se týče pohlaví – až na jednu ženu vyplnili dotazník muži. Věkové rozmezí bylo v podstatě vyrovnané. Větší část zaměstnanců zde pracuje více než 16 let, z toho můžeme usuzovat, že se jedná o stabilního zaměstnavatele, což je velmi pozitivní. Z hlediska pracovní pozice byla největší část respondentů z pozice elektromontér 1, naopak málo bylo techniků, což ale odpovídá rozložení pracovních pozic ve firmě.



Graf 1: Pohlaví (zdroj: vlastní)

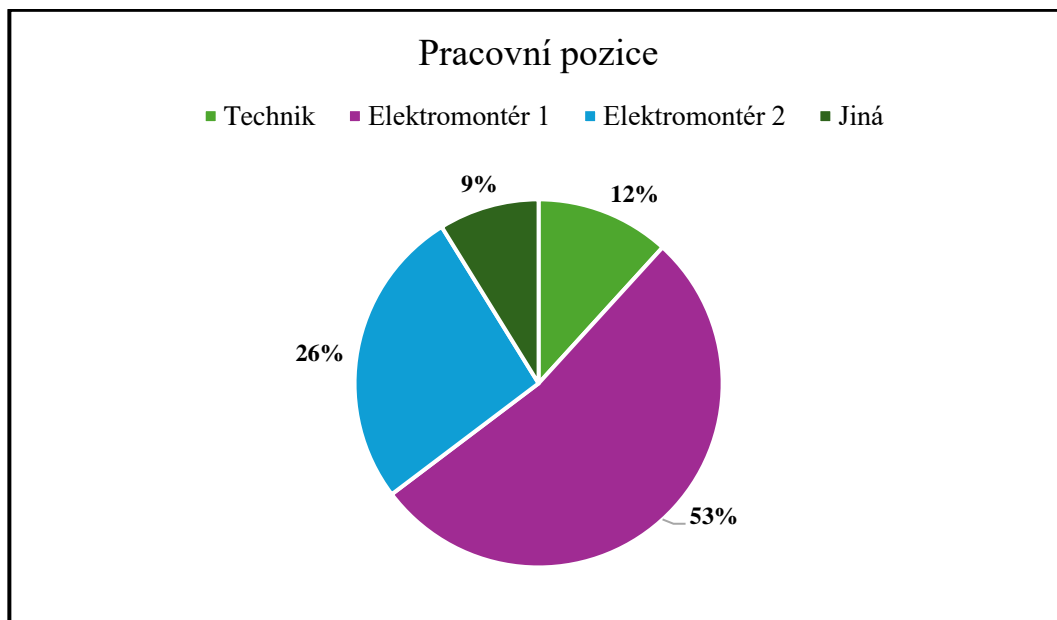


Graf 2: Věk (zdroj: vlastní)



Graf 3: Doba zaměstnání u ČEZ Distribuce, a. s. (zdroj: vlastní)

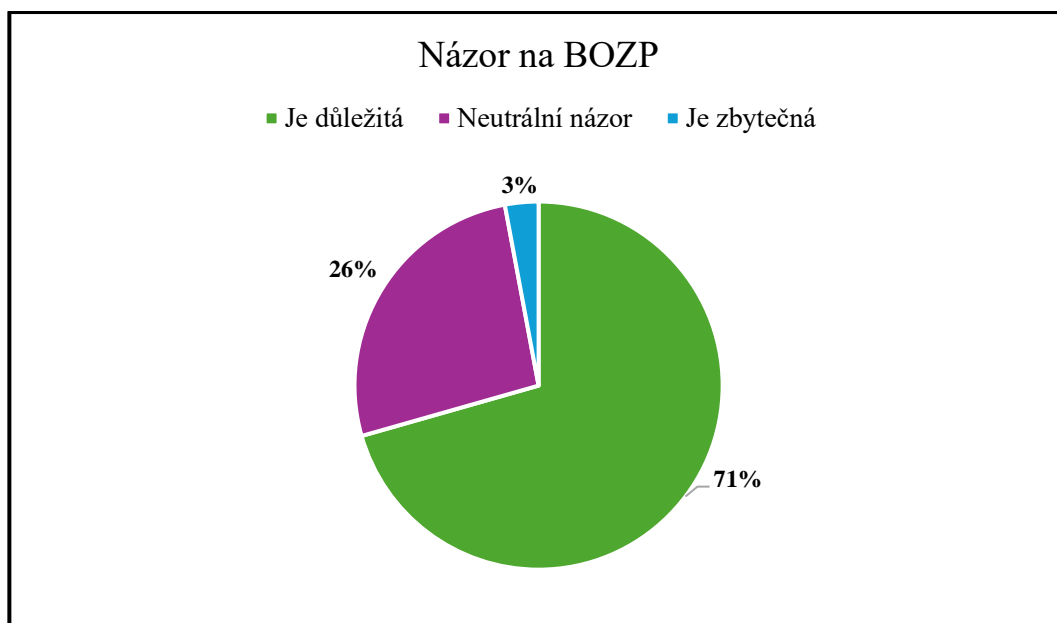
Do otázky ohledně pracovní pozice jsem zařadila ty, u nichž jsem předpokládala, že se budou opakovat nejčastěji (technik, elektromontér 1, elektromontér 2). Dále jsem dala možnost volné odpovědi pro případ, že by dotazník vyplňoval respondent, který pracuje na jiné pozici. Tuto odpověď využili 3 respondenti, kteří všichni pracují na pozici praktikanta.



Graf 4: Pracovní pozice (zdroj: vlastní)

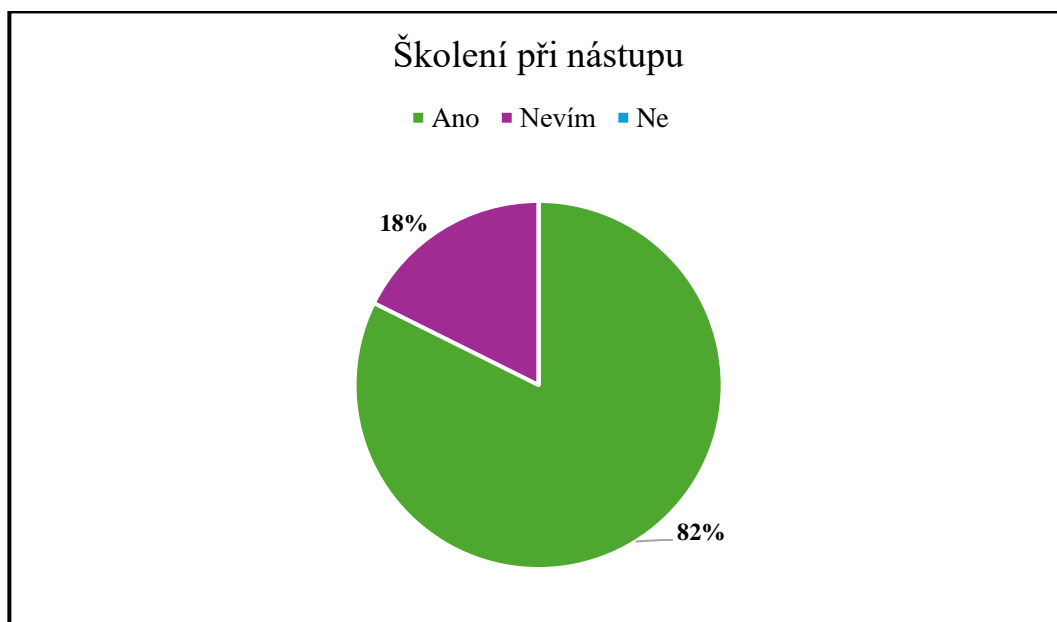
Další sada otázek se týkala BOZP – školení, dostupnost materiálu. První otázkou v tomto oddíle bylo „Jaký máte názor na BOZP?“, kdy většina respondentů odpověděla, že si myslí, že je důležitá (24 respondentů), 9

respondentů mělo neutrální názor na problematiku BOZP a 1 respondent uvedl, že si myslí, že je zbytečná.



Graf 5: Názor na BOZP (zdroj: vlastní)

Další otázka byla o tom, zda proběhlo školení do zaměstnání. 28 respondentů uvedlo, že ano, žádný neodpověděl, že ne. 6 respondentů odpovědělo, že neví. Všichni ale patřili do kategorie 51+ a pracují více než 16 let, z čehož se tedy dá usoudit, že si to již nepamatují. Otázka dopadla velmi dobře, školení při nástupu do práce je ze zákona povinné, je tedy vidět, že zaměstnavatel je vzorný, jelikož toto není u všech zaměstnavatelů pravidlem.



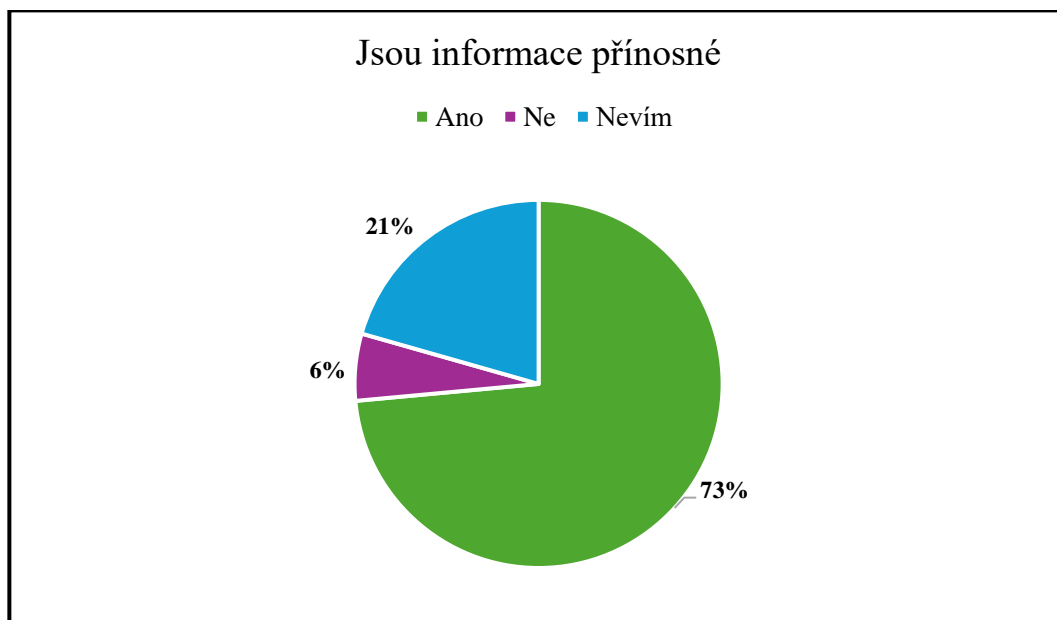
Graf 6: Školení při nástupu (zdroj: vlastní)

Další otázkou bylo, jak často probíhá školení týkající se BOZP. Všichni respondenti odpověděli, že několikrát ročně, což byla i jediná správná odpověď, jak lze zjistit z rozhovoru s bezpečnostním technikem.



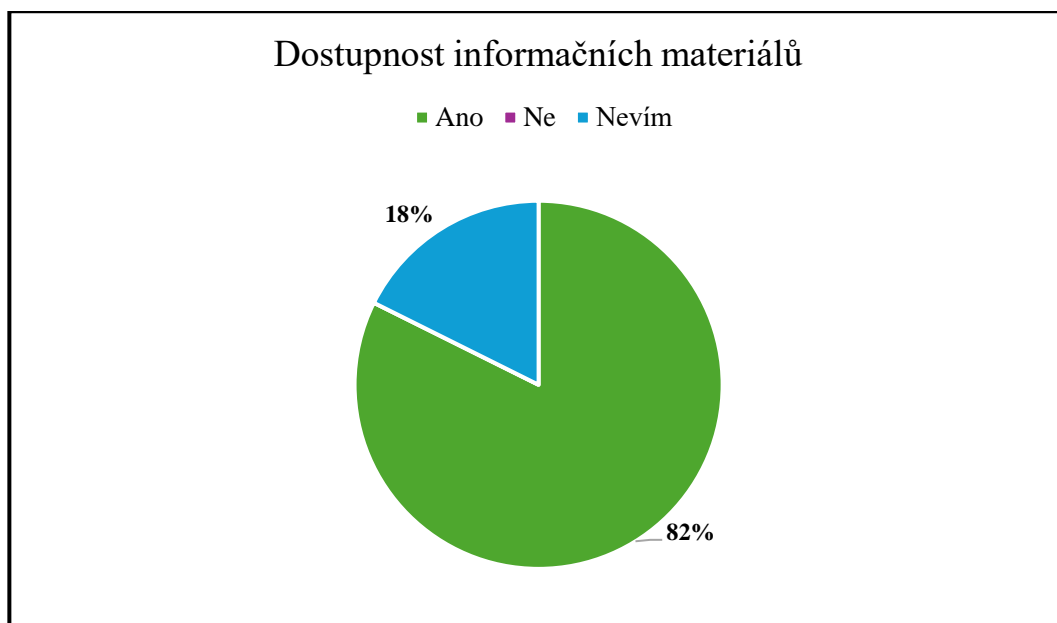
Graf 7: Jak často probíhá školení (zdroj: vlastní)

Další otázkou bylo, zda jsou pro respondenty informace získané při školení přínosné. 25 respondentů odpovědělo, že ano, 7 odpovědělo, že neví a 2 respondenti uvedli, že pro ně informace nejsou přínosné.



Graf 8: Jsou informace přínosné (zdroj: vlastní)

Další otázka se týkala informačních materiálů o BOZP. Zde většina (28) respondentů odpověděla, že ano. Zbylých 6 respondentů uvedlo, že netuší, zda mají materiály k dispozici.



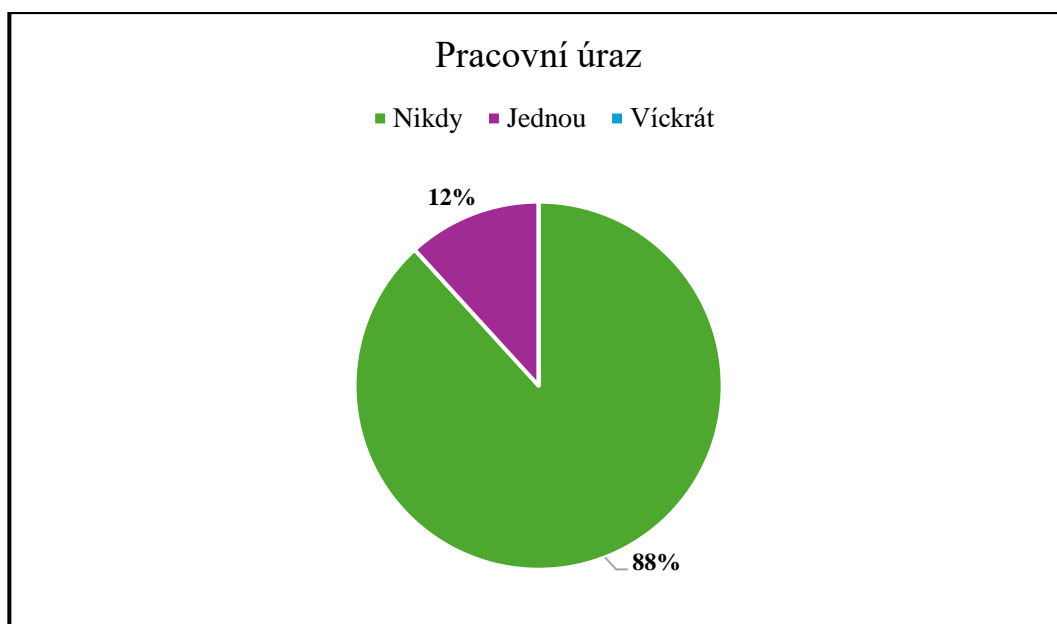
Graf 9: Dostupnost informačních materiálů (zdroj: vlastní)

Další zásadní otázkou v tomto bloku otázek bylo, zda zaměstnanci znají své povinnosti ve vztahu k BOZP. Je velmi pozitivní, že všichni respondenti odpověděli, že znají své povinnosti, tudíž vědí, jak se mají ve všech situacích chovat. Značí to dobrou kvalitu školení.



Graf 10: Znalost povinností (zdroj: vlastní)

Další oddíl otázek se věnoval problematice pracovních úrazů. První otázkou bylo, zda se již respondentovi nějaký pracovní úraz stal. Tato otázka opět dopadla velmi dobře, jelikož 30 respondentů odpovědělo, že se jim pracovní úraz nikdy nestal. Zároveň ale, 4 respondenti uvedli, že se jim pracovní úraz stal pouze jednou, u nikoho se pracovní úraz nestal víckrát. Toto odráží kvalitu školení zaměstnavatele a kvalitní ochranné pracovní pomůcky. Je to velmi dobrá vizitka pro zaměstnavatele.



Graf 11: Pracovní úraz (zdroj: vlastní)

Další otázkou bylo nutné vypsát slovy. Jednalo se o otevřenou otázku, která se týkala typu pracovního úrazu. 30 respondentů odpovědělo, že neměli žádný úraz, což odpovídá předchozí otázce. Další odpovědi byly zastoupeny vždy po jedné. Jednalo se o tyto úrazy: natažený vaz v koleni, pohmožděný kotník, říznutí při holení kabelu a zvrkнутá noha. Dle rozhovoru lze tyto úrazy zařadit do kategorie drobných poranění. Nikomu z dotazovaných se nestal absenční ani neabsenční pracovní úraz.



Graf 12: Druh pracovního úrazu (zdroj: vlastní)

Další otázka, která dopadla velmi pozitivně, byla: „Když dojde k pracovnímu úrazu, víte, co máte dělat?“ Naprostá většina (33) respondentů odpověděla, že ví, co mají dělat. 1 respondent, který navíc v předchozí části uvedl, že BOZP považuje za zbytečnost, odpověděl, že neví, co má dělat.



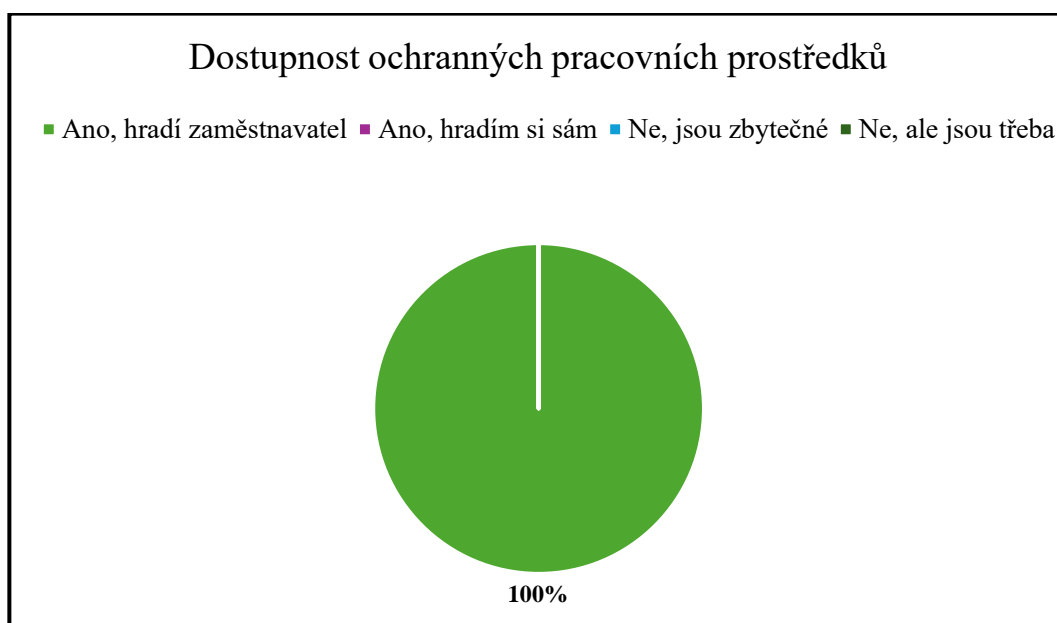
Graf 13: Znalost postupu při pracovním úrazu (zdroj: vlastní)

Další oddíl otázek se týkal lékárničky a ochranných pracovních pomůcek. První otázka se týkala toho, zda mají respondenti na pracovišti k dispozici lékárničku. Tato otázka dopadla velmi dobře, protože všichni respondenti odpověděli, že ano, z čehož se dá předpokládat, že všichni ví, kde mají lékárničku v případě potřeby nalézt a došlo u nich k dobrému proškolení.



Graf 14: Lékárnička na pracovišti (zdroj: vlastní)

Další otázka se týkala toho, zda mají respondenti k dispozici ochranné pracovní prostředky. Na otázku všichni respondenti odpověděli shodně a správně – ano, mají je k dispozici a pomůcky jim hraří zaměstnavatel. Je to pro zaměstnavatele velmi dobrá vizitka, jelikož dodržuje právní předpisy.

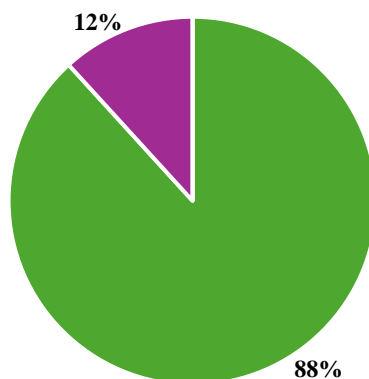


Graf 15: Dostupnost ochranných pracovních prostředků (zdroj: vlastní)

Další otázka se týkala toho, zda respondenti využívají ochranné pracovní prostředky. 30 respondentů uvedlo, že ochranné pracovní prostředky využívají vždy. 4 respondenti uvedli, že ochranné pracovní prostředky využívají dle situace (dle svého uvážení). Žádný z respondentů neodpověděl, že ochranné pracovní prostředky nikdy nevyužívá.

Využívání ochranných pracovních prostředků

■ Ano, vždy ■ Dle situace ■ Ne, nikdy

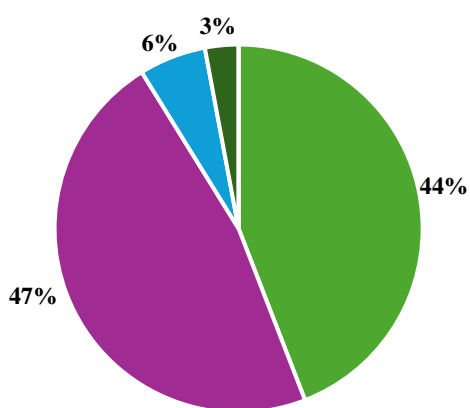


Graf 16: Využívání ochranných pracovních prostředků (zdroj: vlastní)

Poslední otázka dotazníku se týkala hodnocení kvality BOZP (školení, ochranné pracovní pomůcky...). Respondenti měli hodnotit kvalitu na stupnici od 1 do 5, přičemž hodnocení bylo jako ve škole (1 – nejlepší, 5 – nejhorší). Tato otázka také dopadla dobře, největší část respondentů ohodnotila kvalitu školení buď jedničkou (15 respondentů) nebo dvojkou (16 respondentů). Trojku vybrali 2 respondenti, čtyřku 1 zaměstnanec a pětku ne zvolil nikdo.

Kvalita BOZP

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Graf 17: Kvalita BOZP (zdroj: vlastní)

6.4 Vyhodnocení

Z dotazníkového šetření vyplývá, že společnost ČEZ Distribuce, a. s. představuje stabilního zaměstnavatele, který dodržuje předepsané zákony a plní povinnosti zákonem uložené. Školení by se dalo označit za velmi kvalitní, což vyhodnotili i sami zaměstnanci společnosti. Vzhledem k nízkému počtu pracovních úrazů lze usuzovat, že zaměstnavatel v této oblasti podniká skutečně účinné kroky k tomu, aby byla práce co nejbezpečnější a předcházel tím vlastním ekonomickým ztrátám (v této oblasti).

Z rozhovoru bylo vidět, že se firma o své zaměstnance stará, dokonce vytváří nové vlastní systémy v rámci BOZP. Z toho lze usoudit, že společnost ČEZ Distribuce klade velký důraz na bezpečnost svých zaměstnanců, nejvíce těch, co vykonávají práci v terénu. Navíc k dodržování BOZP své zaměstnance motivuje čtvrtletními prémie, jejichž jednou z podmínek určujících výši prémie, je absence pracovních úrazů. Společnost zároveň věnuje velké množství času a financí, aby byli zaměstnanci v této oblasti nadstandardně školeni a vybaveni osobními ochrannými pracovními prostředky. Velmi dobře jsou zpracovány pracovní postupy na vybrané práce na elektrickém zařízení, které mají zaměstnanci neustále k dispozici. V nich je uvedeno, jakou elektrotechnickou kvalifikaci k výkonu určité činnosti potřebuje, jaké osobní ochranné pracovní pomůcky musí využít a co využít za vybavení. Tyto znalosti jsou pravidelně přezkušovány.

Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při zkoumání historie BOZP bylo zjištěno, že první zmínky lze nalézt již od roku 1800 př. n. l. v Chammurapiho zákoníku. Na našem území se řešení této problematiky začalo objevovat na přelomu 13. a 14. století v období vlády Václava II. K dalšímu rozvoji pak došlo v 19. století, v době průmyslové revoluce, kdy došlo k velkému rozvoji strojů, pracovních postupů a technologií. Dále se práce zabývala i historií dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, kde bylo zjištěno, že sahá do 19. století.

V bakalářské práci byl vysvětlen pojem BOZP a problematika Státního úřadu inspekce práce a problematika hygieny práce, v rámci které byly popsány 4 kategorie prací. V rámci zkoumání platné právní úpravy v České republice byly zjištěny povinnosti zaměstnavatele, mezi které lze zařadit povinnost pečovat o zdraví a život zaměstnanců, eliminovat rizika a mnoho dalších, dále povinnosti zaměstnance, mezi které patří například povinnost účastnit se školení, a práva zaměstnance. Další kapitola práce byla věnována mezinárodní právní úpravě BOZP a úpravě v rámci Evropské unie.

Pátá kapitola byla věnována problematice bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Byla zde popsána rizika a nebezpečí s uvedenými příklady, dále byla rozebrána problematika prevence, do které bylo zařazeno školení, které musí zaměstnavatel ze zákona provádět a zaměstnanec se ho musí účastnit, také problematika osobních ochranných pracovních prostředků, které musí zaměstnavatel bezplatně zaměstnancům poskytnout. V kapitole, která se věnovala pracovnělékařským službám byly popsány druhy prohlídek a uvedeny změny, které vznikly poslední novelizací. Poslední část páté kapitoly byla věnována novým způsobům práce. Při jejich zkoumání bylo zjištěno, že v jejich případě není problematika BOZP dostatečně právně upravena. Vzhledem k rozšiřování tohoto způsobu práce bude jistě výzva pro 21. století zajistit odpovídající a vhodnou právní úpravu, aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců.

V praktické části byla popsána problematika BOZP v konkrétní organizaci a proveden dotazníkový výzkum na zjištění kvality BOZP v organizaci.

Resumé

Cílem bakalářské práce bylo seznámení s problematikou BOZP. První část se věnovala historickému vývoji této problematiky společně s historií dohledu nad BOZP. Další část je věnována základní charakteristice pojmu BOZP a souvisejících pojmů. Třetí a čtvrtá část jsou zaměřeny na právní úpravu v České republice, v Evropské unii a na mezinárodní úrovni. Pátá část se věnuje problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti. Šestá část je věnována konkrétní organizaci, jejímu řešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které bylo následně ověřeno dotazníkovým šetřením zaměstnanců.

Resumé v anglickém jazyce

The aim of the bachelor's thesis was to familiarize with the issue of occupational safety and health (OSH). The first part dealt with the historical development of this issue, together with the history of OSH supervision. The next part is devoted to the basic characteristics of the term OSH and related terms. The third and fourth parts focus on the legal regulation in the Czech Republic, the European Union and at the international level. The fifth part deals with the issue of occupational safety and health at the workplace. The sixth part is devoted to a specific organization, its solution to the issue of occupational safety and health, which was subsequently verified by an employee survey.

Seznam literatury a dalších zdrojů

Knižní zdroje

BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

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

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Práce, mzdy, pojištění. [1999]-. Olomouc: ANAG, [1999]-. ISBN 80-7263-006-7.

KOČIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd., (přepřac.). Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.

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

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

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

VEBER, Jaromír; HŮLOVÁ, Marie a PLÁŠKOVÁ, Alena. *Management kvality, environmentu a bezpečnosti práce: legislativa, systémy, metody, praxe*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. s. 73 ISBN 978-80-7261-210-9.

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

Právní předpisy

Judikát NS 21 Cdo 348/2022 – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/judikatns21cdo3482022>

Listina základních práv a svobod
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. [online]. [cit. 2024-01-25]. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., nařízení vlády o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

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

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

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zákon č. 250/2021 Sb., zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách

Internetové zdroje

Co je BOZP? Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. BOZP.cz. [online]. [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>

Co je hygiena práce? CRDR. [online]. [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/hygiena-prace/>

Co je to inspektorát bezpečnosti práce. CRDR. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/inspektorat-bezpecnosti-prace/>

Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova. [online]. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/doporuceni-pro-zajisteni-bozp-pri-praci-z-domova>

Hygiena práce a pracovního prostředí. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/hygiena/hygiena-prace-a-pracovniho-prostredi/>

Informace k pracovním úrazům. Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/informace-k-pracovnim-urazum>

Legislativní změny v oblasti BOZP v roce 2024. [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.bepra.cz/blog/d/legislativni-zmeny-v-oblasti-bozp-v-roce-2024>

Nemoci z povolání – Tomáš Neugebauer. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: https://bozppo-neu.cz/?page_id=3546

O společnosti. ČEZ Distribuce. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cezdistribuce.cz/cs/o-spolecnosti>

Ohrožení nemocí z povolání – Tomáš Neugebauer. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: https://bozppo-neu.cz/?page_id=3548

Osobní ochranné pracovní prostředky – Tomáš Neugebauer. [online]. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: https://bozppo-neu.cz/?page_id=998

Pracovnílékařské prohlídky po novele vyhlášky od ledna 2023. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnelekarске-prohliďky-po-novele-vyhlaske-od-ledna-2023/>

Pracovní lékařské prohlídky. Druhy, lhůty a termíny. BOZP.cz. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovnelekarske-zdravotni-prohlidky/>

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ. [online]. [cit. 2024-03-05]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi>

Program „Bezpečný podnik“. Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2024-02-26]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/program-bezpecny-podnik>

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

Rizika a nebezpečí. [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/rizika-a-nebezpeci>

Rozdíl mezi pracovním nebezpečím a rizikem v souvislosti s BOZP. [online]. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovni-nebezpeci-riziko/>

Složení představenstva a dozorčí rady. ČEZ Distribuce. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cezdistribuce.cz/cs/o-spolecnosti/slozeni-predstavenstva-a-dozorci-rady>

Školení BOZP – jak na něj? Blog Orange Academy. [online]. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/skoleni-bozp/>

Údaje o SÚIP. Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/udaje-o-suip>

Významné společnosti Skupiny ČEZ v ČR. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cez.cz/cs/o-cez/skupina-cez/vyznamne-spolecnosti-skupiny-cez>

Základní informace. ČEZ Distribuce. [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.cezdistribuce.cz/cs/o-spolecnosti/zakladni-informace>

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>

Seznam grafů a tabulek

Grafy

Graf 1: Pohlaví

Graf 2: Věk

Graf 3: Doba zaměstnání u ČEZ Distribuce, a. s.

Graf 4: Pracovní pozice

Graf 5: Názor na BOZP

Graf 6: Školení při nástupu

Graf 7: Jak často probíhá školení

Graf 8: Jsou informace přínosné

Graf 9: Dostupnost informačních materiálů

Graf 10: Znalost povinností

Graf 11: Pracovní úraz

Graf 12: Druh pracovního úrazu

Graf 13: Znalost postupu při pracovním úrazu

Graf 14: Lékárnička na pracovišti

Graf 15: Dostupnost ochranných pracovních prostředků

Graf 16: Využívání ochranných pracovních prostředků

Graf 17: Kvalita BOZP

Tabulky

Tabulka 1: Důležité právní události týkající se BOZP

Tabulka 2: Důležité milníky v oblasti dozoru nad BOZP

Tabulka 3: Periodické prohlídky

Přílohy

Příloha 1 – Dotazník

Dotazník k bakalářské práci – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 1) Uveďte pohlaví:
 - a. Muž
 - b. Žena
- 2) Kolik je vám let?
 - a. 18-30
 - b. 31-50
 - c. 51+
- 3) Jak dlouho jste zaměstnán/a u ČEZ Distribuce, a. s.?
 - a. 5 let a méně
 - b. 6-15 let
 - c. 16 let a více
- 4) Na jaké pozici pracujete?
 - a. Technik
 - b. Elektromontér 1
 - c. Elektromontér 2
 - d. Jiné (*napsat*) –
- 5) Jaký máte názor na BOZP?
 - a. Myslím, že je důležitá
 - b. Mám neutrální názor
 - c. Myslím si, že je zbytečná
- 6) Proběhlo školení týkající se BOZP při nástupu do zaměstnání?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
- 7) Jak často probíhá školení týkající se BOZP?
 - a. Několikrát ročně
 - b. Jednou za rok
 - c. Jednou za 2-5 let
- 8) Jsou pro vás informace ze školení přínosné?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
- 9) Máte k dispozici materiály týkající se BOZP?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
- 10) Víte, jaké jsou Vaše povinnosti ve vztahu k BOZP?
 - a. Ano
 - b. Ne
- 11) Stal se Vám již pracovní úraz?
 - a. Ano, jednou
 - b. Ano, vícekrát
 - c. Ne, nikdy

- 12) Pokud se Vám úraz stal, o co se jednalo?
- Odpověď:
- 13) Když dojde k pracovnímu úrazu, víte, co máte dělat?
a. Ano
b. Ne
- 14) Máte na pracovišti k dispozici lékárníčku?
a. Ano
b. Ne
c. Nevím
- 15) Máte k dispozici ochranné pracovní prostředky?
a. Ano, hradí mi je zaměstnavatel
b. Ano, hradím si je sám
c. Ne, ale jsou potřeba
d. Ne, jsou zbytečné
e. Jiné (*napsat*) –
- 16) Využíváte ochranné pracovní prostředky?
a. Ano, vždy
b. Dle situace
c. Ne, nikdy
d. Jiné (*napsat*) –
- 17) Ohodnoťte kvalitu BOZP (školení, pomůcky ...) – 1 = nejlepší, 5 = nejhorší
a. 1
b. 2
c. 3
d. 4
e. 5

PRACOVNÍ ÚRAZ CO TEĎ?

Zaměstnavatel je povinen



Každý je povinen

- ☑ poskytnout první pomoc
- ☑ uklidnit postiženého
- ☑ přivolat lékaře (eventuálně zajistit dopravu k lékaři)
- ☑ oznámit pracovní úraz svému vedoucímu/zaměstnavateli
- ☑ podle potřeby přivolat policii, hasiče

Zaměstnanec je povinen

- ☑ bezodkladně oznámit svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.

Podrobně jsou povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců uvedeny v § 105 a § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce, a v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu.

1

Zajistit

- ☑ místo úrazu (varovné světlo, praporek, zvukový signál)
- ☑ okolí místa úrazu (komunikace, stavební díly, zastavit stroj, odpojit energovody apod.)
- ☑ dokumentaci místa úrazu (fotografie, nákres)

2

Vyšetřit

- ☑ příčiny a okolnosti úrazu, pokud možno za účasti postiženého zaměstnance, svědků, odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; přítom minimálně do doby ohledání místa úrazu bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu

3

Ohlásit bez zbytečného odkladu

Pracovní úraz

- ☑ územně příslušnému útvaru Policie ČR při podezření z trestného činu
- ☑ příslušné odborové organizaci a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP
- ☑ příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému úřadu*), je-li pracovní neschopnost po úrazu delší než 3 kalendářní dny nebo je hospitalizace zaměstnance delší než 5 dní
- ☑ zaměstnavateli, který zaměstnance k práci vyslal

Smrtelný pracovní úraz

- ☑ územně příslušnému útvaru Policie ČR
- ☑ příslušné odborové organizaci a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP
- ☑ příslušnému oblastnímu inspektorátu práce*) nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu*)
- ☑ zaměstnavateli, který zaměstnance k práci vyslal
- ☑ zdravotní pojišťovně postiženého zaměstnance

*) jehož dozoru podléhají pracoviště, stavby, činnosti nebo technická zařízení

4

Zaměstnavatel je dále povinen

- ☑ vést evidenci o všech úrazech v knize úrazů
- ☑ vyhotovit záznamy a vést dokumentaci o všech úrazech s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny nebo o smrtelných úrazech
- ☑ odevzdat jedno vyhotovení záznamu o úrazu postiženému zaměstnanci, případně jeho rodinným příslušníkům
- ☑ zaslat hromadně stejnopisy záznamů o úrazech za kalendářní měsíc do pátého dne následujícího měsíce příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému úřadu a zdravotní pojišťovně postiženého zaměstnance
- ☑ zaslat v případě smrtelného úrazu záznam o úrazu nejpozději do pěti kalendářních dnů od doby, kdy se o úrazu dozvěděl, územně příslušnému útvaru Policie ČR, příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému úřadu a zdravotní pojišťovně postiženého zaměstnance
- ☑ přijmout opatření proti opakování úrazu



<https://vubp.cz/infomaterialy-bozp>

Vydáno 2021

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/cze-pracovni-uraz-co-ted.pdf>

Příloha 3 – Bezpečnostní značky



Zdroj: <https://www.hastex.cz/public/img/bezpecnostni-tabulky.jpg>