

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Povinnosti zaměstnavatele v prevenci pracovních  
úrazů a nemocí z povolání**

**Bc. Jana Tvrdíková**

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2009/2010

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Jana Tvrdíková**

obor Veřejná správa a regionální rozvoj

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze  
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Povinnosti zaměstnavatele v prevenci  
pracovních úrazů a nemocí z povolání**

### Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled a rozbor právní úpravy
4. Aplikace v praxi
5. Závěr
6. Seznam použitých zdrojů
7. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

BĚLINA M., a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. 540 s. ISBN 80-7179-672-5

ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce – aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praha: Eurounion, 2008. 712 s. ISBN 80-7317-071-5

JANÁKOVÁ, Anna. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2008. 384 s. ISBN 80-7263-474-3

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

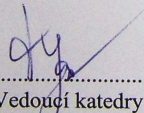
Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se stanoví další požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

a další literatura po dohodě s vedoucí práce

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011

L.S.

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 3. 2. 2010

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Povinnosti zaměstnavatele v prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury, zákonů a dalších informačních zdrojů, které jsou v práci průběžně citovány a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6. dubna 2011

---

Jana Tvrdíková

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce paní JUDr. Daniele Světlíkové za pomoc, přínosné rady a vedení během vypracovávání této práce.

Také děkuji všem lidem ze Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR, kteří mi poskytli potřebné informace a udělali si čas k zodpovězení mých dotazů. Zvláště děkuji za ochotu panu Oldřichu Jursíkovi - specialistovi BOZP a PO ve VZP.

V neposlední řadě bych chtěla poděkovat svým rodičům za pomoc a podporu, kterou mi poskytovali při studiu.

# Povinnosti zaměstnavatele v prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání

---

## Employer's Duties of Prevention of Work-related Injuries and Vocational Diseases

### Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá povinnostmi zaměstnavatele v prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání. Stěžejní důraz je položen na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Teoretická část práce obsahuje přehled a rozbor právní úpravy, ve kterém je poskytnut pohled od historického vývoje problematiky bezpečnosti práce až po současnou právní úpravu a zásady, přičemž na první pohled je patrné, že ve zkoumané oblasti panuje velká rozdrobenost právních norem.

Praktická část se konkrétně zaměřuje na vybraný podnik, ve kterém jsou aplikována pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tímto podnikem je Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. Nejprve je popsána základní charakteristika subjektu. Zvýšená pozornost je věnována faktorům, které mohou mít vliv na péči o zaměstnance ve zkoumané oblasti. Poté je práce zaměřena na samotné organizační, institucionální a obsahové zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na základě zjištěných skutečností jsou navržena opatření směřující ke zlepšení ochrany zdraví při práci a je osvětlena nutnost a rozsah úpravy v administrativní činnosti.

### Summary

The subject of the present diploma thesis is employer's duties of prevention of work-related injuries and vocational diseases. The main emphasis is put on the area of occupational safety and health. Theoretical part of diploma thesis contains an overview and analysis of legislation, in which is provided a view from historical development of occupational safety issues to the current legislation. At first glance it is clear that there is a large fragmentation of laws within the surveyed area.

The practical part focuses specifically on the selected company in which the rules of occupational safety and health are applied. The chosen company is the General Health Insurance Company of the Czech Republic. First, it describes the basic characteristic of the company, with increased attention to factors that may affect the care of the employees within the surveyed area. Then the work is focused on the organizational, institutional and substantive ensuring of occupational safety and health. On the basis of detected facts, measures to improve safety and health at work are proposed and the necessity and scope of administrative activities are elucidated.

**Klíčová slova:** bezpečnost a ochrana zdraví při práci, BOZP, administrativa, zaměstnanec, prevence, povinnosti zaměstnavatele, pracovní úraz, nemoci z povolání, rizika.

**Keywords:** occupational safety and health, OSH, administration, employee, prevention, employer's duties, work-related injury, vocational diseases, hazards/risks.

# Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika .....	10
2.1	Cíl práce .....	10
2.2	Metodika .....	10
3	Přehled a rozbor právní úpravy.....	12
3.1	Exkurz do historie BOZP v českých zemích .....	12
3.2	Přehled platné právní úpravy .....	17
3.2.1	Mezinárodní úmluvy.....	17
3.2.2	Evropské právo .....	18
3.2.3	Právní předpisy ČR.....	20
3.3	Rozbor platné právní úpravy.....	23
3.3.1	Význam, pojem a funkce BOZP .....	23
3.3.2	Struktura BOZP .....	26
3.3.3	Nositelé práv a povinností na úseku BOZP .....	31
3.3.4	Obecné zásady BOZP .....	35
3.3.5	Základní povinnosti zaměstnavatele.....	39
3.3.6	Zaměstnanci .....	42
3.3.7	Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	43
4	Aplikace v praxi.....	47
4.1	Základní charakteristika subjektu .....	47
4.1.1	Organizační struktura.....	48
4.1.2	Hospodaření pojišťovny.....	49
4.1.3	Pojištěnci.....	50
4.2	Organizační a institucionální zajištění BOZP.....	52
4.2.1	BOZP v organizační struktuře .....	52
4.2.2	Přehled vnitřních předpisů .....	53
4.3	Obsahové zajištění BOZP.....	56
4.3.1	Základní povinnosti v péči o BOZP .....	56
4.3.2	Prevence a hodnocení rizik .....	59
4.3.3	Školení o BOZP .....	62
4.3.4	Zdravotní péče .....	64
4.3.5	Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	66
4.3.6	Osobní ochranné pracovní prostředky .....	70
4.3.7	Bezpečnostní značky a signály .....	71
4.3.8	Revize technických zařízení .....	72
4.4	Zjištění a doporučení .....	74
5	Závěr .....	78
6	Seznam použitých zdrojů.....	80
7	Přílohy.....	84

## Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Organizační struktura VZP ČR k 31. 3. 2011 .....	48
Obrázek č. 2: Detailní pohled na Oddělení bezpečnosti VZP ČR před a po 1. březnu 2011 .....	53
Obrázek č. 3: Výňatek z vybraného změněného vnitřního předpisu .....	56
Obrázek č. 4: Bezpečnostní opatření ke snížení rizika dle účinnosti .....	60
Obrázek č. 5: Schéma ohrašovací povinnosti v rámci VZP .....	67
Obrázek č. 6: Návrh změny organizační struktury VZP .....	75

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled vnitřních předpisů VZP .....	54
--	----

## Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj počtu pojištěnců u VZP v ČR v období 2002-2009 s přihlédnutím k pohlaví pojištěnců .....	51
Graf č. 2: Dostupnost, aktuálnost a přehlednost interních předpisů BOZP k 31. 12. 2010.....	55
Graf č. 3: Hodnocení pracovních rizik dle stupně rizika v kanceláři .....	61
Graf č. 4: Pracovní úrazovost v odvětvích (CZ-NACE) v roce 2009 .....	69

## Seznam zkratk

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
KSVS	kolektivní smlouva vyššího stupně
MP	Metodický pokyn
MPO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OB	oddělení bezpečnosti
OOPP	osobní ochranné pracovní pomůcky
OSN	Organizace spojených národů
PO	požární ochrana
PŘ	příkaz ředitelel VZP ČR
PS P ČR	Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR
PÚ	pracovní úraz
Sb.	Sbírka zákonů
SBPO	specialista bezpečnosti a požární ochrany
ÚP	územní pracoviště
VÚSC	vyšší územní samosprávný celek
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZBOZP	zákon č. 309/2006 Sb.,
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění



# 1 Úvod

Bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a pracovní prostředí utváří spolu s dalšími pracovně-právními instituty v rámci platného pracovního práva samotní zaměstnavatelé. Kvalita pracovního života jednotlivce, stejně jako produktivita jeho práce a tím pádem i konkurenceschopnost podniku se odvíjí od prostředí a podmínek, které vedení podniku pro své zaměstnance vytvoří. Kvalita, produktivita a bezpečí při práci musí být spolu úzce propojeny.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zatím v České republice přetrvává poněkud laxní přístup, ačkoli úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v 21. století docela na vysoké úrovni. Na jedné straně je možné nalézt společnosti, kde je management bezpečnosti práce nedílnou a právoplatnou součástí rozhodovacích aktů. Na druhé straně však stále existují společnosti, v nichž se otázky bezpečnosti práce mnohdy vyskytují na okraji zájmu, vedením podniku jsou chápány a realizovány jako pouhé formální zaškolení zaměstnanců, a do popředí se dostávají až při vzniku pracovního úrazu nebo havárie. Přístup k vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí závisí také na oboru podnikání zaměstnavatele. Jinak to bude vypadat na administrativním pracovišti, jinak v chemické laboratoři.

Samotná bezpečnost pracovníků je závislá na vysokém množství okolností. Mnohé z nich lze ovlivnit a vytvořit tak podmínky pro bezpečný výkon práce. K řadě pracovních úrazů dochází kvůli nedůsledné identifikaci nebezpečí, neodpovídajícímu vyhodnocení rizik a nepřijetí potřebných opatření, kterými by se zamezily negativní účinky těchto rizik. Proto je konkrétně této tématice v právních normách věnován poměrný velký prostor.

Z těchto důvodů je a bude problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stále aktuální a potřebná nejen z hlediska ochrany zdraví člověka-jednotlivce-zaměstnance, ale také z hlediska finančního zázemí zaměstnavatelů, popřípadě celé společnosti.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce s názvem „Povinnosti zaměstnavatele v prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání“ bude zhodnocení nutnosti a rozsahu úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v administrativě.

K dosažení tohoto hlavního cíle bude nutné ho nejprve rozdělit do několika dílčích cílů. Mezi tyto cíle bude patřit kritické nalezení teoretického podkladu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, přičemž v diplomové práci nebude činěn nárok na podání vyčerpávajícího a komplexního přehledu práva v dané oblasti. Hlavní snahou bude předložit informativní průřez v minulosti platného a současně platného práva a jeho výklad, včetně zhodnocení přehlednosti úpravy dané problematiky obecně i konkrétně.

Cílem praktické části bude hlubší proniknutí mezi faktory ovlivňující bezpečnost a zdraví při práci u konkrétního subjektu se zaměřením na odhalování případných slabých míst v této úpravě, včetně návrhů na jejich odstranění.

Subjektem, na který bude diplomová práce zaměřena, je Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. Práce by pro společnost měla být přínosem, protože údaje o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci budou shrnuty na jednom místě a v případě zjištěných nedostatků budou navržena možná nápravná opatření.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce bude rozdělena do dvou základních částí, teoretické a praktické. Teoretická část bude věnována přehledu a rozboru právní úpravy a současných trendů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně krátkého úvodu do historie bezpečnosti práce, jenž bude důležitý z hlediska komplexního uchopení problematiky. Teoretickou částí bude vytvořena odborná základna pro následující aplikační kapitolu.

Teoretická část bude zpracována metodou analýzy dokumentů. Budou využity dostupné zdroje, zejména odborná literatura, právní předpisy České republiky a oficiální internetové zdroje, kterými budou předloženy nejaktuálnější údaje. Práce se bude zabývat úpravou bezpečnosti a ochrany při práci bez zahrnutí požární ochrany. Legislativní úprava státu sehrává významnou úlohu při nastavení pravidel pro zajištění bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci, proto jí bude věnována náležitá pozornost. Zároveň bude přihlédnuto k faktu, že legislativní proces v podmínkách České republiky má rychlý a dynamický průběh, tudíž bude v diplomové práci brán v úvahu takový stav právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který bude relevantní k datu 28. února 2011.

Praktická část bude věnována zkoumání aplikace pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v praxi a bude zahrnovat charakteristiku subjektu, jeho organizační a bezpečnostní strukturu. Zkoumaným subjektem bude zvolena Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR, tedy zaměstnavatel, jehož hlavní nabízenou pracovní náplní je administrativní práce, což odpovídá cíli diplomové práce.

Praktická část bude realizována pomocí případové studie a analýzy sekundárních a primárních dat.

Sekundární data budou získána ze studia a porovnání pro veřejnost dostupných dokumentů VZP, které jsou umístěny na oficiálních internetových stránkách VZP, zejména se bude jednat o výroční zprávy a ročenky do roku 2009. Dále tato data budou získána z vnitropodnikových materiálů, tedy z příkazů ředitele VZP, metodických pokynů a směrnic. Vnitropodnikové normativní akty budou analyzovány po formální a materiální stránce. Formální stránka bude představovat zejména přehlednost, aktuálnost a dostupnost prvotní i následnou. Materiální stránka bude zkoumána z hlediska obsahu a pokrytí povinností daných legislativou.

Zdrojem primárních dat pak budou semistrukturované rozhovory se specialistou BOZP a zaměstnankyní ekonomického oddělení. Dále pět řízených rozhovorů s pěti řadovými administrativními zaměstnanci VZP. Záznam bude přiložen v příloze č. 1.

V závěru budou pak uvedeny výsledky plynoucí z předchozích kapitol jako navazující syntéza, která bude shrnutím získaných poznatků do celků, které poskytnou rámcově uspořádaný a stručný přehled o současné úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Seznam použitých knižních, internetových, legislativních a vnitropodnikových zdrojů bude uveden na konci diplomové práce spolu se seznamem příloh. Veškeré tabulky a grafy budou realizovány prostřednictvím aplikace MS Excel.

### 3 Přehled a rozbor právní úpravy

V této kapitole jsou obsažena teoretická východiska, která vytvoří ucelený historicko-teoretický základ pro zpracování další kapitoly.

#### 3.1 Exkurz do historie BOZP v českých zemích

Potřeba ochrany a bezpečnosti práce v období feudalismu i předcházejících érách nepřípadala vládnoucím vrstvám jako stěžejní problém, kterým by se měly zabývat. Každý pracovník se musel proti rizikům práce ochránit sám. Ale i v této době je již možné nalézt poznatky o ochraně určitých skupin obyvatelstva. Jedná se například o skupinové zajištění v cechovních organizacích tovaryšů nebo o horní právo. Právě horní předpisy obsahují zmínky o ochraně horníků. První jsou obsaženy v privilegiu jihlavském z roku 1249.<sup>1</sup> Na tento vývoj navázala kodifikace horního práva Václava II. z let 1300 – 1305 *Constitutiones iuris metallici*, známější pod názvem *Ius regale montanorum* neboli Právo horního regálu (horní zákoník). Zákoník vycházel z nových ekonomických vztahů, které se vytvářely při důlním podnikání, kde pracující, tj. horníci, prodávají svou pracovní sílu podnikateli. Zákoník má řadu předpisů o bezpečnosti práce v dolech, o větrání, osvětlení, odvodňování, předpisy o délce pracovní doby a o výplatě mezd.<sup>2</sup>

Právo v období feudálně-absolutistického státu prošlo složitým vývojem. Pracovní poměry na panstvích byly upraveny robotními patenty (např. omezení roboty na 3 dny v týdnu a osmihodinový pracovní den v zimě), ale pracovní poměry v manufakturách a továrnách byly prakticky ponechány na vůli podnikatelům. Teprve koncem 18. a začátkem 19. století začínají být vydávány předpisy, které upravují pracovní poměry dělníků, zejména pracujících dětí a žen. Dvorský dekret z roku 1786 stanovil základní požadavky hygieny u pracujících dětí, tím byly položeny základní kameny ochranného zákonodárství.<sup>3</sup>

Počátky péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci tedy sahají do období rakouského císařství v 19. století. Toto století znamenalo urbanizaci, průmyslovou revoluci a průmyslovou velkovýrobu, při které se značně zvyšovalo riziko práce a spolu s tím se

---

<sup>1</sup> MALÝ, K., et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 23-46

<sup>2</sup> BÍLEK, J. *Ius regale montanorum aneb Královské právo horníků*, s. 30-67

<sup>3</sup> MALÝ, cit. 1, s. 151-181

zvyšovala i četnost výskytu úrazů souvisejících se samotným pracovním procesem. Přesto je i v této době přijímání bezpečnostních a hygienických opatření podceňováno.

Teprve až později došlo ke změně přístupu k ochraně zdraví při práci. Tato změna byla vyvolána dvěma významnými faktory, a to politickými a ekonomickými. Politické faktory byly posilovány velkým množstvím úrazů, mnohdy i hromadných, jež vedly k vyššímu uvědomování pracujících, kteří začali vytvářet silný tlak na podnikatele. Ekonomické faktory spočívaly ve vyšší výhodnosti zavést určitá bezpečnostní pravidla, kterými se podnikatelé mohou snadněji vyhnout nepříjemnostem a finančním výdajům v případě úrazů.<sup>4</sup>

Obor podnikání byl soukromoprávní sférou, přesto stát do ní začal zasahovat tím, že pomocí zákonů stanovil pro podnikatele určité základní povinnosti pro zajištění bezpečné a zdravotně nezávadné práce, a to nejprve v zařízení zvláště nebezpečných (jako příklad lze uvést doly, hutě, sklárny) a později všeobecně. Všeobecný občanský zákoník z 1. 6. 1811 ukládal zaměstnavateli povinnost pečovat o zdraví a život zaměstnanců. Stát byl povinen chránit zaměstnavatele i zaměstnaného před nátlakem jiných osob při stanovení pracovních podmínek. Základním východiskem pro sjednávání pracovních smluv byla koncepce smluvní volnosti zakotvená v občanském zákoníku v § 1151 -1163.

Další významný rozvoj nastává v druhé polovině 19. století, kdy ještě pracovní právo není vyčleněno do samostatného odvětví a tvoří tak součást občanského, správního a živnostenského práva. Základním východiskem právní úpravy se stal živnostenský řád č. 227/1859 ř.z., který stanovil povinnost pro majitele živnosti, aby stroje ohradili takovým způsobem, aby byla zajištěna ochrana dělníků.<sup>5</sup> Řád se však nevztahoval na námezdní pracovníky, pro které platily cechovní předpisy. Živnostenský řád byl novelizován roku 1913 a platil na našem území až do přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.<sup>6</sup>

Zásadní změny přinesla osmdesátá léta novelizací živnostenského řádu. Roku 1885 byl živnostenský řád novelizován tzv. dělnickou novelou (zákon č. 22/1885 ř.z.), kterou došlo k upravení pracovních poměrů v řemeslnických živnostech a továrnách. Postupně tak byla vydána ještě řada dalších prepisů, např. o nedělním a svátečním klidu (zákon č. 21/1895

<sup>4</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 351-352

<sup>5</sup> DANDOVÁ, E., et al. *Bezpečnost práce - nedílná součást života : Učební manuál*, s. 9-12

<sup>6</sup> MALÝ, K., et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 293-297

ř.z.), živnostenské inspekci (zákon č. 117/1889 ř.z.) a o pracovním a živnostenském soudnictví (zákon č. 218/1896 ř.z.). Změny se týkaly zejména délky pracovní doby. Původně byla neomezená a ponechána na dohodě mezi podnikatelem a dělníkem, přičemž se vycházelo z představ o formální rovnosti podnikatele a dělníka, který byl ekonomicky donucen prodávat svou pracovní sílu. Úkolem živnostenské inspekce jako státního orgánu byla kontrola dodržování zákonných předpisů ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. Jestliže měl inspektor podezření, že je zdraví zaměstnance ohroženo prací nebo způsobem provozu, mohl si živnostenský úřad na jeho návrh přizvat k potřebným šetřením lékaře nebo jiného znalce a v případě, že se podezření vyjevilo jako oprávněné, náklady na přibrání dalšího znalce hradil kontrolovaný zaměstnavatel.

Tyto uvedené předpisy se nevztahovaly na zemědělství a lesnictví, hornictví, dopravu, domácí průmysl a zahrnovaly jen podniky, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců. Teprve novela živnostenského řádu z roku 1885 stanovila pracovní dobu dětí mezi 12 až 14 lety na 8 hodin denně. Používání dětí do 14 let v továrnách bylo vůbec zakázáno a do 16 let jen u prací lehčích, přičemž tu byla pracovní doba omezena na 11 hodin denně.

Pracovní doba dospělých dělníků byla zkrácena nejprve v hornictví, a to zákonem č. 115/1884 ř.z. na 12 hodin. Do této doby se nezapočítávaly přestávky. Součástí dělnické politiky rakouských vlád bylo i úrazové a nemocenské pojištění a sociální, invalidní a starobní pojištění. Vláda chtěla vystupovat jako záruka bezpečného řešení dělnických otázek a potřeb. Úrazové pojištění bylo původně řešeno pojištěním dělníků u soukromých pojišťoven. Toto řešení nevyhovovalo dělníkům z důvodu zdlouhavého zjišťování pojišťoven, ani továrníkům z důvodu vysoké nákladnosti pojištění. Vyhovující řešení přinesl zákon č. 1/1888 ř.z. o úrazovém pojištění. Pojišťovna dostala právo hojit se na podnikateli, pokud byl úraz způsoben úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Zraněný či pozůstalí měli právo na náhradu škody na zaměstnavateli jen tehdy, pokud byl úraz způsoben úmyslně.

Pro úpravu hornictví byl závazný horní řád vydaný 23. května 1854, který se rozvíjel v souladu s potřebami průmyslové revoluce a rozmachu těžby uhlí. Práci dětí dovozoval horní řád prakticky neomezeně. K jejímu omezení došlo v roce 1884 zákonem o úpravě pracovních poměrů v hornictví, jenž dovozoval práci dětí od 12 let jen na povrchu a

se souhlasem rodičů. Pracovní doba dospělých byla omezena až v roce 1901 na 9 hodin denně.

Zákon z roku 1913 oprávnil ministerstvo obchodu stanovit nařízením všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků a zvláštní předpisy téhož druhu pro jednotlivé provozy a technologické postupy. V roce 1914 je přijat zákon o pracovních poměrech statkových úředníků, který obsahoval služební pragmatiku. V současnosti obdobnou úpravu obsahuje zákon č. 218/2003 Sb., služební zákon. Dále byl přijat zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. zavádějící osmihodinový pracovní den. Stanovil, že děti mladší 16 let nesmí vykonávat noční práci, obdobně platil i pro ženy. V letech 1918 až 1921 byla dále upravena práce žen a dětí, ochrana mezd, placená dovolená na zotavenou pro horníky a v neposlední řadě byly upraveny kolektivní smlouvy mezi odborovými organizacemi a jednotlivými zaměstnavateli. Děti do věku 14 let a s nedokončenou školní docházkou nesměli námezdně pracovat kromě lehkých prací v zemědělství nebo domácnosti od 10 let věku. V roce 1921 byla uzákoněna dovolená horníků na 5 až 10 dnů. O rok později byla přiznána dovolená také pro ostatní dělníky v rozmezí 5 až 8 dnů.

Přestože jak je z výše uvedeného textu patrné, byly předpisy na ochranu zaměstnanců přijímány, je možné konstatovat, že podobné předpisy byly vydávány jen sporadicky. Až mezi světovými válkami se jejich počet rozšířil.<sup>7</sup>

V období protektorátu byly stále v platnosti základní pracovněprávní předpisy doplněné o opatření zacílená na podporu válečného úsilí Německa. Protektorátní předpisy umožňovali totální nasazení na práce do Německa. Vliv odborů byl značně oslaben tím, že odborové organizace byly nahrazeny Národní odborovou ústřednou zaměstnaneckou. Byly zakázány stávky a zavedena restriktivní mzdová opatření. Během okupace nebyly dojednávány nové kolektivní smlouvy, ale dočasně zůstávaly v platnosti ty staré.<sup>8</sup>

V období vzniku první republiky až do roku 1948 byli všichni zaměstnanci pojištěni. Pojišťovna měla povinnost odškodnit zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz, ale také měla rozhodující pravomoc kontroly, prevence a poučení v oblasti bezpečnosti a hygieny práce.

---

<sup>7</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 352

<sup>8</sup> MALÝ, K., et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, s. 463-478

Po druhé světové válce byla nutná obnova válkou zničeného hospodářství a rozvoj průmyslové výroby, zejména jaderné energetiky, proto je zaznamenávána vysoká iniciativa v oblasti bezpečnosti práce ze strany vlád (státní a odborové orgány) a mezinárodních organizací (Mezinárodní organizace práce).<sup>9</sup>

Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci stanovil úkoly zaměstnavatelům a dozor nad oblastí BOZP svěřil odborové organizaci, kterou bylo Revoluční odborové hnutí. Kvůli poničení národního hospodářství a zeslabení aktivity pohraničních oblastí během války byl vydán zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly. Zákon č. 45/1956 Sb. obecně zkrátil pracovní dobu na 46 hodin týdně.

Během tohoto období byly pracovněprávní vztahy výrazně ovlivněny zákonodárstvím a politikou Sovětského svazu. Dále na území dnešní České republiky platily kromě předpisů vydaných po roce 1945 i některé zákony z První republiky a dokonce předpisy z dob Rakouska-Uherska. Díky celkové nepřehlednosti a zmatenosti právních předpisů bylo nutností sestavit ucelenou soustavu pracovního práva a práva na ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.<sup>10</sup>

Takovou normou se stal zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který představoval nejsouhrnnější právní předpis v této oblasti. Stále zde byla nutnost vytvořit komplex pracovního práva jako samostatného odvětví. Práce na zákoníku práce byly zahájeny již v roce 1962, hotovy na podzim 1963, ale nutnost zdokonalovat soustavu plánovitého řízení národního hospodářství odložila projednávání zákoníku práce o dva roky. Samotný zákoník práce byl dopracován v lednu 1965<sup>11</sup> a v dubnu 1965 byl předložen Národnímu shromáždění ČSSR<sup>12</sup>. Dne 16. 6. 1965 byl vyhlášen jako zákon č. 65/1965 Sb., účinnosti nabyl 1. ledna 1966. Zákoník práce navázal na velké množství předpisů První republiky, nahradil stávající platné pracovněprávní předpisy a platil až do konce

---

<sup>9</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 354

<sup>10</sup> DANDOVÁ, E., et al. *Bezpečnost práce - nedílná součást života : Učební manuál*, s. 9-12

<sup>11</sup> *Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna* [online]. 1965 [cit. 2011-01-05]. Rozprava o osnově starého zákoníku práce. Dostupné z WWW: <<http://psp.cz/eknih/1964ns/stenprot/006schuz/s006002.htm>>.

<sup>12</sup> *Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna* [online]. 1965 [cit. 2011-01-05]. Společná zpráva všech výborů Národního shromáždění k návrhu zákoníku práce, včetně jeho osnovy. Dostupné z WWW: <[http://psp.cz/eknih/1964ns/tisky/t0050\\_01.htm](http://psp.cz/eknih/1964ns/tisky/t0050_01.htm)>.



roku 2006. Během doby své platnosti byl více než padesátkrát novelizován, přičemž nejdůležitější novelizace proběhly v 90. letech 20. století po přechodu k tržní ekonomice. Orientační přehled současné platné právní úpravy je uveden v následující kapitole.

Dalším milníkem se stal 1. 5. 2004, kdy ČR vstoupila do EU. BOZP je nedílnou součástí sociální politiky na úrovni EU a politiky jednotlivých členských států, ale i politiky jednotlivých společností a firem. Až na malé výjimky byly české a evropské právní předpisy BOZP tematicky téměř identické, a pokud se týkalo obsahu směrnic, nevyplývaly z nich žádné nové povinnosti, které by již v průběhu minulých let nebyly obsaženy v českých právních předpisech.<sup>13</sup> Členství v EU předpokládá kvalifikované řízení BOZP a pružné reagování na změny v oblasti práce a pracovních podmínek (zejména pak na měnící se formy práce, tlak na flexibilitu, nová rizika přicházející s novými technologiemi, tlak na konkurenceschopnost ekonomiky, nepříznivý demografický vývoj).<sup>14</sup> Poslední zatím největší změnou bylo přijetí nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007.

### **3.2 Přehled platné právní úpravy**

V této části je uveden přehled základní, nikoli však vyčerpávající, platné právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vzhledem k rozsahu a zaměření diplomové práce není možné zmínit všechny relevantní předpisy. Pro uvedené legislativní normy platí dovětek „v platném znění“, pokud není uvedeno jinak.

#### **3.2.1 Mezinárodní úmluvy**

Na mezinárodní úrovni je jednou z nejdůležitějších odborných organizací Mezinárodní organizace práce (MOP). Byla založena v roce 1919 na základě Versailleské mírové smlouvy. V roce 1947 byla přijata jako jedna z prvních organizací do systému OSN. Vzhledem k tomu, že Československá republika byla signatářem této mírové smlouvy, byla i zakládajícím členem. MOP má v systému organizací OSN unikátní strukturu, je totiž

---

<sup>13</sup> *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Zákon o inspekci práce : Základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností.* [s.l.] : Hospodářská komora ČR, 2006. 36 s. Dostupné z WWW: <[http://www.businessinfo.cz/files/2005/060830\\_inmp\\_bozp.pdf](http://www.businessinfo.cz/files/2005/060830_inmp_bozp.pdf)>.

<sup>14</sup> SVOBODOVÁ, L., ŠVECOVÁ, M. *Výzkum v oblasti BOZP v kostce - inspirace pro praxi : Výsledky výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v.v.i., s. 60-70*

tripartitní, tj. zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů jsou rovnocennými partnery zástupců vlád členských států a také rovnocenně vystupují i při všech jednáních.<sup>15</sup>

Základním posláním MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv, protokolů a doporučení a týkají se zejména politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení a dalších otázek. Mezinárodní úmluvy jsou dohody, které stanovují zejména cíle státní politiky BOZP a pracovní normy, které se po ratifikaci stávají pro členský stát závazkem.<sup>16</sup>

Úmluva č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, z roku 1981, převzata č. 20/1989 Sb.

Úmluva č. 120, o hygieně v obchodě a kancelářích, z roku 1964, převzata č. 25/1981 Sb.

Úmluva č. 135, o zástupcích pracovníků, z roku 1971, převzata č. 108/2001 Sb.m.s.

Úmluva č. 161, o závodních zdravotních službách, z roku 1985, převzata č. 145/1988 Sb.

### 3.2.2 Evropské právo

Pro právo Evropských společenství platí zásada aplikační přednosti tohoto práva před národním právem a zásada bezprostředního účinku tohoto práva. Oproti tomu se právní normy řídí také principem subsidiarity, což znamená, že svěřená působnost může být vykonávána orgány EU jen v rozsahu, který překračuje efektivní možnost států v oblasti zajištění sociální ochrany v rozsahu působnosti jimi svěřené jednotlivými členskými státy EU.<sup>17</sup> Evropské právo se dělí podle hlediska strukturálního neboli způsobu jeho tvorby na primární neboli komunitární právo a na sekundární právo.

Harmonizace a jednotné upravení BOZP v jednotlivých členských zemích je nezbytné, protože má zamezit konkurenci právě na úkor BOZP. Harmonizační proces v ČR v relevantní míře a příslušném rozsahu byl dovršen vydáním nového zákoníku práce v roce 2006.

---

<sup>15</sup> TOMEČEK, M., et al. *Školení bezpečnosti práce a požární ochrany : ZÁKLADNÍ DÍLO aktuální stav leden 2011 – včetně 29. aktualizace.* s. 30-35

<sup>16</sup> Tamtéž, s. 30-49

<sup>17</sup> ŠTEFKO, M. *Czech Labour Law in European Kontext*, s. 39-43

### Primární právo

Toto právo tvoří soubor prvotních pramenů práva. Jedná se o normy vytvářené členskými státy. Patří sem zřizovací smlouvy, subsidiární smlouvy a akty zástupců členských států.

Smlouva o založení Evropského společenství z 25. března 1957, čl. 136 a následující

Listina základních práv EU ze 7. 12. 2000 z Nice, čl. 31

Lisabonská smlouva, čl. 6 SEU

### Sekundární právo

Toto právo je tvořeno celkem normativních aktů, které byly přijaty evropskými institucemi jako prováděcí ustanovení smluv. Patří sem právní akty závazné (nařízení, směrnice a rozhodnutí), nezávazné (rozhodnutí, doporučení) a celá řada dalších aktů (například vnitřní institucionální nařízení nebo akční programy ES).<sup>18</sup>

Rámcová směrnice Rady č. 89/391/EEC z 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (směrnice obsahuje základní zásady pro vytvoření systému ochrany života, zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců)

Směrnice 91/383/EEC 25. 6. 1991 kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se stálým nebo přechodným pracovním poměrem

Směrnice 89/654/EEC, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti; prováděcí směrnice ke směrnici č. 89/391/EEC

Směrnice Rady 89/655/EEC, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci, ve znění směrnice 95/63/ES a 2001/45/ES

Směrnice Rady 89/656/EEC, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci

Směrnice Rady 90/270/EEC, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami

---

<sup>18</sup> *Evropská unie v České republice* [online]. 2009 [cit. 2011-03-03]. Sekundární právo. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/treaties\\_law/art4806\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/treaties_law/art4806_cs.htm)>.

### 3.2.3 Právní předpisy ČR

V ČR jsou pramenem práva v oblasti péče o BOZP předpisy obecné povahy pro všechny druhy práce stejné, ale existují zvláštní předpisy vzhledem ke specializaci některých odvětví, mezi které je možné zařadit hornictví, plynárenství, energetiku, stavebnictví, dopravu a řadu dalších oborů.

Prameny českého pracovního práva tvoří Ústavní pořádek ČR, zákony, prováděcí předpisy a kolektivní smlouvy. Právě posledně jmenované jsou specifickým rysem pracovního práva, jsou jeho pramenem, protože dávají možnost upravit práva v pracovněprávních vztazích. Za pramen práva je považována pouze normativní část kolektivní smlouvy, tj. ustanovení obecné povahy, která upravují celou skupinu práv a tím zakládají nároky jednotlivým zaměstnancům. Za zdroj práva též považujeme vnitřní předpisy neboli vnitropodnikové normativní akty, pokud rozvádí ustanovení zákoníku práce.<sup>19</sup>

#### Ústavní pořádek ČR

Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavních zákonů č. 347/1997 Sb., č. 300/2000 Sb., č. 395/2001 Sb., č. 448/2001 Sb. a ústavního zákona č. 515/2002 Sb. (čl. 3, čl. 4 a čl. 10)

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (čl. 9, hlava IV., čl. 28, 29, 31)

#### Zákony

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §§ 101-108

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

---

<sup>19</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 150

v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy

### Prováděcí předpisy

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění nařízení vlády č. 523/2002 Sb. a č. 441/2004 Sb.

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení a přístrojů a nářadí

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu

Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků

Nařízení vlády č. 9/2001 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na výrobky z hlediska emisí hluku, ve znění nařízení vlády č. 342/2003 Sb. a č. 198/2006 Sb.

Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, ve znění nařízení vlády č. 405/2004 Sb.

Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky

Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.

Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci  
Nařízení vlády č. 366/2007 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení  
pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,  
o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo  
při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady)

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti  
a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci)

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení  
společenského uplatnění

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 252/2004 Sb., kterou se stanoví požadavky  
na pitnou vodu a teplou vodu a četnost a rozsah kontroly pitné vody

Vyhláška č. 53/2008 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997  
Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam  
zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění vyhlášky č. 38/2005  
Sb. a vyhlášky č. 250/2007 Sb.

a velké množství dalších právních předpisů

### Kolektivní smlouvy

Jsou dva druhy kolektivních smluv<sup>20</sup>, a to podnikové a vyššího stupně. Podnikové uzavírá  
zaměstnavatel a odbory u zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají  
mezi organizací, resp. organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací,  
resp. odborovými organizacemi. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uloženy  
u Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, který je oznamuje ve sbírce zákonů jako Sdělení  
MPSV. Příkladem může být Sdělení MPSV č. 178/2010 Sb., KSVS mezi Zemědělským  
svazem ČR a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných  
odborů ČR.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> ZP, § 2 odst. 2., odst. 3.

<sup>21</sup> MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-06-17]. KSVS. Dostupné z WWW:  
<[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/178-2010\\_KSVS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/178-2010_KSVS.pdf)>.

## Vnitropodnikové normativní akty

Vnitropodnikové normativní akty mají hybridní povahu<sup>22</sup>, protože jsou normativním aktem a zároveň právním úkonem. Patří sem vnitřní předpis a pracovní řád. Vnitřní předpis má nižší právní sílu než je právní síla kolektivní smlouvy a stanoví práva zaměstnanců, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno (§ 2 odst. 2 a 3 ZP). Pracovní řád je zvláštní druh vnitřního předpisu (§ 306 ZP), který blíže rozpracovává povinnosti zaměstnanců, které jsou obecně zakotveny v zákoníku práce, příp. ve zvláštních právních předpisech, v podmínkách konkrétního zaměstnavatele.

### **3.3 Rozbor platné právní úpravy**

Tato podkapitola obsahuje výklad základní právní terminologie v oblasti BOZP v ČR. Vychází zejména z legislativního rámce uvedeného v podkapitole 3.2 Přehled platné právní úpravy.

#### **3.3.1 Význam, pojem a funkce BOZP**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je důležitou součástí péče o člověka v pracovním procesu.<sup>23</sup> Každá fyzická osoba vykonává práci vždy v určitém pracovním prostředí a za určitých podmínek. Je zde obecný zájem na tom, aby pracovní podmínky byly co nejpříznivější a aby pracovní prostředí bylo přizpůsobováno tělesným a duševním potřebám pracujících. V opačném případě existuje reálné riziko vzniku poškození zdraví či ohrožení života zaměstnanců, nebo poškození životního prostředí, s čímž jsou spojeny vysoké náklady. Postižený je zpravidla vyřazen na určitou dobu z pracovního procesu a příslušná instituce se o něj musí postarat bez nároku na jakýkoli ekvivalent za tyto výdaje po dobu zaměstnancova vyřazení. Pracovní úrazy nebo nemoci z povolání nepřinášejí nevýhody a náklady navíc pouze pro zaměstnavatele, ale také pro samotné zaměstnance a společnost jako celek vůbec. Zaměstnanec trpí nejen fyzickými následky na zdraví a životě, ale i následky psychickými a sociálními z hlediska jeho znovuzapojení do práce, které může být obtížné a v mnoha případech vyžaduje rekvalifikaci.<sup>24</sup> Pro zaměstnavatele znamená dočasné vyřazení práce neschopného zaměstnance další zatížení v dvojitým smyslu. Na jedné straně to může znamenat přerušování výroby nebo výpadek práce

---

<sup>22</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 160

<sup>23</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 356

<sup>24</sup> Tamtéž, s. 357

odborného personálu. Na druhé straně to, že práce, kterou tento zaměstnanec vykonával, musí být vykonávána jinak. Buď jiným zaměstnancem přijatým na dobu určitou po dobu nepřítomnosti práce neschopného zaměstnance, nebo zvýšeným úsilím ostatních zaměstnanců, kteří si ke svým povinnostem přiberou i pracovní povinnosti práce neschopného zaměstnance. Z tohoto vyplývá, že BOZP má vliv na rentabilitu a efektivnost práce, ale ovlivňuje i sociální systém státu a hrubý domácí produkt.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci bývá definována různě. Jedná se o soubor opatření technického, technologického, organizačního a jiného rázu, které zajišťují nebo by měly zajišťovat zaměstnancům, příp. dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci. Mezi jiná opatření řadíme hygienická, zdravotní, výchovná a další opatření, jejichž cílem je dosažení takového stavu pracovišť, při němž nebude docházet k pracovním úrazům, nemocem z povolání a ani k jinému ohrožení zdraví a naopak bude dosahováno zkvalitnění pracovního života.<sup>25</sup> BOZP je také souhrnným právem<sup>26</sup>, tj. je souhrnem vzájemných práv a povinností subjektů pracovně-právních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečí, nezávadné a zdraví neohrožující práce, dále je to souhrn vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi a zástupci pro oblasti BOZP a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předmětných otázek, také souhrnem práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování BOZP na jednom pracovišti a konečně souhrnem práv a povinností vznikajících mezi orgány inspekce práce a zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce.

BOZP se zabývají v nadnárodním měřítku především Světová zdravotnická organizace (World Health Organization, WHO), Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) a Evropská unie. Hlavní důraz je v tomto případě kladen na udržení a podporu zdraví pracovníků a jejich pracovní schopnosti, dále na zlepšování pracovního prostředí a pracovních postupů s ohledem na zajištění BOZP a nakonec se zdůrazňuje

---

<sup>25</sup> ŠUBRT, B., et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : podle právního stavu k 30. 4. 2007*, s. 57

<sup>26</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 357



tvorba organizace práce a pracovní kultury ve smyslu zdravého a bezpečného pracoviště, ke zlepšení sociální klimatu a podobně.<sup>27</sup>

### Funkce BOZP

BOZP plní dvě základní funkce, kterými jsou funkce prevence a funkce hospodářsko-organizační.<sup>28</sup> Funkce prevence neboli ochranná funkce spočívá v předcházení škodám na zdraví a životě zaměstnanců (§101 a § 102 ZP + § 224 odst. 1. z oblasti péče o zaměstnance). Tato funkce zasahuje také do sociální oblasti, protože chrání práva zaměstnanců, jako ekonomicky a právně slabších partnerů, kteří podléhají snadněji možnému zneužití a vykořisťování ze strany zaměstnavatelů. Úkolem pracovního práva je chránit zájmy nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, kdy zaměstnanci by měli být povinni zachovávat loajalitu vůči svému zaměstnavateli, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a ochraňovat svou bezpečnost a zdraví.

Druhou významnou funkcí je funkce hospodářsko-organizační, jež se vyznačuje nejrůznějšími faktory. Mezi tyto faktory na jedné straně řadíme zejména únavu, jednostrannou dlouhodobou zátěž, psychické napětí, vlivy mechanizace, automatizace a robotizace, použití počítačové techniky, celkové zařízení pracoviště, osvětlení a klimatizace vzduchu. Na druhé straně musíme přihlídnout také k dalším činitelům, jimiž jsou úroveň výchovy populace, stav životního prostředí, zdravotní péče, identifikace a hodnocení rizik v podniku, programy prevence havárií a další. Všechny tyto faktory ovlivňují produktivitu práce, a proto BOZP musí být součástí organizace výroby a práce vůbec. Tato funkce je velice důležitá pro každého zaměstnavatele ať již jím je fyzická osoba, právnická osoba nebo stát.

V některých případech se uvádí ještě třetí funkce, kterou je výchovná funkce. Tato funkce by měla přispívat ke zvyšování kultury práce mezilidských vztahů. Ovlivňuje motivaci lidí, která určuje jejich chování nebo je k němu nutí. Předpokladem této funkce je znalost právních předpisů, jejich jednoznačnost, srozumitelnost a stručnost. Povinností subjektů pracovněprávního vztahu je svědomitě a řádně pracovat, řádně hospodařit, dodržovat pravidla komunikace a chování v souladu s dobrými mravy. Zejména pravidla o ochraně

---

<sup>27</sup> MPSV.cz [online]. 2007 [cit. 2011-02-05]. Základní informace o MOP. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.

<sup>28</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 358-359

zdraví a bezpečnosti při práci hrají v tomto ohledu významnou roli. Aktivní znalost právních předpisů je někdy součástí kvalifikačních předpokladů a zaměstnavatel je povinen s nimi zaměstnance soustavně seznamovat.<sup>29</sup>

### 3.3.2 Struktura BOZP

BOZP je tvořeno velkým množstvím právních norem a předpisů. Jednotlivé součásti BOZP se však prolínají a jsou neoddělitelné.

BOZP znamená bezpečnost práce, která je v prvé řadě upravena obecnými pravidly chování v § 101–108 ZP a ZBOZP. ZP obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti BOZP. Pracovněprávní vztah je liberalizován, což vede k větší smluvní volnosti účastníků. Za základní hledisko zajišťování BOZP označuje prevenci rizik.<sup>30</sup> Technické aspekty a záležitosti zajištění BOZP při činnostech nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy je obsaženo v na ZP navazujícím zákoně ZBOZP. Mezi tyto aspekty patří například požadavky na pracovní prostředí, organizaci práce a pracovní postupy, bezpečnostní značky, značení a signály a rizikové faktory.

Na druhé straně stojí konkrétní pravidla obsluhy strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a nářadí a provádění prací při některých technologiích.<sup>31</sup> Dále to jsou předpisy hygienické a protiepidemické, stavební, přepisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními, chemickými a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Zvláštní úpravě potom podléhá Policie ČR, Hasiči, Vojenská služba a Celní správa a příslušníci armády ČR.

#### Pracovní podmínky

Za další významnou část BOZP je možné považovat vytváření a ochranu zdravých pracovních podmínek, vč. hygieny práce a posuzování rizikovosti práce a rušení

---

<sup>29</sup> JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2009 s výkladem*. s. 10

<sup>30</sup> TOMEČEK, M., et al. *Školení bezpečnosti práce a požární ochrany : ZÁKLADNÍ DÍLO aktuální stav leden 2011 – včetně 29. aktualizace*, s. 1 (3. oddíl)

<sup>31</sup> Nařízení vlády č. 378/2001 Sb.

rizikových pracovišť. Je to možné shrnout do zásady bezpečné a hygienické práce.<sup>32</sup> Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.<sup>33</sup> Tato zásada je provedena především v páté části ZP a v množství konkrétních předpisů o BOZP. Všechna zařízení, stroje, nástroje, technologické postupy musí být před svým zavedením do provozu posuzovány z hlediska bezpečnosti práce.

Pracovní podmínky jsou podmínky přímo spjaté s pracovním procesem, tj. materiálně technické podmínky, mezi které se řadí výrobní zařízení, pracovní prostředí, podmínky bezpečnosti práce, a podmínky spojené s pobytem zaměstnance na pracovišti, například organizace práce, dělba práce, pracovní doba, mzda. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí, a podle rizikovitosti pracovního prostředí. Pracovní podmínky zásadně vytváří zaměstnavatel na vlastní náklady a je povinen vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.<sup>34</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že BOZP také úzce souvisí s některými dalšími oblastmi ochrany zaměstnanců, popřípadě i jiných fyzických osob. Ochranu zdraví je nutné takto posuzovat i v kontextu celkové ochrany veřejného zdraví, respektive zdravotní péče jako takové.

V oblasti pracovněprávní je dána těsná spojitost s právní úpravou pracovní doby<sup>35</sup>. Je nepochybné, že délka a rozvržení pracovní doby, zařazení přestávek v práci a nepřetržitých odpočinků mezi směnami a v týdnu, jakož i regulace práce přesčas významně ovlivňují schopnost zaměstnance pracovat bezpečně. Rovněž právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání navazuje na právní normy upravující BOZP.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*, s. 23

<sup>33</sup> ZP, § 101 odst. 1.

<sup>34</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*, s. 279

<sup>35</sup> ZP, § 365 a násl.

<sup>36</sup> ŠUBRT, B., et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : podle právního stavu k 30. 4. 2007*, s. 29

### Pracovní doba, přestávka na jídlo a oddech

Právní úprava pracovní doby a dob odpočinku je velmi detailní, neboť reflektuje zásadní význam jejich přesného vymezení pro oba účastníky pracovněprávních vztahů.<sup>37</sup> Pracovní doba tvoří časový rámec, v němž je zaměstnanec povinen se podřídit dispozičnímu oprávnění zaměstnavatele, a doby odpočinku časové úseky, ve kterých zaměstnanec takovou povinnost nemá, neboť se jedná o dobu, s níž může nakládat podle svého uvážení. Z tohoto důvodu právní úprava jednotlivé instituty, s nimiž tato oblast pracovněprávních vztahů pracuje, přesně definuje a kogentně vymezuje podmínky k jejich rozlišení.<sup>38</sup>

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, nařízené práce přesčas a další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Právní úprava zásadně pracuje s týdenní pracovní dobou v hodinách a vymezuje jednak obecnou maximální délku tzv. zákonné pracovní doby, která nesmí překročit 40 hodin týdně, a jednak maximální délku speciální, kterou stanoví diferencovaně s ohledem na míru zátěže a negativních vlivů, kterou působí buď samotný výkon některých prací, nebo jejich rozložení do pracovních režimů narušujících obvyklé biorytmy člověka (37,5 hodiny týdně).

Dobou odpočinku je pak doba, která není dobou pracovní, a proto ji pracovněprávní předpisy nijak blíže ani nevymezují ani neregulují. Má jako doba odpočinku sloužit k regeneraci pracovní síly, ale je zcela na zaměstnanci, jak jí využije. Pokud však má zaměstnavatel potřebu do doby odpočinku výjimečně zasáhnout, zákon striktně vymezuje podmínky a rozsah takového zásahu a práci v této době zaměstnanci kompenzuje zvýšením odměny formou příplatků. V průběhu pracovní směny je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, mladistvému zaměstnanci pak nejdéle po 4 a půl hodinách, přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, která se nezapočítává do pracovní doby. Pokud zaměstnanec vykonává práce, které nemohou být přerušeny (například chirurg či strojvedoucí), musí být zaměstnanci, i bez přerušování provozu nebo práce, zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Vzhledem k tomu, že doba takové přestávky nepřerušuje ani dispoziční oprávnění zaměstnavatele, je tato doba pracovní dobou, do níž se proto započítává.

---

<sup>37</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., cit. 34, s. 134-152; také ZP, § 78–100

<sup>38</sup> Tamtéž, s. 140

### Bezpečnostní přestávka

Bezpečnostní přestávka<sup>39</sup> je specifická přestávka v průběhu pracovní směny, kterou u některých profesí s vysokou náročností na pozornost a soustředění při výkonu práce nařizují zvláštní právní předpisy (např. řidič nákladové nebo hromadné dopravy). Tato přestávka se započítává do pracovní doby, a pokud by připadla současně na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se v tomto případě do pracovní doby také tato přestávka.<sup>40</sup>

Bezpečnostní přestávka je poskytována při činnostech jednotvárných a jednostranně zatěžujících organismus. Otázkou zůstává, zda obě podmínky definující práci musí platit kumulativně (např. dálkoví řidiči vykonávají jednostrannou činnost, ale ne jednotvárnou). Podle zvláštních či prováděcích předpisů je dále poskytována u řidičů motorových vozidel, při pracích ve vnučeném tempu a pracích monotónních (pásová výroba), při pracích se zobrazovacími jednotkami (5 až 10 minut po každých dvou hodinách), při nepřetržitém používání osobních ochranných pracovních pomůcek. Podle rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví vydaného ve správním řízení je bezpečnostní přestávka poskytována zejména u zaměstnanců vykonávacích rizikové práce (4. a 3. kategorie).

### Noční práce

Noční práce je práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je podle zákonné definice zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Délka směny zaměstnance pracujícího v noci je limitována tak, že nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny takového zaměstnance nepřekročila 8 hodin ve vyrovnávacím období, které činí nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl před zařazením na noční práci, poté pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to požádá, bezplatně vyšetřen lékařem závodní preventivní péče, zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost

---

<sup>39</sup> ZBOZP, §5 odst. 1a

<sup>40</sup> ŠUBRT, B., et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : podle právního stavu k 30. 4. 2007*, s. 129

občerstvení a vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

### Pracovní lékařství

Do BOZP patří i některé součásti pracovního lékařství, kam spadá odborná poradenská činnost pro zaměstnavatele i zaměstnance. Organizace jsou povinny zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči.<sup>41</sup> Nedílnou součástí je i posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci, zejména v podobě lékařských preventivních prohlídek.

Cílem je zabezpečit ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci, včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů. Dalšími úkoly může být sledování a hodnocení pracovních vlivů, které působí na zdravotní stav pracovníků, posuzování zdravotní způsobilosti k práci a vhodnosti pracovního zařazení, podpora zdravého životního stylu, udržení zdravotní způsobilosti a dlouhodobé udržení pracovní schopnosti.<sup>42</sup>

### Řízení lidských zdrojů

BOZP by v podniku měla být součástí řízení lidských zdrojů (Human Resources Management), podnikové sociální politiky a péče o odborný rozvoj, protože je chápána jako soubor opatření a činností, kterými se zajišťuje bezpečí a udržitelný rozvoj lidského systému.<sup>43</sup>

Moderní řízení veřejných i soukromých organizací má tři základní úrovně, které se liší cíli. Běžné řízení (první úroveň) je zaměřené na bezpečí a prosperitu. Nouzové řízení (druhá úroveň) je zaměřené na zvládnutí nouzových situací od pohrom, zahrnující i škodlivé jevy z pohledu člověka, kterými jsou selhání vazeb a toků v lidském systému. Krizové řízení (třetí úroveň) slouží zejména k ochraně životů a zdraví lidí, do kterého patří i zachování důležitých funkcí organizace.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Zákon č. 20/1966 Sb.

<sup>42</sup> TUČEK, M., et al. *Pracovní lékařství pro praxi*, s. 15

<sup>43</sup> ŠUBRT, B., et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : podle právního stavu k 30. 4. 2007*, s. 19

<sup>44</sup> PROCHÁZKOVÁ, D. *Nástroje pro zajištění bezpečné organizace*, s. 53-82.

BOZP nabývá stále většího významu. Zaměstnavatelé si uvědomují, že dobré a zdraví neohrožující podmínky jsou nejen předpokladem konkurenceschopnosti, ale také předpokladem pro spokojenost zaměstnanců, která se pak odráží v kvalitě práce.<sup>45</sup>

### Ergonomie

Ergonomie je vědní obor, který využívá a integruje poznatky věd humanitních (psychologie práce, fyziologie práce, hygieny práce, biomechaniky) a věd technických (vědy o řízení, kybernetika, normování atd.). Předmětem ergonomie je studium vztahů mezi člověkem, pracovním prostředkem a pracovním prostředím a aplikace tohoto studia uplatněním limitů výkonnosti člověka při projektování strojů a technických zařízení, při inovačních záměrech apod.<sup>46</sup> Základním cílem ergonomie je optimalizace činností člověka v pracovních podmínkách, tj. zejména optimálně přizpůsobit prostředí, nástroje, nářadí, stroje, pomůcky, ochranné pomůcky a značení. To vše pro optimální pracovní výkon a pro zabezpečení, aby nedošlo k nepříjemnému, tedy nežádoucímu poškození zdraví člověka.<sup>47</sup>

### **3.3.3 Nositelé práv a povinností na úseku BOZP**

Nositeli práv a povinností na úseku BOZP jsou v první řadě účastníci pracovněprávních vztahů, odborové organizace, zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP, inspekce práce a státní odborný dozor nad bezpečností práce.

Plnění povinností na úseku BOZP je vynucováno jednak státní mocí prostřednictvím kontrolních orgánů, jednak zaměstnavateli v rámci vyžadování dodržování pracovních povinností. Na zajišťování BOZP se tak musí podílet všichni zúčastnění, tj. zaměstnavatelé, zaměstnanci, návštěvníci a podobně.

### Účastníci pracovněprávních vztahů

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci v pracovním poměru i osoby činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu

---

<sup>45</sup> DANDOVÁ, E., et al. *Bezpečnost práce - nedílná součást života : Učební manuál*, s. 172

<sup>46</sup> BOZP info [online]. 2004 [cit. 2011-02-02]. Ergonomie. Dostupné z WWW: <[http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke\\_prilohy/ergonomie/ergonomie1.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke_prilohy/ergonomie/ergonomie1.html)>.

<sup>47</sup> Výzkumný ústav bezpečnosti práce [online]. 2011 [cit. 2011-02-02]. Česká ergonomická společnost (ČES). Dostupné z WWW: <<http://www.vubp.cz/ces/>>.

v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v těchto vztazích svým jménem a má odpovědnost z těchto vztahů vyplývající. Jestliže je zaměstnavatelem stát, je právnickou osobou, za kterou jedná, a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Zaměstnanec je fyzická osoba, která v pracovněprávním vztahu vykonává osobně pro zaměstnavatele závislou práci, tj. ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat, nebo odměnu, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.<sup>48</sup>

ZBOZP stanoví, že fyzická osoba nebo právnická osoba vykonávající činnost nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy je vystavena stejným ohrožením jako zaměstnanci, popř. mohou svojí činností ohrozit další osoby a vztahují se na ně proto § 101 odst. 1., odst. 2., § 102, § 104, § 105 a ustanovení zákona č. 309/2006 Sb. se zřetelem k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu. To se týká zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám také pracuje, fyzické osoby, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu, spolupracujícího manžela nebo dítě, fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, popř. se na zhotovení stavby podílí.<sup>49</sup>

### Odborové organizace

Odborové organizace mají právo účastnit se jako zástupci zaměstnanců také na řešení otázek BOZP a vykonávat kontrolu na tomto úseku. Zaměstnavatel musí umožnit výkon kontroly a za tímto účelem jí zajistit možnost prověření, jak plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je dále povinen zajistit možnost pravidelné kontroly pracoviště a zařízení pro zaměstnance a hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pomůckami. Odbory mohou kontrolovat, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy, zda zjišťuje příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání,

---

<sup>48</sup> JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 296

<sup>49</sup> ZBOZP, § 12



popřípadě zda je objasňuje. Zaměstnavatel je dále povinen umožnit odborové organizaci zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti ochrany zdraví při práci.<sup>50</sup>

Po nález Ústavního soudu ztratily odbory právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů o BOZP. Odbory mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů. Odbory ztratily rovněž možnost zakázat práci přesčas a práci v noci, jestliže ohrožovala BOZP a také již nemohou požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích, zařízeních a v technologických postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci. Odbory nemají suplovat státní orgány, které mají v těchto případech kompetence.<sup>51</sup>

#### Zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP

Právo účasti na řešení otázek BOZP mají též volené rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblasti BOZP, pokud si zaměstnanci za stanovených podmínek takové zástupce zvolí. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání volby zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době a na pracovišti, příp. mimo pracoviště, ale jen pokud to nedovolují provozní možnosti zaměstnavatele. Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni či zvýhodněni ve svých právech ani diskriminováni. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.<sup>52</sup>

#### Inspekce práce a státní odborný dozor nad bezpečností práce

Státní odborný dozor nad bezpečností práce vykonávají organizace státního odborného dozoru. Tento dozor zahrnuje činnosti kontroly jak zaměstnavatelé a zaměstnanci plní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení ve výrobní a nevýrobní činnosti a jak dodržují pracovní podmínky. Orgány podávají odborná a závazná stanoviska o tom, zda jsou při projektování, konstrukci, výrobě, montáži, provozu, opravách, údržbě a revizi vyhrazených technických zařízení splněny požadavky bezpečnosti technických

---

<sup>50</sup> ZP, § 322

<sup>51</sup> Nález ÚS č. 116/2006 Sb. ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení ZP

<sup>52</sup> JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 301

zařízení. Ve stanovených případech orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce provádějí prohlídky, řízení a vyhodnocování zkoušek, kterými osvědčuje, zda vyhrazená technická zařízení a materiály použité k jejich zhotovení splňují požadavky předpisů o zajištění bezpečnosti technických zařízení. Ve stanovených případech prověřuje odbornou způsobilost fyzických osob ke zkouškám, revizím, opravám, montážím nebo obsluze vyhrazených technických zařízení a vydává jim o tom osvědčení.<sup>53</sup> Tyto činnosti poskytují organizace státního odborného dozoru za poplatky stanovené vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>54</sup> Pracovníci organizace státního odborného dozoru nad bezpečností práce jsou oprávněni vstupovat do prostoru organizací a provozních prostor podnikajících fyzických osob za účelem provedení dozoru a k jeho provedení vyžadovat potřebné doklady, informace a vytvoření podmínek.<sup>55</sup> Státní odborný dozor nad bezpečností práce vykonává Český báňský úřad a obvodní báňské úřady (orgány státní báňské správy) v odvětví hornictví<sup>56</sup>, orgány dozoru na úseku obrany, dopravy, spojů ve vybraných objektech Ministerstva vnitra ČR, státní úřad pro jadernou bezpečnost<sup>57</sup>, orgány ochrany veřejného zdraví (hlavní hygienik ČR a krajské hygienické stanice)<sup>58</sup>, drážní inspekce a drážní správní úřady<sup>59</sup> a řada dalších.

Inspekce práce je specializovaná státní kontrola na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Tuto inspekci provádějí správní úřady, kterými jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Státní úřad inspekce práce sídlí v Opavě a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Státní úřad inspekce práce a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů. Dále jsou kontrolovány právní předpisy stanovící pracovní dobu a dobu odpočinku, k zajištění bezpečnosti práce,

---

<sup>53</sup> Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

<sup>54</sup> Vyhláška č. 398/2001 Sb., o stanovení poplatků za činnosti organizací státního odborného dozoru při provádění dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení

<sup>55</sup> JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 251

<sup>56</sup> Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a státní báňské správě, §38-43

<sup>57</sup> Zákon č. 18/1997 Sb., atomový zákon, § 39

<sup>58</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

<sup>59</sup> Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, § 53a, 24 a 58

k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení, o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu a nakonec předpisy upravující výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi. Předmětem kontroly jsou dále kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy.

Státní úřad inspekce práce také poskytuje nezbytné informace z výkonu kontroly jiným správním úřadům, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek, předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy, podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek, poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Je zaveden a úřadem zajišťován provoz informačního systému o pracovních úrazech a informačního systému, který je zaměřen na rizika při výkonu práce.<sup>60</sup>

Projevuje se zde veřejnoprávní prvek formou metody přímého státního donucení. Stát za účelem účinnějšího zvýšení ochrany života a zdraví zaměstnanců vykonává prostřednictvím svých odborných orgánů kontrolu a dozor nad bezpečností práce, a to včetně možnosti použití příslušných sankcí v případě nedodržení, resp. porušení stanovených povinností.<sup>61</sup>

### **3.3.4 Obecné zásady BOZP**

Článek 28 Listiny základních práv a svobod obsahuje ustanovení o uspokojivých pracovních podmínkách. Stát tímto způsobem garantuje výkon práce v takových podmínkách, které umožňují šetřit tělesné i duševní zdraví zaměstnanců, aby pro ně byl výkon práce co možná nejvíce snesitelný. Za tímto účelem mezinárodní smlouvy i český právní řád stanoví podmínky pro délku a rozvržení pracovní doby, požadavky na bezpečnost a hygienu práce, zdravotní a sociální péči o zaměstnance i odpočinek po práci, včetně placené dovolené.

<sup>60</sup> ČERMÁK, J. *Bezpečnost práce - Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 9-55

<sup>61</sup> BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*, s. 158

Vyšší standard tohoto práva je založen Evropskou sociální chartou v článku 2, a to právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, a článku 3, který stanoví právo na spravedlivé pracovní podmínky. Stát je povinen stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitelé, dále poskytovat placené volno v době veřejných svátků, minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně, zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá.<sup>62</sup>

V pracovních vztazích jsou určitým skupinám osob poskytována zvláštní sociální práva, která mají mírnit jejich objektivně existující nevýhody dané fyziologickými, medicínskými nebo společenskými důvody. Toto zvýhodnění spočívá ve vyšší ochraně a pomoci a je zdůvodněno snahou o dosažení skutečné rovnosti ve společnosti, protože ne každý má z uvedených důvodů stejné šance na své pracovní uplatnění. Mezi tyto skupiny subjektů patří ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené. Dle článku 29 Listiny mají tyto skupiny právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.<sup>63</sup>

Základní zásadou a povinností zaměstnavatele na úseku BOZP je prevence rizik na pracovišti. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.<sup>64</sup> Předcházení ohrožení života a zdraví při práci je hlavním cílem BOZP.

Pojem riziko je v právní úpravě bez definice. V podstatě každá lidská činnost sama o sobě je zdrojem rizika pro jednotlivce i společnost. Riziko je představováno všemi zdroji úrazů, průmyslovými škodlivinami, nadměrným teplem nebo naopak chladem, zářením, elektrickou energií apod. Dle teorie pracovního práva se rizikem rozumí kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění nebo poškození zdraví zaměstnance vystaveného zdrojům pracovních úrazů a ohrožení zdraví či života zaměstnance.<sup>65</sup> Zákon nestanoví přesně, jak si má zaměstnavatel počínat při zajišťování bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. To závisí především na specifických podmínkách jednoho každého zaměstnavatele. Stejně jako za zajištění

---

<sup>62</sup> PAVLÍČEK, V. Ústavní právo a státopráva : II. díl Ústavní právo České republiky, s. 120

<sup>63</sup> Tamtéž, s. 126

<sup>64</sup> ZP, § 101 odst. 1.

<sup>65</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 40

BOZP obecně i za vytváření podmínek pro pracovní prostředí vhodnou organizací BOZP a přijímání opatření k prevenci rizik odpovídá výhradně zaměstnavatel sám.<sup>66</sup>

Pracovní riziko můžeme rozčlenit do několika různých skupin. Pracovní riziko může být mechanické, fyzikální, chemické, biologické, prachové, způsobené fyzickou zátěží, psychickou a zrakovou zátěží a nepříznivými mikroklimatickými podmínkami.<sup>67</sup> Pracovní riziko je dáno pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec přijde při výkonu práce do styku.<sup>68</sup> Tzv. nulové riziko neboli absolutní eliminace pracovních úrazů je prakticky nemožná.<sup>69</sup> Pokud zaměstnavatel bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, bude předcházet vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání a materiálních škod. Právo obsahuje definici prevence rizik<sup>70</sup>, kterou se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance s ohledem na nebezpečí ohrožení bezpečnosti zaměstnanců při práci ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele, na základní znalosti a dovednosti zaměstnanců a s ohledem na počet zaměstnanců, jejich odbornou připravenost a jimi vykonávanou práci.<sup>71</sup> Princip prevence rizik na pracovišti je dále konkretizován řadou dalších povinností zaměstnavatele<sup>72</sup>, zaměstnance<sup>73</sup> i dalších osob<sup>74</sup>. Prevence rizik není nic jiného než každodenní vytváření bezpečných podmínek na pracovišti a bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí s přihlédnutím k podmínkám konkrétních pracovišť.<sup>75</sup> Jiná bude prevence rizik na staveništi, kde se musí hlídat, aby nedocházelo k úrazům způsobeným montážními stroji či k pádům z výšky, jiná je prevence rizik v kanceláři, kde se soustřeďuje na to, aby zaměstnanci měli dobré osvětlení a vhodně upravené pracoviště pro práci s počítačem.

---

<sup>66</sup> Tamtéž, s. 45-51

<sup>67</sup> ZBOZP, § 7 odst. 1.

<sup>68</sup> ŠUBRT, B., et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : podle právního stavu k 30. 4. 2007*, s. 219

<sup>69</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 45

<sup>70</sup> ZP, § 102 odst. 2., odst. 3. (hodnocení a řízení rizik)

<sup>71</sup> ZBOZP, § 9 odst. 1.

<sup>72</sup> ZP, § 103–104, další kapitola diplomové práce

<sup>73</sup> ZP, § 106, další kapitola diplomové práce

<sup>74</sup> ZP, § 101 odst. 5; ZBOZP § 12

<sup>75</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 45-51

Vedoucí zaměstnanci jsou zaměstnanci, kteří mají oprávnění na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, co nejlépe organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim závazné pokyny (§ 11 odst. 4. ZP). Vedoucí zaměstnanci mají vedle základních povinností řadového zaměstnance další povinnosti. Těmito povinnostmi jsou mimo výše uvedených oprávnění, také hodnocení pracovní výkonnosti a pracovních výsledků podřízených zaměstnanců, vytváření příznivých pracovních podmínek a zajištění BOZP, vytváření podmínek pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečování dodržování právních předpisů. Péče o ochranu zdraví při práci je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.<sup>76</sup>

Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a vzájemně spolupracovat při zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance na pracovišti. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří zajištění toho, aby činnost a práce jeho zaměstnanců byly organizovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele. Další povinností je informovat odborovou organizaci nebo zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP, a nepůsobí-li u něj, přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.<sup>77</sup>

ZP stanoví, že náklady spojené se samotným zajišťováním BOZP hradí vždy zaměstnavatel. Tyto náklady nesmějí být přímo ani nepřímo přenášeny na zaměstnance.<sup>78</sup> Patří sem i náklady, které vznikají zástupcům zaměstnanců pro oblast BOZP, kdy jim je zaměstnavatel povinen na svůj náklad vytvořit podmínky pro řádný výkon jejich činnosti.<sup>79</sup> Tyto náklady jsou daňově uznatelné, tj. zahrnují se do nákladů podniků.<sup>80</sup> Existuje výjimka, a to v podobě nákladů vzniklých výkonem kontroly odborových orgánů nad BOZP, které hradí stát.<sup>81</sup>

---

<sup>76</sup> ZP, § 101 odst. 2; ZP, § 302 písm. c)

<sup>77</sup> ZP, § 101 ZP odst. 3. – odst. 4.

<sup>78</sup> ZP, § 101 odst. 6

<sup>79</sup> ZP, § 277

<sup>80</sup> Zákon č. 586/92 Sb., § 24 odst. 2 písm. j

<sup>81</sup> JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 95

### 3.3.5 Základní povinnosti zaměstnavatele

V této podkapitole jsou zmíněny základní povinnosti zaměstnavatele, z nichž některé již byly probrány v předešlých kapitolách. Úkoly zaměstnavatele v oblasti BOZP jsou upraveny v ZP § 101 odst. 2. až § 106 odst. 4.

#### Zajištění prevence rizik<sup>82</sup>

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Přitom je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika. O této činnosti vede zaměstnavatel dokumentaci.

Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření k odstranění rizik nebo provádět taková opatření, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečnostem, kontrolovat jejich účinnost a dodržování, zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.<sup>83</sup>

#### Pracovní zařazení

Zaměstnavatel, na jehož pracovišti jsou vykonávány rizikové práce je povinen zabezpečit mimořádné měření faktorů pracovních podmínek, pokud o ně požádá zařízení vykonávající závodní preventivní péči nebo pokud tak stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Dále je povinen zjistit příčinu překročení limitních hodnot ukazatelů biologických expozičních testů a zabezpečit její odstranění a neprodleně informovat o těchto skutečnostech zaměstnance.<sup>84</sup>

Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zajistit, aby technické práce, u nichž je to předepsáno, vykonávali jen k tomu odborně způsobilí zaměstnanci.

---

<sup>82</sup> ZP, § 102

<sup>83</sup> JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 163

<sup>84</sup> Tamtéž, s. 164

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Existují čtyři kategorie prací podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti. Zaměstnavatel je povinen oznámit příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví práce, které zařadil do druhé kategorie, a údaje rozhodné pro toto zařazení. O zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví na návrh zaměstnavatele, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.<sup>85</sup>

#### Závodní preventivní péče

Zaměstnavatel je povinen zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči a sdělit jim, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje tuto péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci případnou ztrátu výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

#### Informování zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působeními těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.<sup>86</sup> Umožnit zaměstnanci nahlédnout do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. Informace a pokyny je třeba zajistit při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, pracovního prostředí, zavedení pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů.

#### Školení zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se vztahují k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti. Školení bude zajištěno při nástupu zaměstnance do práce, při změně jeho pracovního zařazení či druhu práce, při zavedení nové

---

<sup>85</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., § 37

<sup>86</sup> ZP, § 103 ZP



technologie, v případech, které mají nebo mohou mít vliv na BOZP. Čestnost a rozsah školení určí zaměstnavatel.<sup>87</sup>

### Osobní ochranné pracovní prostředky

Jedná se o osobní ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, které není možné odstranit či dostatečně omezit, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Zaměstnavatel je poskytuje bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.<sup>88</sup> Při žádném způsobu odměňování by zaměstnanec neměl být vystavován zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví.

Osobními ochrannými prostředky jsou například ochranné přilby, sítky na vlasy, chrániče sluchu, ochranné brýle, obličejové štítky, svářečské masky, respirátory, pracovní rukavice, pracovní boty, ochranné vesty a mnoho dalších.

Osobními ochrannými prostředky naopak nejsou například běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení či znečištění. Dále jimi nejsou speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo v pořádkových a bezpečnostních silách, sportovní výstroj a vybavení či ochranné prostředky určené pro sebeobranu.<sup>89</sup>

Zaměstnavatel je povinen poskytovat mycí, čistící a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu a ochranné nápoje na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami.

### Další povinnosti

Zaměstnavatel je povinen zajistit takové konstrukční uspořádání a vybavení pracovišť, jaké odpovídá bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracoviště, zabezpečit právo zaměstnanců a jejich zástupců na účast na řešení otázek BOZP, vyšetřovat a evidovat

---

<sup>87</sup> ZP, § 103 odst. 2, odst. 3.

<sup>88</sup> ZP, § 104

<sup>89</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 134

pracovní úrazy a evidovat nemoci z povolání<sup>90</sup> a zajistit dodržování zákazu kouření na pracovišti. Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, kojícím zaměstnankyním a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek. Pro zaměstnance-osobu se zdravotním postižením zajistit úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen.

Zaměstnavatel je povinen vytvořit podmínky k výkonu kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce a je povinen poskytnout součinnost odpovídající oprávněním inspektora. Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, pak tuto povinnost nemá, jestliže by jejím splněním způsobila nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobám blízkým. Zaměstnavatel je povinen v nezbytném rozsahu odpovídajícímu povaze své činnosti a technickému vybavení poskytnout materiál a technické zabezpečení pro výkon kontroly.

### **3.3.6 Zaměstnanci**

Každý pracující má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Každý pracovník má nárok na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek, na každoroční placenou dovolenou, na přístup k preventivní zdravotní péči.<sup>91</sup>

Zaměstnanci mají právo na zajištění BOZP, právo a zároveň povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí<sup>92</sup>, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření. Mají právo na účast na řešení otázek BOZP<sup>93</sup>. Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP je realizována v návaznosti na ustanovení § 278-280 ZP. Zaměstnanci si sami rozhodnou, zda toto právo budou realizovat sami nebo prostřednictvím svých zástupců (odbory nebo zástupce pro BOZP).<sup>94</sup>

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho

---

<sup>90</sup> další kapitola diplomové práce

<sup>91</sup> Listina základních práv Evropské unie 2010/C 83/02, čl. 35

<sup>92</sup> ZP, § 106 odst. 3

<sup>93</sup> ZP, § 108

<sup>94</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 28-30

jednání. Znalost základních povinností v oblasti BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen účastnit se školení zaměřených na BOZP, podrobit se preventivním prohlídkám, dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky, nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době, oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují BOZP, podílet se na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly, bezodkladně oznamovat svůj pracovní úraz a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

### **3.3.7 Pracovní úrazy a nemoci z povolání**

Tato část pojednává o pracovních úrazech, nemocech z povolání a nemocech spojených s prací a povinnostech zaměstnavatele z nich vyplývajících.

#### Pracovní úrazy

Jako pracovní úraz je definováno poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým, násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů<sup>95</sup> nebo v přímé souvislosti s nimi. Za pracovní úraz se považuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.<sup>96</sup>

Smrtelný pracovní úraz je pak takové poškození zdraví, které způsobilo smrt po úrazu nebo na jehož následky zaměstnanec zemřel nejpozději do 1 roku. Pracovní úraz v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů znamená, že se stal během úkonů potřebných k výkonu práce, úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení, úkonů obvyklých v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu

---

<sup>95</sup> ZP, § 273

<sup>96</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*, s. 278; ZP § 380 odst. 1.

zaměstnavatele, během vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděného na příkaz zaměstnavatele, během školení zaměstnanců organizovaného zaměstnavatelem a další.<sup>97</sup>

Úraz, který se stal při cestě do a ze zaměstnání, během stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele, není klasifikován jako pracovní. Tyto situace jsou často diskutované při otázce odškodňování PÚ.<sup>98</sup>

Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen zajistit poskytnutí první pomoci postiženému zaměstnanci, objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovolí, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP. Dále bez vážných důvodů zaměstnavatel nesmí měnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance a umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.<sup>99</sup>

Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Zaměstnavatel vede evidenci v knize úrazů tak, aby obsahovala všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu. Záznam o úrazu sepisuje zaměstnavatel nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu a postupuje přitom podle vzoru záznamu o úrazu, který je uveden v nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> ZP, § 274

<sup>98</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 28-30

<sup>99</sup> ZP, § 105

<sup>100</sup> DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*, s. 162

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pokud se zodpovědnosti zcela nebo zčásti nezprostití.<sup>101</sup>

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (viz níže), je zaměstnavatel povinen v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, poskytnout náhradu za ztrátu výdělku, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu.<sup>102</sup> Jednotlivé nároky na náhradu škody se posuzují samostatně. Způsob a rozsah náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu.<sup>103</sup>

### Nemoci z povolání

Jsou to druhy nemocí, které se vyskytují jako následek určitého povolání, pokud vznikly za podmínek stanovených nařízením vlády č. 290/1995 Sb., kterým se provádí zákon o důchodovém pojištění. Pracovně-lékařské pracoviště posuzuje onemocnění, u něhož vzniklo podezření, že se jedná o nemoc z povolání, z podnětu ošetřujícího lékaře nebo osoby trpící onemocněním. Posouzení onemocnění je provedeno na základě zjištění zdravotního stavu před vznikem onemocnění, výsledku lékařských vyšetření a dále na základě ověření podmínek vzniku onemocnění. Tyto podmínky ověřuje hygienická stanice (pracoviště je v jejím spádovém území), lékař Státního úřadu pro jadernou bezpečnost nebo příslušné lékařské pracoviště, a to na základě údajů o podmínkách vzniku onemocnění sdělených písemně zaměstnavatelem.

Nemoc musí splňovat jednotná diagnostická i legislativní kritéria a má závažné dopady pro zaměstnance i zaměstnavatele. Vzniká nepříznivým působením škodlivých vlivů pracovního prostředí, je uvedena v seznamu nemocí z povolání, vzniká za podmínek uvedených v tomto seznamu. Seznam nemocí z povolání obsahuje taxativní výčet těchto nemocí rozdělených do šesti skupin. Jsou jimi nemoci způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory, týkající se dýchacích cest, kožní, přenosné a parazitární, způsobené ostatními faktory a činiteli. Z klinického hlediska jde o nejméně středně těžký stupeň onemocnění. Po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bude za nemoc

---

<sup>101</sup> ČERMÁK, J. *Bezpečnost práce - Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 169

<sup>102</sup> ZP, § 369 a násl.

<sup>103</sup> JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, s. 93

z povolání považována i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.<sup>104</sup>

Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovišti a uplatní opatření k odstranění či minimalizování rizikových faktorů, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo přímo nemoc z povolání.<sup>105</sup>

### Nemoci spojené s prací (Work Related Diseases)

Tyto nemoci nejsou ve většině případů klasifikovány jako nemoci z povolání. V určitých profesích se vyskytují častěji než v obecné populaci. Na těchto nemocích se rozhodující měrou podílejí vlivy mimopracovní, ale symptomy onemocnění jsou zhoršovány pracovními podmínkami.<sup>106</sup> Je možné, že jejich zařazení se časem změní.

Jsou jimi například chronická bronchitida, onemocnění páteře a psychické poruchy.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> Zákon č. 266/2006 Sb., § 11 odst. 2.

<sup>105</sup> ZP, § 106 odst. 6

<sup>106</sup> *Australian Social Trends, 2007* [online]. 2008 [cit. 2011-03-27]. WORK-RELATED INJURIES. Dostupné z WWW:  
<<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Latestproducts/63ED457234C2F22DCA25732C002080A7?opendocument>>.

<sup>107</sup> TUČEK, M., et al. *Pracovní lékařství pro praxi*. s. 227

## 4 Aplikace v praxi

V této části je popsána realizovaná případová studie ve Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky se zaměřením na BOZP při administrativních činnostech.

### 4.1 Základní charakteristika subjektu

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky (VZP) byla zřízena zákonem ČNR č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, dnem 1. 1. 1992 se sídlem v Praze. Byla to první a před vznikem ostatních zdravotních pojišťoven jediná pojišťovna tohoto typu, u které byli pojištěni všichni pojištěnci ČR. Patří k základním pilířům systému zdravotnictví v ČR.

VZP provádí veřejné zdravotní pojištění na základě zákona č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů.

VZP provádí všeobecné zdravotní pojištění v souladu s platnými právními předpisy, pokud toto pojištění neprovádějí oborové a podnikové zdravotní pojišťovny. Je právnickou osobou, v právních vztazích vystupuje svým jménem, může nabývat práv a povinností a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících. Zajišťuje výběr pojistného na veřejné zdravotní pojištění a úhradu zdravotní péče z prostředků zdravotního pojištění a další činnosti, které jí umožňuje zákon. Vede registr pojištěnců veřejného zdravotního pojištění, je správcem zvláštního účtu veřejného zdravotního pojištění, provádí kontroly plátců pojistného, spravuje a vymáhá pohledávky a další.<sup>108</sup>

Cíle VZP se v jednotlivých letech mění. Zatímco v roce 2004 je hlavním cílem VZP zmenšit prohlubování finanční nerovnováhy, v roce 2005 je jím zastavení nárůstu závazků po lhůtě splatnosti. V roce 2008 se mění orientace činnosti VZP směrem ke klientům a zefektivňuje se její fungování související s transformací společnosti, což je hlavním strategickým cílem i pro rok 2009.<sup>109</sup>

---

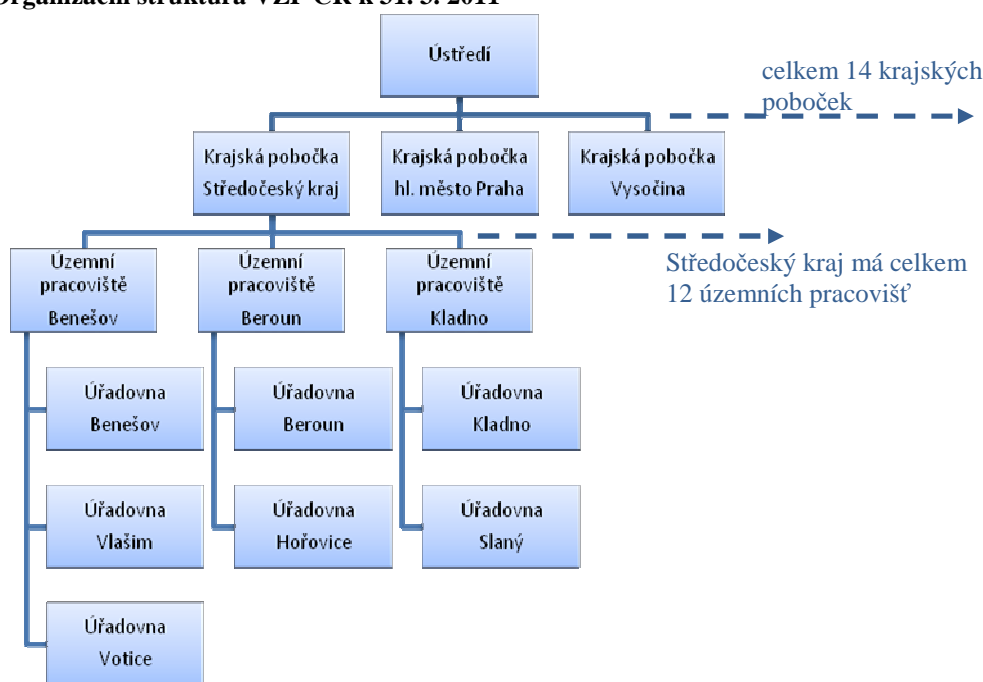
<sup>108</sup> Zákon č. 551/1991, § 2

<sup>109</sup> Výroční zpráva VZP 2004 – 2009, rozhovor se zaměstnancem ekonomického oddělení

### 4.1.1 Organizační struktura

Organizační strukturu VZP ČR tvoří Ústředí, krajské pobočky (pro každý VÚSC samostatná, jsou do nich začleněna územní pracoviště v jednotlivých okresech), územní pracoviště a úřadovny.<sup>110</sup> Organizace a postavení organizačních složek je zobrazeno na obrázku č. 1. Nejvyšší počet územních pracovišť má Středočeský kraj (12 ÚP). Jihočeský kraj má 8 ÚP. Jihomoravský, Plzeňský a Liberecký mají po 7 ÚP. Stejný počet, tj. 7 klientských center a pracovišť, má pobočka pro Hlavní město Prahu. Ostatní kraje mají mezi 4 až 6 ÚP. Nejméně ÚP má Karlovarský kraj, a to 3.<sup>111</sup>

Obrázek č. 1: Organizační struktura VZP ČR k 31. 3. 2011



Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru, Organizačního řádu VZP a internetových stránek: <http://www.vzp.cz/o-nas/organizacni-struktura>

Ústředí řídí činnost organizačních složek VZP, provádí rozhodnutí Správní rady, rozhoduje o činnosti Pojišťovny, zabezpečuje součinnost se státními orgány a další činnosti související s prováděním veřejného zdravotního pojištění. V čele VZP stojí ředitel VZP ČR, kterého na období 4 let jmenuje a odvolává správní rada VZP. Ředitel je statutárním orgánem VZP a jedná jejím jménem. V čele krajské pobočky stojí ředitel krajské pobočky, kterého jmenuje a odvolává ředitel VZP. Organizační struktura Ústředí je přiložena v příloze č. 2.

<sup>110</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 12

<sup>111</sup> Organizační řád VZP, rozhovor se zaměstnankyní ekonomického oddělení



Orgány VZP ČR tvoří Správní rada a Dozorčí rada. Prostřednictvím těchto orgánů je zajišťována účast pojištěnců, zaměstnavatelů pojištěnců a státu na řízení VZP. Správní rada je nejvyšším orgánem VZP, který rozhoduje o nejdůležitějších otázkách. Je tvořena 10 členy jmenovanými vládou a 20 členy volených PS P ČR.<sup>112</sup> Nejvyšším kontrolním orgánem je Dozorčí rada. Dozorčí rada provádí dohled na dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů a na hospodaření VZP. Tvoří ji celkem 13 členů (3 na návrh ministra financí, ministra práce a sociálních věcí a ministra zdravotnictví jmenuje vláda; 10 je voleno PS P ČR).<sup>113</sup>

#### **4.1.2 Hospodaření pojišťovny**

Pojišťovna hospodaří s vlastním majetkem a s majetkem jí svěřeným. Rozpočet VZP je sestaven a realizován tak, aby výdaje nepřevýšily příjmy v příslušném rozpočtovém roce. Rozdíl mezi příjmy a výdaji se zúčtovává v roční závěrce vůči rezervnímu fondu.<sup>114</sup>

Příjmy pojišťovny zahrnují platby pojistného od pojištěnců, zaměstnavatelů a státu, vlastní zdroje vytvořené využíváním fondů VZP, příjmy plynoucí z přírůžek k pojistnému a pokut, dary, příjmy od zaměstnavatelů, u nichž charakter vykonávané práce vyžaduje zvýšenou zdravotní péči o zaměstnance na úhradu zdravotních úkonů. Výdaje VZP zahrnují zejména platby za úhrady zdravotní péče poskytované na základě všeobecného zdravotního pojištění podle smluv uzavřených se zdravotnickými zařízeními, platby jiným zdravotním pojišťovnám nebo jiným subjektům na základě smluv o finančním vypořádání plateb za zdravotní služby poskytnuté pojištěncům VZP, úhrady nákladů nutného neodkladného léčení v cizině, náklady na činnost VZP, úhrady za výkony závodní preventivní péče a specifické zdravotní péče.<sup>115</sup>

VZP je povinna předložit Ministerstvu zdravotnictví a Ministerstvu financí návrh zdravotně pojistného plánu na následující kalendářní rok, účetní závěrku a návrh výroční zprávy za minulý kalendářní rok a zprávu auditora. Tyto návrhy schvaluje na návrh vlády PS P ČR.<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 17, § 20

<sup>113</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 21

<sup>114</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 3, § 6 odst. 1.

<sup>115</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 4, § 5

<sup>116</sup> Zákon č. 551/1991 Sb, § 6 zákona odst. 3.-4.

VZP vytváří a spravuje následující fondy, a to základní fond, rezervní fond, provozní fond, sociální fond, fond majetku a fond reprodukce majetku, dále může vytvářet fond pro úhradu závodní preventivní péče a specifické zdravotní péče a fond prevence.<sup>117</sup>

V případě platební neschopnosti zaručuje uhrazení nákladů poskytnuté zdravotní péče po vyčerpání veškerých prostředků z rezervního fondu státní rozpočet ČR ve formě návratné finanční výpomoci, což prakticky znamená nemožnost zkrachovat. Objem návratné finanční výpomoci může činit nejvýše 50 % prokázaného nedostatku finančních prostředků způsobeného zvýšeným rozsahem poskytovaných zdravotnických služeb.<sup>118</sup> Podpora státu a nemožnost zbankrotovat může brát VZP motivaci k hledání vnitřních rezerv.<sup>119</sup>

Kontrolu činnosti VZP provádí Ministerstvo zdravotnictví v součinnosti s Ministerstvem financí. Zjistí-li ministerstvo závažné nedostatky v činnosti VZP, je oprávněno podle povahy zjištěného nedostatku vyžadovat zjednání nápravy, nebo zavést nucenou správu na dobu nejvýše jednoho roku.<sup>120</sup>

#### **4.1.3 Pojištěnci**

Příjmy pojišťovny zahrnují zejména platby pojistného od pojištěnců (viz podkapitola 4.1.2 Hospodaření pojišťovny). Výše příjmů se odvíjí od počtu pojištěnců VZP. V souladu se zaměřením práce je nezbytné poukázat, proč BOZP ve VZP musí být organizováno správným a efektivním způsobem. Je to zejména z důvodu, že společnost, která spravuje zdravotní pojištění více než šesti milionům lidí, si zkrátka nemůže dovolit, aby jakýmkoli způsobem došlo k ohrožení jejich zaměstnanců a potažmo celé její činnosti.

---

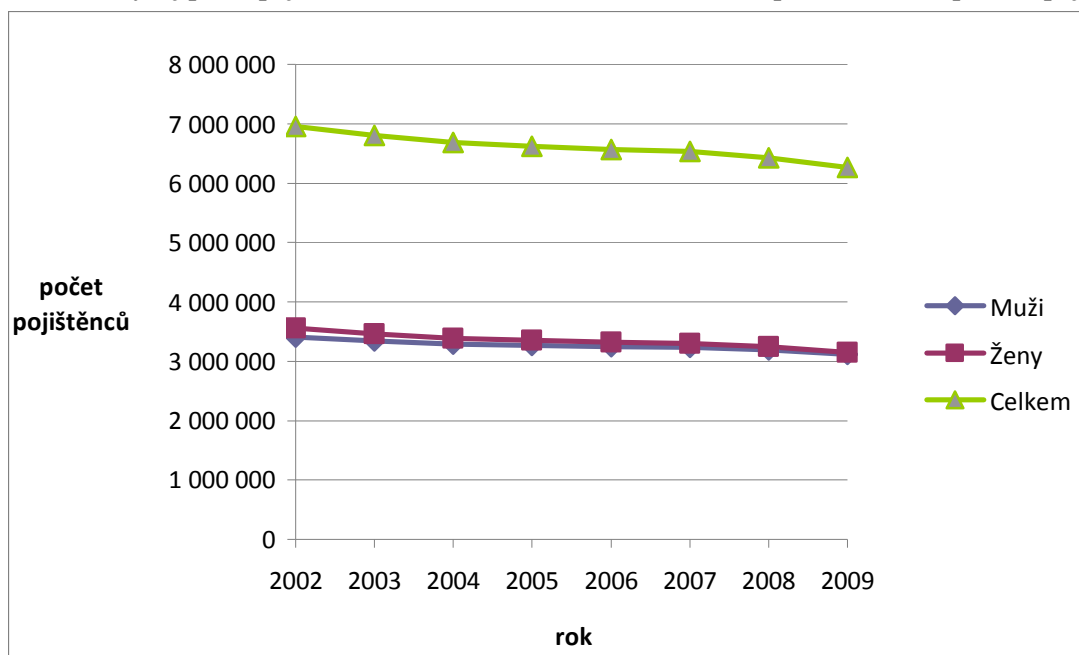
<sup>117</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 7

<sup>118</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 8 odst. 2.-3.

<sup>119</sup> *Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna* [online]. 2007 [cit. 2011-02-07]. Zpráva vyšetřovací komise PS P ČR k prošetření hospodaření VZP. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/eknih/2006ps/stenprot/011schuz/s011108.htm>>.

<sup>120</sup> Zákon č. 551/1991 Sb., § 7a

**Graf č. 1: Vývoj počtu pojištěnců u VZP v ČR v období 2002-2009 s přihlédnutím k pohlaví pojištěnců**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Výročních zpráv VZP ČR z let 2002 – 2009, zdrojová data jsou umístěna v příloze č. 3

VZP je s více než šesti miliony pojištěnců největší zdravotní pojišťovnou v ČR. V současné době se bude slučovat s pojišťovnou MÉDIA. Hlavním důvodem k tomuto kroku byl nedostatečný počet klientů pojišťovny MÉDIA. Sloučení se může stát pro VZP přínosem, neboť tím získá tím více než třicet tisíc klientů.<sup>121</sup>

VZP nabízí klientům garanci odpovídající zdravotní péče, úhradu náročných lékařských zákroků, širokou síť smluvních zdravotních zařízení a rozsáhlou síť poboček.<sup>122</sup> Přesto se počet klientů snižuje zejména kvůli vzniku nových pojišťoven, které snižují tržní podíl VZP. Příjmy klesají nejen s odchodem pojištěnců, ale také souvisejí s doznívající ekonomickou krizí, s vyšší mírou nezaměstnanosti a vyšší průměrných mezd.<sup>123</sup>

Náklady na zdravotní péči v přepočtu na 1 pojištěnce dosáhly za rok 2009 výše 22 163 Kč, tj. 111,1 % oproti roku 2008. Celkové náklady na zdravotní péči byly v roce 2009 vyšší o 8,2 % oproti roku 2008. Rozdíl je způsoben nižším průměrným počtem pojištěnců v roce 2009 ve srovnání s rokem 2008. Pro VZP je také charakteristický vysoký počet

<sup>121</sup> Všeobecná zdravotní pojišťovna [online]. 2011 [cit. 2011-04-02]. Zdravotní pojišťovna MÉDIA se sloučí s VZP. Dostupné z WWW: <<http://www.vzp.cz/klienti/aktuality/zdravotni-pojistovna-media-se-slouci-s-vzp>>.

<sup>122</sup> Oficiální internetové stránky VZP, [www.vzp.cz](http://www.vzp.cz)

<sup>123</sup> rozhovor se zaměstnankyní ekonomického oddělení

pojištěnců s poměrně vysokou věkovou strukturou, což zapříčiňuje vysoké průměrné náklady na jednoho pojištěnce. Věkové rozvrstvení pojištěnců VZP je znázorněno v příloze č. 4.

## **4.2 Organizační a institucionální zajištění BOZP**

Oddělení bezpečnosti (OB) utváří jednotnou bezpečnostní politiku VZP, zabezpečuje pojištění a ochranu majetku VZP a zabezpečuje činnosti PO a BOZP. Náplní činnosti je fyzická bezpečnost objektů, bezpečnost informačních technologií a administrativních agend, krizové plánování a řešení mimořádných událostí, dále organizace opatření a materiálního zajištění krizového řízení.<sup>124</sup> V neposlední řadě OB odpovídá zejména za koordinaci vytváření plánů pro kontinuitu podnikání, dokumentaci, prošetřování a analýzu všech bezpečnostních událostí a incidentů, vypracovávání metodiky pro analýzu a řízení bezpečnostních rizik, navrhování a koordinace implementace opatření v oblasti fyzické, administrativní a personální bezpečnosti, realizace kontrolní činnosti a sledování a kontrolu plnění přijatých nápravných opatření.<sup>125</sup>

### **4.2.1 BOZP v organizační struktuře**

Ředitel OB by měl být přímo podřízený řediteli VZP. Útvary OB jsou totiž nezávislé na činnostech a procesech, které kontrolují a zabezpečují a měly by být oddělené od ostatních struktur. V současné struktuře tomu tak není, jak je znázorněno v příloze č. 6. Je zajímavé, že v organizační struktuře ve Výročních zprávách toto oddělení není vůbec zahrnuto (viz příloha č. 2).

OB je rozděleno na dvě pododdělení, a to na specialisty bezpečnosti a specialisty BOZP a PO. Specialisté bezpečnosti mají v pracovní náplni zejména šetření a hlášení bezpečnostních incidentů ve vztahu k aktivům a oprávněným zájmům VZP. Aktiva VZP tvoří vše, co má pro VZP nějakou kladnou hodnotu (například majetek VZP, zaměstnanci, klienti, písemnosti, informace, práva atd.). Za bezpečnostní incident se považuje zejména napadení (fyzické či verbální) zaměstnance VZP, neoprávněné nakládání s osobními nebo citlivými údaji, zneužití identifikační karty, pečeti, úředního razítka, klíčů od kanceláře

---

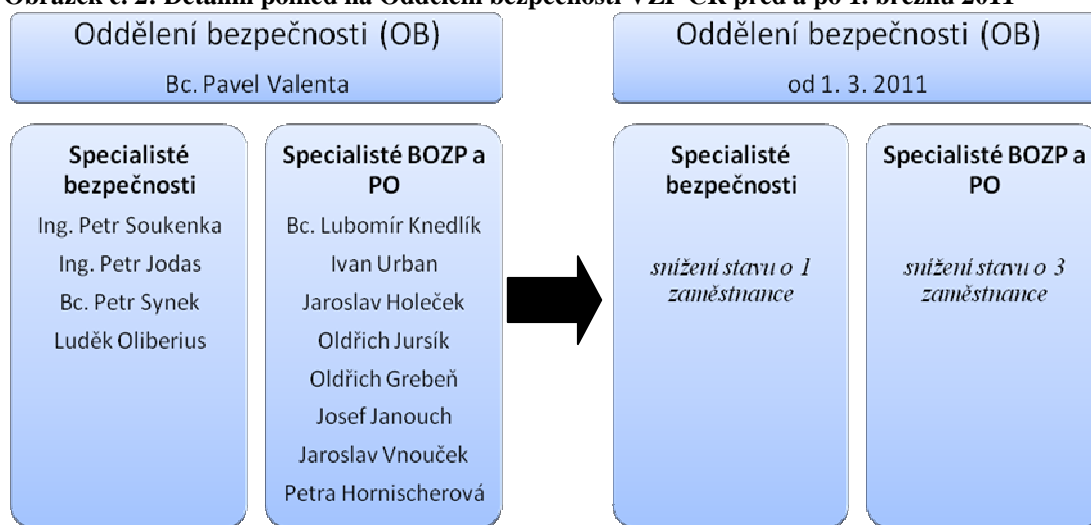
<sup>124</sup> Organizační řád VZP

<sup>125</sup> PŘ 17/2010

nebo jiných prostor, narušení technické ochrany objektů, zneužití dokumentů s citlivými informacemi, informacemi o zaměstnancích apod.<sup>126</sup>

Specialistů BOZP a PO bylo před 1. březnem 2011 osm. Na jednoho specialistu připadalo 595 zaměstnanců, při celkovém počtu 4760 zaměstnanců. Kvůli šetření se jejich počet snížil na 5, tj. na jednoho specialistu připadá o téměř 350 zaměstnanců více. Současné změny v personálním obsazení OB jsou schématicky znázorněny na obrázku č. 2.

**Obrázek č. 2: Detailní pohled na Oddělení bezpečnosti VZP ČR před a po 1. březnu 2011**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Organizačního řádu VZP a rozhovoru se specialistou BOZP a PO

Specialisté BOZP a PO mají v pracovní náplni zejména dohled nad dodržováním bezpečnostních předpisů, řešení případného porušení ustanovení těchto předpisů a vypracovávání projektů hodnocení pracovních rizik. Kromě toho mají na starosti zajištění prevence v oblasti BOZP a řešení pracovních úrazů.

#### 4.2.2 Přehled vnitřních předpisů

Tato část bude obsahovat zhodnocení vnitřních předpisů z hlediska jejich přehlednosti, dostupnosti a aktuálnosti z pohledu zaměstnanců nepracujících v OB.

Zaměstnanci se mohou s relevantními předpisy o BOZP seznámit během školení formou prezenčních kurzů BOZP či zaslání potřebných písemných podkladů v listinné či elektronické podobě. Další možností, jak nahlédnout do těchto předpisů je prostřednictvím intranetu, kde má OB svůj vlastní hypertextový odkaz na část stránek věnovaných právě

<sup>126</sup> Směrnice VZP ČR č. 5/2010, Řízení bezpečnostních incidentů

bezpečnosti IT, objektů, BOZP a PO. Na intranetových stránkách OB jsou k nalezení vnitřní předpisy, seznam nejdůležitějších zákonů, vyhlášek, norem a v neposlední řadě také důležité odkazy (mezi prvními je uvedeno Ministerstvo vnitra ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí či na Evropskou agenturu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci). Zde si také zaměstnanci mohou stáhnout potřebné přílohy, například záznam o pracovním úrazu, předlohu dopisu opravňujícího zaměstnance k provedení školení nebo postup při hlášení rizikového faktoru na pracovišti.

Na intranetu VZP jsou zaměstnancům k dispozici vnitřní předpisy týkající se BOZP a PO. Konkrétně se jedná o 19 položek s celkovým počtem 50 dokumentů, jak je patrné z následující tabulky (tabulka č. 1).

**Tabulka č. 1: Přehled vnitřních předpisů VZP**

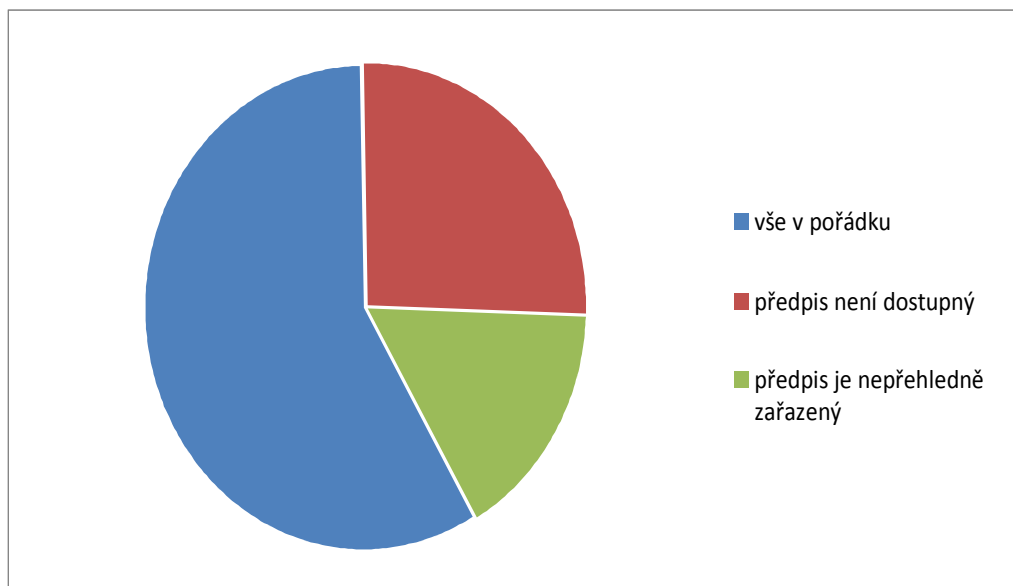
interní označení	označení složky	počet dokumentů
MP 50/2006	Revize a kontroly elektrických spotřebičů ve VZP ČR	10
MP 16/2007	Provádění kontrol, prohlídek a revizí technologických souborů ve VZP ČR	3
PŘ 67/2001	Prevence rizik	1
PŘ 76/2002	Směrnice pro zajištění požární ochrany ve VZP ČR	1
<b>PŘ 117/2003</b>	<b>Směrnice pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve VZP ČR</b>	<b>2</b>
PŘ 9/2006	Minimální bezpečnostní standardy	5
PŘ 17/2006	Provozní řád VZP ČR	2
PŘ 132/2006	Revize a kontroly elektrických spotřebičů ve VZP	1
PŘ 25/2007	Pracovní řád VZP ČR	3
PŘ 38/2007	Provádění kontrol, prohlídek a revizí technologických souborů ve VZP ČR	1
PŘ 70/2007	Bezpečnostní incidenty	3
PŘ 33/2008	Komise pro řízení bezpečnosti VZP ČR	1
PŘ 79/2008	Postup VZP ČR při pracovních úrazech, nemocech z povolání a zajištění závodní preventivní péče	1
PŘ 92/2008	Prověrky BOZP a PO	1
PŘ 117/2008	Ochrana osobních údajů – zasílání dokumentů	1
PŘ 5/2009	Řízení bezpečnostních rizik ve VZP ČR	9
Příloha č. 1	Příloha č. 1 Komise pro řízení bezpečnosti VZP ČR	1
SMR 3/2008	Bezpečnostní politika VZP ČR	1
Soubor pravidel	Soubor pravidel 6.5. Požární ochrana, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a krizové řízení ve VZP	3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interní dokumentace, rozhovor se specialistou BOZP a PO

Z grafu č. 2 v návaznosti na tabulku č. 1 je patrné, že 58 % dostupných interních předpisů v oblasti BOZP je v pořádku, tedy interní předpis včetně všech relevantních příloh je

dostupný na intranetu v aktuálně platné a účinné verzi, včetně přehledného zařazení. Naproti tomu 26 % těchto předpisů není pro zaměstnance po proškolení a seznámení se s nimi na intranetu dostupný. To znamená, že starý předpis je označen jako „zrušený jiným předpisem“, ale tento jiný, tj. platný a účinný předpis není k dispozici. Tato skutečnost je významnější z toho hlediska, že mezi tyto nedostupné předpisy patří také příkazy ředitele týkající se řízení bezpečnostních rizik ve VZP, bezpečnostní politiky VZP a prevence rizik. U 16 % interních předpisů platí, že jsou nepřehledně zařazené. Takový předpis je účinný a dostupný, avšak je přiřazen do složky ke starému předpisu. Toto pochybení není tak závažné jako to u nedostupných předpisů, ale stěžuje orientaci samotných zaměstnanců v oblasti BOZP a hledání příslušných dokumentů.

**Graf č. 2: Dostupnost, aktuálnost a přehlednost interních předpisů BOZP k 31. 12. 2010**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z intranetu a rozhovoru se specialistou BOZP a PO

Aktuálnost vnitřních předpisů pro oblast BOZP byla z části popsána již výše. V případě, že vnitřní předpis nebyl nahrazen jiným předpisem, jsou změny v jednotlivých ustanoveních přepisovány přímo do původních starých znění předpisů buď v režimu změn, nebo klasickým označením změněného textu. Některé předpisy byly zrušeny a nahrazeny jiným předpisem. V tomto případě je před hlavičkou předpisu červeně znázorněno, že předpisy byly nahrazeny a čím byly nahrazeny, což znázorňuje obrázek č. 3.

Obrázek č. 3: Výňatek z vybraného změněného vnitřního předpisu

<b>PŘÍKAZ ŘEDITELE VZP ČR</b> č. 05/2009 <b>PŘ 5/2009 je zrušen vydáním PŘ 17/2010 s platností od 1. 2. 2010.</b>	
<b>Název:</b>	ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTNÍCH RIZIK VE VZP ČR
<b>Oblast úpravy:</b>	MB-PR-Bezpečnost- Řízení bezpečnostních rizik ve VZP ČR

Zdroj: Vnitřní předpis – PŘ č. 05/2009, Řízení bezpečnostních rizik ve VZP ČR

Mezi základní dokumenty upravující oblast BOZP patří Organizační řád VZP, Pracovní řád VZP a Příkaz ředitele č. 117/2003: Směrnice pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve VZP ČR.

Posledně zmiňovaný příkaz ředitele tvoří jádro BOZP ve VZP, ale je zastaralý, protože se odkazuje na zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracuje se na revizi, ale práce již trvají dlouho a stále není vydán nový příkaz.<sup>127</sup>

Příkaz ředitele se vztahuje na všechny zaměstnance VZP. Touto směrnicí jsou také povinny se řídit i fyzické osoby, podnikající fyzické osoby, právnické osoby a jejich zaměstnanci, pracují-li v objektech, na pracovištích nebo na zařízeních VZP a to v rozsahu, v jakém byli se směrnicemi prokazatelně seznámeni.

### 4.3 Obsahové zajištění BOZP

Ve VZP je hlavní činností administrativní práce, její součástí je i styk s klienty. Z provozu jednotlivých ÚP vyplývají i úklid a údržbářské práce, řízení motorových vozidel, obsluha plynových zařízení a práce ve spisovnách.

#### 4.3.1 Základní povinnosti v péči o BOZP

Všichni zaměstnanci VZP jsou povinni realizovat odpovědnosti vyplývající z Bezpečnostní politiky VZP (tento předpis na intranetu není aktuální) a poskytnout nezbytnou součinnost vedoucímu oddělení nebo jemu pověřené osobě při realizaci Bezpečnostní politiky. Vedoucí zaměstnanci jsou odpovědní za bezpečné provádění každodenních aktivit svých

<sup>127</sup> rozhovor se specialistou BOZP a PO



organizačních útvarů. Odpovědnosti vedoucích zaměstnanců vyplývají z Bezpečnostní politiky VZP.<sup>128</sup>

Základní povinnosti v péči o BOZP jsou upraveny zejména ve Směrnice pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve VZP. Směrnice obsahuje výčet jednotlivých povinností zaměstnavatele i práv a povinností zaměstnance, která odpovídají zákonnému vymezení, tj. některé odstavce jsou přímé citace ZP.

### VZP jako zaměstnavatel

Zaměstnavatel je například povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotnímu stavu, informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena, sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči, zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.

Těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je zaměstnavatel povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo jejich zdraví.

Informace a pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení či změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně OOPP, technologie a pracovních postupů.<sup>129</sup>

---

<sup>128</sup> SMŘ č. 3/2008, Bezpečnostní politika Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky

<sup>129</sup> viz kapitola 4.3.3 Školení o BOZP

Zaměstnavatel je mimo jiné povinen zajistit poskytnutí první pomoci a neodměňovat práci, při které jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu. Dále je povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích.

### Zaměstnanci ve VZP

Zaměstnanci mají právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zaměstnanec může odmítnout výkon práce, o níž mají za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob. Toto odmítnutí není porušením pracovních povinností. Zaměstnanci mají právo a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí.

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zaměstnanec se musí účastnit školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu BOZP a podrobit se ověření jejich znalostí. Zaměstnanec je dále povinen nepožívat alkoholické nápoje v pracovní době, oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit BOZP, a podrobit se podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Základní podmínky ochrany zdraví zaměstnanců spočívají v pitném režimu, práci se zobrazovacími jednotkami, pracovní polohou, pracovním prostředím, sanitárním zařízením, práci ve výšce a manipulaci s materiálem.

### Pracovní doba

Pracovní doba je 40 hodin týdně bez přestávek na jídlo a oddech. Pracovní doba je rozvržena do 5 pracovních dnů v týdnu a je zavedeno pevné i pružné rozvržení pracovní doby. V případě pružného rozvržení pracovní doby je základní pracovní doba stanovena od 8:30-13:30 hod., časové úseky volitelné pracovní doby jsou 6:30-8:30 hod. a 13:30-18:30 hod. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Přestávka na jídlo a oddech se poskytuje

nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Při pružném rozvržení pracovní doby si začátek a konec přestávky určuje zaměstnanec sám.<sup>130</sup>

### 4.3.2 Prevence a hodnocení rizik

Prevenčí rizik se rozumí veškerá ustanovení nebo opatření VZP ČR, která jsou přijata nebo se plánují na všech stupních činnosti k zajištění BOZP.

Rizika pramení zejména z vadného uspořádání pracoviště, působením rizikových faktorů, volby a použití pracovních prostředků, pracovních postupů a režimu práce, z úrovně vzdělání zaměstnanců a jejich poučení k práci nebo jejich nepříznivého zdravotního stavu.

Vyhledávání rizik provádí každý vedoucí zaměstnanec na svém pracovišti ve spolupráci se specialistou BOZP a PO a závodním lékařem. Specialista BOZP a PO zjistí příčiny a zdroje těchto rizik a navrhne přijmout opatření k jejich odstranění. Služby lékaře v této oblasti nejsou v současnosti využívány z důvodu toho, že pro všechny ÚP již jsou zpracovány “Projekty hodnocení pracovních rizik”, která se aktualizují podle legislativních změn a případných podnětů ze stran ředitelů jednotlivých ÚP.<sup>131</sup>

Na ÚP VZP ČR zodpovídají za provádění vyhledávání rizik ředitelé jednotlivých úseků. Při vyhledávání rizik se začíná od nejsnadnějších a známějších úseků a postupuje se ke složitějším. Při prohlídce je důležité do záznamů poznamenat vše, co může způsobit úraz, nemoc z povolání, snížení pracovní pohody nebo škodu. Není důležité se zaměřit jen na stroje a zařízení, ale i na pracoviště. Součástí k vyhledávání mohou být i materiály jako posouzení PO, určení vnějších vlivů apod.

Vyhledávají se pouze rozumně předvídatelná rizika. Do seznamu rizik je nutné vybrat ta ohrožení, jež se na posuzovaném pracovišti vyskytují. Rizika jsou ohodnocena podle jednotlivých kritérií, čímž získáme míru a představu o nutnosti stanovení opatření a naléhavosti jejich provedení. Na závěr je provedeno zhodnocení, jakým způsobem a která rizika lze vyloučit a jakým způsobem lze snížit ta, jež vyloučit nelze.

Hodnocení rizik je zpracováno pro každé pracoviště VZP a je vždy závislé na konkrétních podmínkách, tzn. zejména na vykonávaných činnostech v daném objektu a počtu

---

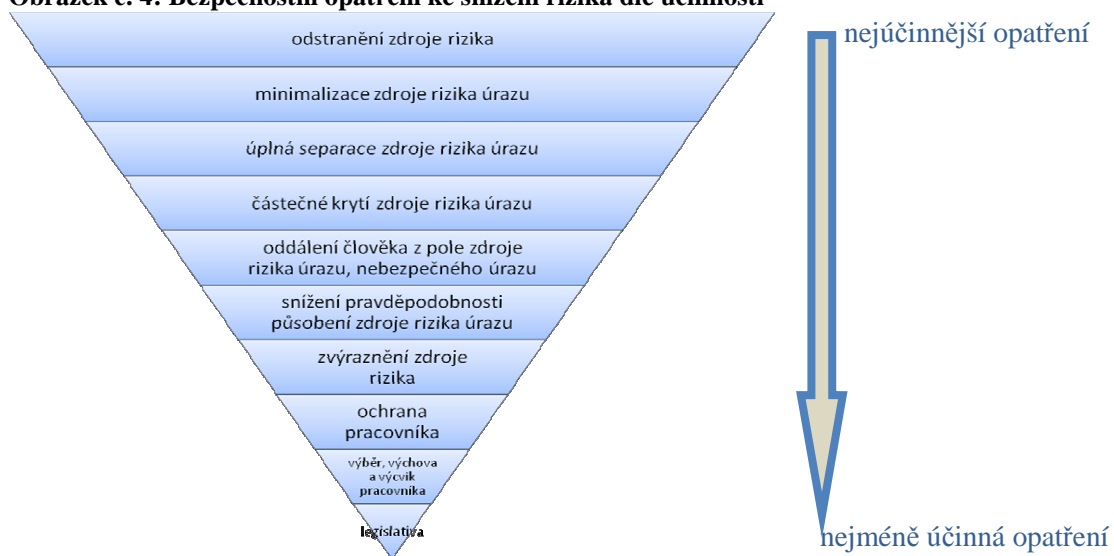
<sup>130</sup> Pracovní řád VZP ČR; rozhovor se zaměstnankyní ekonomického oddělení

<sup>131</sup> rozhovor se specialistou BOZP a PO

zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a dbát o zlepšování pracovních podmínek.<sup>132</sup>

Ve VZP jsou stanoveny postupy a opatření ke snížení a zvládnutí rizik. Platí pro ně následující zásady. Pořadí účinnosti protiúrazových opatření je znázorněno na obrázku č. 4. Nejúčinnějším opatřením je odstranění rizika, které přes minimalizaci rizika a oddálení člověka z pole zdroje rizika směřuje ke školení až po návrhy změny legislativy, což je nejméně účinné protiúrazové opatření.

**Obrázek č. 4: Bezpečnostní opatření ke snížení rizika dle účinnosti**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Projektů hodnocení pracovních rizik pro jednotlivá ÚP

Je-li to možné má se vyloučit nebezpečí úplně, nebo zdroj rizika má být potlačen. Tam, kde je to možné, se má přizpůsobit práce samotnému pracovníkovi při neustálém sledování vývoje technologie a techniky. Zpravidla je nutné vzájemně kombinovat technická, organizační, výchovná i další opatření. Používané stroje mají být preventivně udržovány a kontrolovány. Péče o BOZP by měla být dokonalým a kvalitním systémem s úspěšným zajištěním preventivních opatření.

#### Analýza rizik na administrativním pracovišti

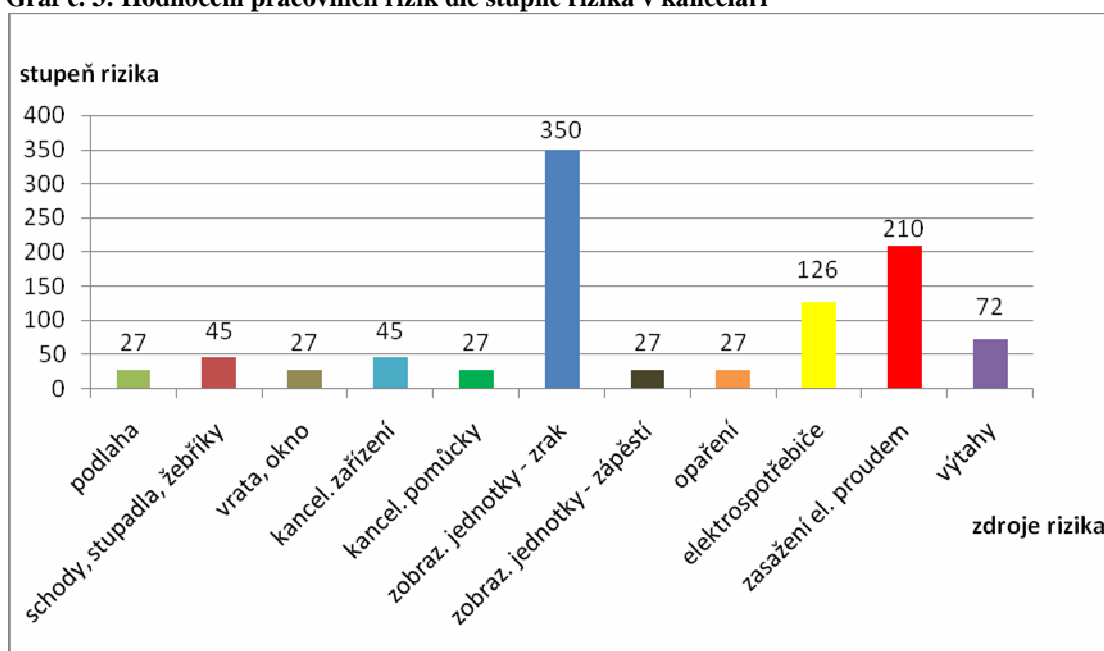
Na grafu č. 3 je znázorněna identifikace možných rizik na administrativním pracovišti. Nejrizikovějším zdrojem jsou zařízení zobrazovací jednotky s vysokou zátěží orientovanou na zrak. V tomto případě zaměstnavatel musí plánovat činnost zaměstnance tak, aby práce

<sup>132</sup> PŘ č. 67/2001 = odkazuje na starý zákoník práce

u zobrazovací jednotky byla během dne periodicky přerušována přestávkami nebo změnami činnosti, které by práci se zobrazovací jednotkou omezovaly. Jako příklad lze uvést čtyři pracovnice, přijímací datové zprávy, které se během pracovní doby střídají se zaměstnankyněmi z podatelky Ústředí VZP. Dalšími bezpečnostními opatřeními jsou správné ergonomické rozestavení a umístění nábytku a správná vzdálenost obrazovky od očí. Se zobrazovacími jednotkami souvisí i další riziko týkající se rukou a zápěstí. Nebezpečí spočívá v dlouhodobém opírání zápěstí a předloktí o hranu stolu nebo klávesnice, čímž je možné způsobit si útlak nervů. Opatřeními jsou vhodná velikost stolu, umožnění vhodných poloh rukou a přestávky v práci.

Dalším zdrojem rizika mohou být kancelářská zařízení. Zaměstnanec se může poranit o ostré hrany, rohy nábytku, skříně. Opatřeními jsou správné rozmístění kancelářského nábytku a zařízení, tj. dodržet minimální průchody. Dále je nutné udržovat pořádek a zavírat dvířka skříní či zasouvání zásuvek. Zdrojem rizika mohou být mimo jiné i kancelářské pomůcky, kde hrozí propíchnutí prstu, pořezání sešíváčkou, nožem, nůžkami.

**Graf č. 3: Hodnocení pracovních rizik dle stupně rizika v kanceláři**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě protokolů o hodnocení rizik ve VZP ČR

Zdrojem rizika dále může být podlaha, povrch schody, stupadla, žebříky, vrata, okno, skleněná výplň, horká voda, výtahy – zachycení osoby pohybem výtahové klece ve střižných místech, manipulace s výtahem.

### **4.3.3 Školení o BOZP**

#### Vstupní školení zaměstnanců

Úkolem vstupního školení je seznámit nové zaměstnance se základními předpisy o BOZP a s interními předpisy platnými ve VZP, které upravují oblast BOZP. Toto školení musí absolvovat všichni nově přijímaní zaměstnanci, včetně brigádníků a zaměstnanců cizích zaměstnavatelů, kteří budou plnit v organizace své pracovní úkoly. Školení musí být provedeno před nástupem na pracoviště.

#### Školení na pracovišti

Úkolem tohoto školení je získání vědomostí o konkrétních podmínkách BOZP na pracovištích, které jsou nutné pro bezpečný výkon práce. Školení musí absolvovat všichni nově přijatí zaměstnanci přicházející na pracoviště a zaměstnanci převedení na jiné pracoviště. Školení musí být absolvováno před zahájením práce na pracovišti a pak opakovaně jednou za dva roky. Toto školení zabezpečuje vedoucí zaměstnanec. Vědomosti získané během školení jsou ověřeny pohovorem.

#### Školení vedoucích zaměstnanců

Úkolem školení vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení je zabezpečit jejich znalosti BOZP v oblastech, které řídí a za které odpovídají. Školení je určeno pro všechny vedoucí zaměstnance a je uskutečněno při nástupu do funkce a pak pravidelně jednou za tři roky. Školení zabezpečuje samotné OB. Znalosti jsou ověřeny písemným testem se 30 otázkami, pro úspěšné absolvování testu musí zkoušený zodpovědět minimálně 25 otázek správně.

#### Mimořádné školení

Cílem mimořádného školení je operativně reagovat na okamžitý stav a změny v BOZP na pracovišti. Provádí se vždy, když nastane na pracovišti nebo pro zaměstnance aspoň jedna z následujících situací. Jsou jimi změna bezpečnostních předpisů, zavádění nových technologií, růst pracovní úrazovosti, výskyt smrtelného úrazu, hrubé nebo opakované porušení předpisů BOZP, individuální školení zaměstnance po úrazu. Provádí ho vedoucí nebo pověřený zaměstnanec. Způsob ověření získaných znalostí se připravuje pro každé školení samostatně.

## Školení vybraných profesí

Toto školení je určeno pro vybrané odborné profese, mezi které patří zejména topiči, obsluha vyhrazených technických zařízení a řidiči. Školení nenahrazují periodická školení BOZP. Lhůty opakovaných školení zaměstnanců v odborných profesích určují příslušné předpisy. Školení zajišťuje u odborné školicí organizace pro pracovníky ÚP VZP oddělení vzdělávací a sociální politiky ve spolupráci s útvarem PO a BOZP na základě podaného požadavku.

Řidič z povolání zajišťuje kurýrní službu v rámci VZP či má v pracovní náplni řízení motorového vozidla. Jeho školení provede akreditované školicí středisko jednou za rok v rozsahu osmi výukových hodin. Je zakončeno testovým přezkoušením z pravidel silničního provozu.

Školení na pozici řidič-referent musí být absolvováno osobou, která na pracovní cestě řídí vlastní vozidlo nebo vozidlo VZP, nebo která provádí údržbu, opravy a nakládku nebo vykládku vozidla. Školení se provádí vždy jednou za dva roky a je vedeno od ředitele VZP pověřeným pracovníkem či externím školitelem.

Školení obsluhy elektrotechnických zařízení osobami bez elektrotechnické kvalifikace absolvují všichni vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci s odbornou kvalifikací podle jiných právních předpisů, kterými jsou například topiči a elektrikáři. Školení se provádí jednou za tři roky a je vedeno osobou s kvalifikací odborné způsobilosti v elektrotechnice. Prvotní seznámení o odborné způsobilosti v elektrotechnice však musí být provedeno ihned při nástupu pracovníka v rámci vstupního školení.

Školení pro zaměstnance skladu musí absolvovat zaměstnanci zajišťující skladové hospodářství a zaměstnanci spisovny a archivu. Obsahem tohoto školení, které je prováděno jednou za dva roky, jsou především zásady bezpečné manipulace při skladování a provozní řád skladu. Školitelem je v tomto případě regionální technik PO a BOZP.

Školení obsluhy plynových zařízení je určeno pro zaměstnance pověřené obsluhou plynového zařízení a je prováděno jednou za tři roky. Samotné školení je zakončeno komisionální zkouškou k ověření znalostí předpisů pracovníky pověřených obsluhou

plynových spotřebičů s výkonem nad 50 kW. Členy oné komise jsou revizní technik těchto zařízení, zástupci VZP a případně zástupce odborového orgánu.

Školení topičů nízkotlakých a teplovodních zařízení do 0,05 Mpa je prováděno jednou za tři roky. Jeho stěžejním bodem je zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách a musí ho absolvovat zaměstnanec, pověřený obsluhou plynového zařízení. Samotné školení je zakončeno komisionální zkouškou odborné způsobilosti, přičemž členy této komise jsou revizní technik kotlů, zástupci VZP a případně zástupce odborového orgánu.

Školení obsluhy řetězové pily. Toto školení se skládá z instruktaží, obsahujících předpisy o bezpečnosti práce a obsluze a je prováděno jednou za dva roky. Školení zabezpečuje akreditovaná školící firma.

Školení pro práce ve výškách a nad volnou hloubkou. Jedná se o pravidelné opakovací školení a přezkušování pracovníků pracujících ve výškách, kde jsou ohroženi pádem do hloubky více než 1,5 m. Většinou se jedná o zaměstnance pověřené údržbou a úklidem. Školení se provádí jednou za rok a vede jej technik regionu PO a BOZP.

Školení pracovníků, kteří řídí, provádějí a kontrolují stavební práce. Toto školení musí absolvovat zaměstnanci, kteří jsou pověřeni kontrolou staveb a rekonstrukcí objektů VZP. Školení probíhá jednou za tři roky a provádí ho technik regionu a hlavní technik PO a BOZP.

#### **4.3.4 Zdravotní péče**

Zaměstnanci VZP musí být informováni o tom, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním lékařským prohlídkám a vyšetřením, souvisejícím s výkonem práce, jsou povinni se podrobit. Zaměstnancům musí být dále umožněno podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy, nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby.



### Závodní preventivní péče

Závodní preventivní péče je zajištěna smluvně na základě smlouvy o provádění závodní preventivní péče mezi zaměstnavatelem a zdravotnickým zařízením, které se tak stává zařízením závodní preventivní péče zaměstnavatele.

Mezi činnosti, které jsou poskytovány v rámci závodní preventivní péče, patří poradenská činnost a konzultace, kontrolní činnost a dohled na pracovištích a provádění lékařských preventivních prohlídek.

Poradenské činnosti je využíváno především při projektování, výstavbě nebo úpravě pracovišť a při zavádění nových technologií nebo pracovních postupů, dále při navrhování prostředků první pomoci a při organizování první pomoci a ošetření v případě nouze. Zdravotnické zařízení také spolupracuje s příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví a poskytuje doporučení při kategorizaci prací.

Pod tyto činnosti spadá především dohled nad pracovními podmínkami na pracovištích VZP, spoluúčast při vyhledávání a hodnocení rizik a kontrola vybavení prostředky první pomoci.

V případě provádění lékařských preventivních prohlídek se jedná o provádění vstupních, periodických, mimořádných, řadových a výstupních prohlídek. Dále sem lze zařadit dispensární prohlídky zaměstnanců, kteří mají hlášenou nemoc z povolání a prohlídky zaměstnanců, u kterých působí vliv rizika i po ukončení jeho expozice.

### Kategorizace prací

Podle míry výskytu faktorů, ovlivňujících zdraví zaměstnanců a podle jejich rizikovosti existují čtyři kategorie, do kterých lze práce zařadit. Ve VZP jsou však všechny práce v první kategorii, neboť se jedná o práce, při nichž není znám žádný pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnanců.

### Posuzování zdravotní způsobilosti

Zdravotní způsobilost se v souvislosti s výkonem práce posuzuje při preventivních prohlídkách. Zaměstnanec, před uzavřením pracovněprávního vztahu, při změně pracovního zařazení u prací, u kterých to stanoví právní předpisy, nebo pokud o tom

rozhodl zaměstnavatel, případně orgán ochrany veřejného zdraví na základě vyhodnocení kategorizace prací, musí absolvovat vstupní preventivní prohlídku. Na základě právního předpisu, nebo rozhodnutí zaměstnavatele či orgánu ochrany veřejného zdraví, musí zaměstnanec absolvovat periodické preventivní prohlídky. V případě zaměstnanců, u kterých nejsou periodické prohlídky stanoveny, se provádějí tzv. řadové preventivní prohlídky, a to pravidelně jednou za pět let, a u zaměstnanců starších padesáti let jednou za tři roky. Mimořádné preventivní prohlídky se provádějí v případě podezření na ztrátu zdravotní způsobilosti. U zaměstnanců, kterým končí pracovní poměr, se provádí výstupní preventivní prohlídky. Tyto prohlídky slouží zejména k prokázání zdravotního stavu zaměstnance pro případné uplatňování nemoci z povolání. Zaměstnanec sice může tuto prohlídku odmítnout, avšak v takovém případě je od něj vyžadováno písemné prohlášení s podpisem.

Příslušný úsek personálních záležitostí dohlíží na termíny provedení preventivních lékařských prohlídek, odesílá na tyto prohlídky zaměstnance a vystavuje žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců. Dále také vede záznamy o preventivních lékařských prohlídkách, které jsou uloženy v osobních složkách jednotlivých zaměstnanců. V neposlední řadě převádí zaměstnance na jinou vhodnou práci, případně s ním ukončuje pracovní poměr, pokud se tento zaměstnanec stane zdravotně nezpůsobilým pro výkon stávající práce.

#### Poskytování první pomoci

Nezbytným vybavením administrativních pracovišť je lékárnička pro poskytnutí první pomoci v případě vzniku úrazu. Zajištění poskytnutí první pomoci zaměstnancům ukládá zaměstnavateli. Při vybavování lékárničky se doporučuje postupovat podle vyhlášky Ministerstva dopravy ČR č. 283/2009 Sb. Nutnost a způsob poskytování první pomoci zaměstnancům VZP jsou podrobně obsaženy v osnovách školení vybraných profesí, kterými jsou například topiči nebo řidiči. Základy poskytování první pomoci jsou vysvětleny v průběhu školení na pracovišti.

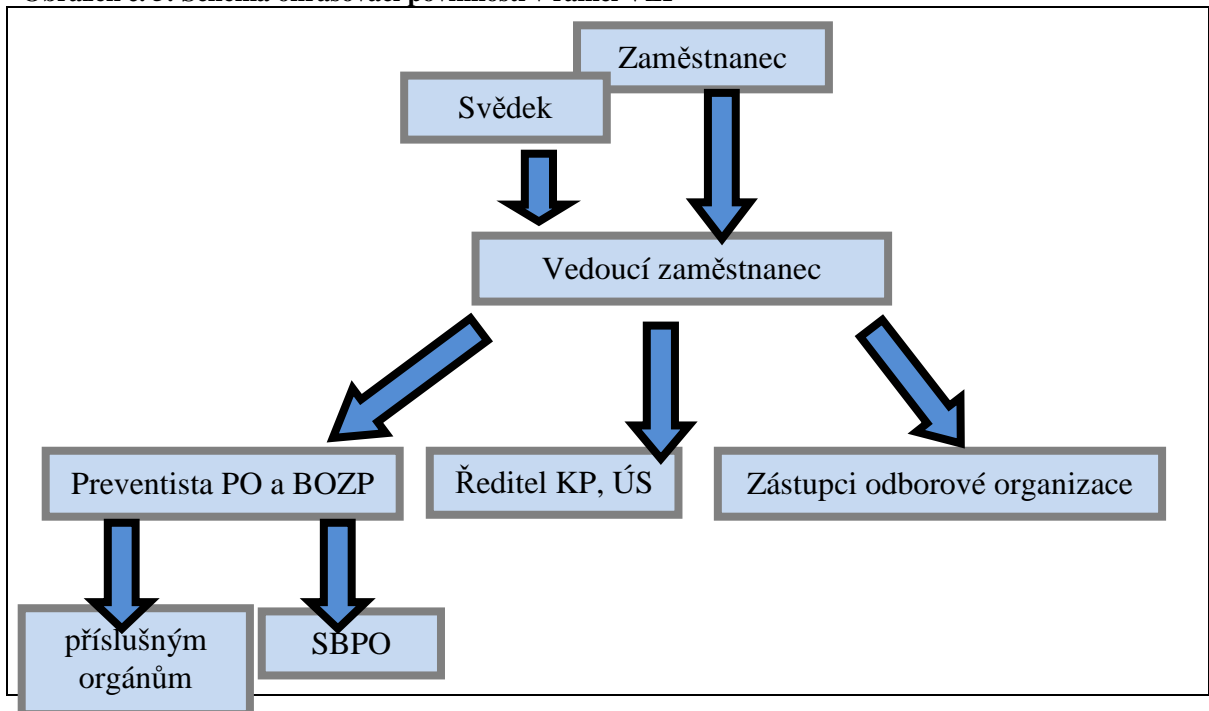
#### **4.3.5 Pracovní úrazy a nemoci z povolání**

Všichni zaměstnanci VZP, ať už jsou na jakékoli pozici, mají v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání určité povinnosti, pravomoci a odpovědnost. Mezi povinnosti

zaměstnanců patří bezodkladné informování příslušného vedoucího pracovníka o svém pracovním úrazu, pokud mu to ovšem jeho zdravotní stav dovolí. Dále je každý zaměstnanec, který je svědkem úrazu jiné osoby, povinen poskytnout první pomoc a případně zavolat zdravotní službu, oznámit vznik úrazu vedoucímu zaměstnanci a také spolupracovat při objasňování příčin úrazu. Vedoucí zaměstnanec je povinen zajistit dopravu k lékaři, přivolání policie či hasičů, dále zajistit místo a okolí úrazu, zdokumentovat místo úrazu, provést zkoušky na alkohol, případně na jiné návykové látky, zapsat pracovní úraz do knihy úrazů, vyhotovit Záznam o úrazu, trvá-li pracovní neschopnost po úrazu déle jak tři dny a sepsat protokol o svědecké výpovědi svědka úrazu.

Vedoucí zaměstnanec je povinen ohlásit vznik každého úrazu preventistovi PO a BOZP a pouze v případě smrtelného pracovního úrazu i řediteli VZP ČR. Preventista PO a BOZP vede evidenci všech úrazů a také dokumentaci o všech pracovních úrazech. Dále spolupracuje s vedoucím zaměstnancem při vyšetřování příčin úrazu a ohlašuje (viz obrázek č. 5) pracovní úraz příslušným orgánům, institucím a SBPO, pro které zajišťuje odeslání záznamů pracovních úrazů. SBPO zajišťuje ustanovení komise, poskytuje odbornou a metodickou pomoc v okamžiku hlášení, šetření a odškodnění úrazu, navrhuje procentní výši odškodného, kromě případů šetřených odškodňovací komisí.

**Obrázek č. 5: Schéma ohrašovací povinnosti v rámci VZP**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Metodického pokynu náměstka ředitele VZP ČR č. 09/2008

### Hlášení pracovního úrazu

Preventista PO a BOZP ihned ohlašuje úraz telefonicky nebo jiným vhodným způsobem příslušnému odborovému orgánu, organizační jednotce příslušné pojišťovny (v případě VZP ČR se jedná o pojišťovnu Kooperativa a.s.) a zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn. V případě podezření na trestný čin informuje také státního zástupce nebo územně příslušný útvar Policie ČR. V případě, že se úraz týká zaměstnance dodavatele, tak informuje zaměstnavatele, který zaměstnance k práci u něho vyslal. V případě hospitalizace zaměstnance delší než pět dní, informuje příslušný oblastní inspektorát práce. Stejně preventista PO a BOZP postupuje v případě vzniku smrtelného úrazu.

### Evidence pracovních úrazů

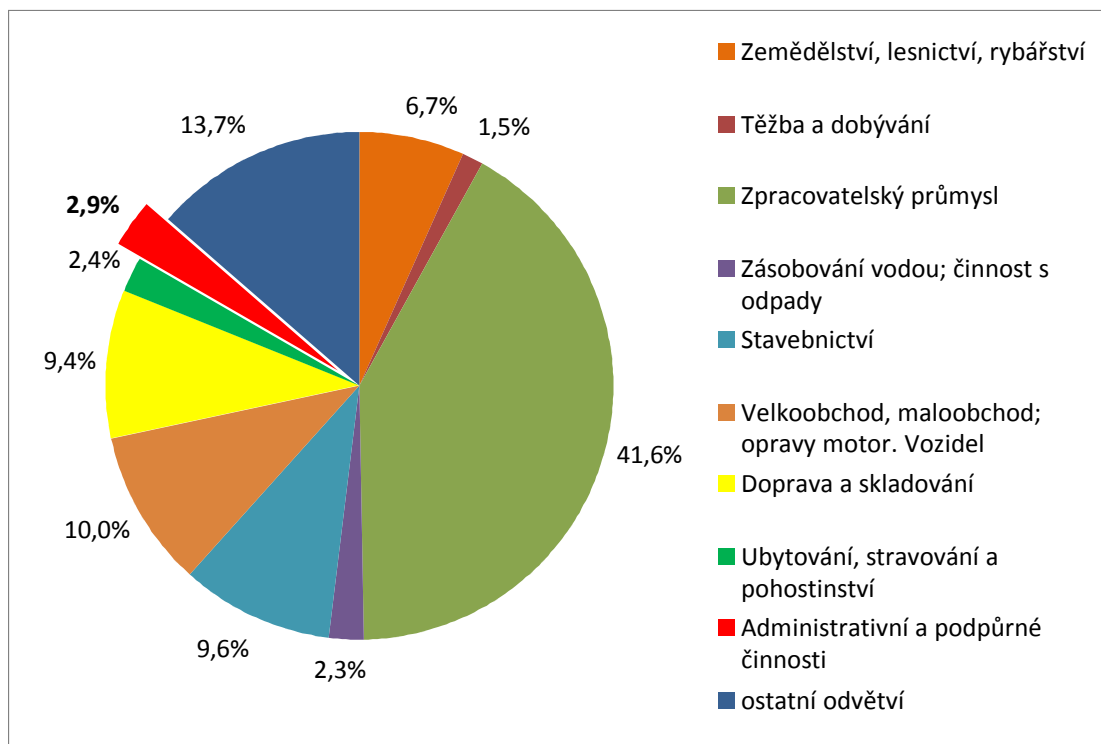
Záznam o úrazu (viz příloha č. 7), který způsobil pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny nebo smrt zaměstnance, musí být sepsán a vyhotoven v počtu osmi výtisků nejpozději do pěti pracovních dnů po jeho oznámení, přičemž zjištění příčin a ostatních okolností vzniku pracovního úrazu provádí příslušný vedoucí zaměstnanec, nebo preventista PO a BOZP, případně zástupce odborové organizace. Záznamy o úrazu za uplynulý kalendářní měsíc se nejpozději do pátého dne následujícího měsíce musí zaslat územně příslušnému útvaru Policie ČR, pokud byl v souvislosti s PÚ spáchán trestný čin, příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, zdravotní pojišťovně, u které je PÚ poškozený zaměstnanec pojištěn a organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je pojištěn zaměstnavatel. Pokud byl zaměstnavatelem odeslán záznam o úrazu, a následně se zaměstnavatel dozví o skutečnostech, jež vedou ke změně v něm uvedených údajů, tak vyhotoví tzv. záznam o úrazu – hlášení změn.

Pro šetření smrtelných úrazů a úrazů, u kterých vzniklo poškození zdraví, které si vyžádalo hospitalizaci zaměstnance delší než pět dní, stanoví ředitel krajské pobočky VZP komisi, která je minimálně tříčlenná (vedoucí zaměstnanec, SBPO, zástupce odborů) a jež o svém šetření vyhotoví záznam a navrhne řediteli krajské pobočky VZP výši odškodnění. Na návrh zaměstnanců, kteří úraz šetřili, stanoví ředitel krajské pobočky VZP opatření proti opakování pracovních úrazů. Stejný postup je aplikován i při šetřeních pracovních úrazů, jejichž následkem nebyla pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny, protože i tyto úrazy se mohou vyvinout

v komplikovaný případ. V případě, že existuje záznam o tomto drobném zranění, je možné ho od počátku komplikací považovat za pracovní úraz.<sup>133</sup>

Všechny doklady o pracovních úrazech jsou uloženy u specialisty PO a BOZP nejméně po dobu deseti let a doklady o smrtelných úrazech jsou trvale archivovány v archivu VZP.

**Graf č. 4: Pracovní úrazovost v odvětvích (CZ-NACE) v roce 2009**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Evropské agentury pro BOZP

Z grafu č. 3 je patrný celkový podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností za jednotlivá odvětví (dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE) za rok 2009. Nejvyšší procento pracovní úrazovost je ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví. Naopak nejnižší nalezneme právě v administrativní činnosti a v pohostinství. Ve VZP jsou při celkovém počtu téměř pěti tisíc zaměstnanců hlášeny 3-4 PÚ ročně. Jedná se zejména o následek uklouznutí a poranění ostrými předměty.

Nemoci z povolání nejsou v administrativní činnosti ve VZP evidovány. Pro jejich eliminaci je nutné upravit nevhodné pracovní zařazení (nemoci týkající se pohybového aparátu, neurologických, respiračních, kardiovaskulárních či metabolických onemocnění).

<sup>133</sup> rozhovor se specialistou BOZP a PO

Dalším krokem je úprava náplně preventivních prohlídek u jednotlivých pracovních rizik, odstraňování rizikových pracovišť, zlepšování pracovních podmínek a hygienických poměrů na pracovišti.<sup>134</sup>

#### **4.3.6 Osobní ochranné pracovní prostředky**

Změstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) v situacích, kdy rizika nelze odstranit či dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce.

OOPP jsou poskytovány na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovišti dle vlastního seznamu, a pokud by na pracovišti došlo ke změnám, jež by ovlivnily BOZP, muselo by se provést nové zhodnocení rizik, na jehož základě by byl proveden opakovaný výběr OOPP. Toto nové zhodnocení rizik a změnu seznamu by pak provedl vedoucí zaměstnanec ve spolupráci s pověřeným zaměstnancem, kterého by stanovil zaměstnavatel. Vedoucí zaměstnanec poskytne OOPP také osobám, které se s jeho vědomím pohybují na pracovištích, na kterých jsou ochranné prostředky vyžadovány. Za výdej ochranných prostředků pro tyto osoby odpovídá vedoucí pracoviště společně s pověřeným zaměstnancem k evidenci a výdeji OOPP.

OOPP jsou majetkem VZP a zaměstnancům jsou poskytovány bezplatně, přičemž jejich poskytování se nesmí nahrazovat finančním plněním.

Zaměstnanci se OOPP nepřidělují za předpokladu, že jeho pracovní činnost, způsob či povaha práce, nebo charakter pracoviště, kde působí, jejich používání nevyžadují. Administrativním pracovníkům VZP za standardní situace OOPP přidělovány nejsou.

Zaměstnavatel musí na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce zpracovat vlastní seznam k poskytování OOPP a následně s ním musí seznámit všechny zaměstnance.

#### Poskytování mycích a čistících prostředků

Mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné masti jsou zaměstnancům poskytovány dle seznamu, který je zpracován na základě vyhodnocení rozsahu jejich znečištění při

---

<sup>134</sup> viz kapitola 4.3.2 Prevence a hodnocení rizik

práci, nebo při ohrožení dráždivými látkami. Tyto prostředky jsou poskytovány také osobám, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích.

Pokud jsou pracoviště poboček a územních pracovišť VZP vybavena dávkovači mycích prostředků a papírovými ručníky, pak musí být zajištěno jejich neustálé doplňování.

#### **4.3.7 Bezpečnostní značky a signály**

Zaměstnavatel má na základě nařízení vlády č. 11/2002 Sb. povinnost použít bezpečnostní značky a signály, a to v případě, že nelze odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců. Takovéto značky a signály poskytují informace nebo instrukce týkající se BOZP, a zaměstnavatel je povinen s nimi zaměstnance seznámit.

Bezpečnostní značky a signály mohou být obrazové, zvukové nebo světelné a musí být zhotoveny z odolného materiálu. V případě že nejsou vyrobeny z fotoluminiscenčního nebo reflexního materiálu, musí při snížené viditelnosti alespoň vydávat světlo nebo být osvětleny, avšak světelná plocha značek a ani světelné signály nesmí oslňovat.

Vizuální bezpečnostní značky a signály mají vytvářet kontrast v prostředí, v němž jsou použity, a pokud značka obsahuje kresbu, která popisuje situaci nebo nařizuje či zakazuje určité chování, pak musí být jednoduchá, srozumitelná a musí obsahovat jen nezbytné podrobnosti.

Takové značky a zařízení, které jsou určeny k vysílání světelných signálů vyžadujících dodávku energie, musí být pro případ přerušení dodávky energie vybaveny podle právního předpisu nouzovým zdrojem. Informativní značky pro únik a evakuaci osob a značky překážek na únikových cestách musí být viditelné a dobře rozpoznatelné i při přerušení dodávky energie, a to minimálně po dobu, jež je nezbytně nutná k bezpečnému opuštění objektu.

Všechny značky a zařízení, které jsou určeny k vysílání světelných a zvukových signálů, musí být řádně udržované a kontrolované, z důvodu zachování jejich vzhledu a funkčních vlastností a v případě nutnosti musí být nahrazeny jinými. Značky a zařízení musí být správně umístěny, dostatečně udržovány a musí být v dostatečném počtu. V případě nedodržení těchto podmínek by mohla být ohrožena jejich účinnost. Pokud by

na pracovišti došlo ke zhoršení podmínek a viditelnost nebo slyšitelnost by se snížila, musela by být v takovém případě přijata opatření k doplnění nebo použití jiných značek a signálů.

V příloze výše zmíněného nařízení vlády č. 11/2002 Sb. jsou také uvedeny barvy, které se v souvislosti s bezpečnostními značkami a signály používají. Červená barva značí zákaz či nebezpečí, a také se používá pro označení věcných prostředků požární ochrany a bezpečnostně požárních zařízení. Žlutá nebo oranžová barva jsou značkou výstrahy a modrá barva označuje příkaz. Zelená barva, jež je symbolem pro bezpečí, se používá k označení nouzových východů a cest a také jako značka první pomoci.

#### **4.3.8 Revize technických zařízení**

Ve VZP probíhají tři druhy revizí elektrických zařízení. Těmito revizemi jsou výchozí revize, pravidelné revize a periodické revize a kontroly elektrických zařízení (spotřebičů).

Elektrické zařízení musí být před uvedením do provozu podrobena výchozí revizi. Výchozí revizi může nahradit další doklad, například osvědčení o jakosti a kompletnosti výrobku. Za nová ani rekonstruovaná zařízení však nelze považovat pouhé rozšíření existujícího elektrického obvodu nízkého napětí, které nevyžaduje změnu jištění, a proto se v těchto případech výchozí revize neprovádí. O stavu takového zařízení se ovšem musí provést kontrola se záznamem a s podpisem pověřeného pracovníka.

Povinnost provádět periodické revize elektrických zařízení ukládá zaměstnavateli zejména Zákoník práce a samotné revize jsou vykonávány především dle českých technických norem. V těchto normách jsou stanoveny i lhůty, ve kterých je nutné revize provádět. Termíny revizí jsou stanoveny podle prostorů, prostředí a objektů, ve kterých je elektrické zařízení provozováno.

Periodické revize a kontroly elektrických spotřebičů se týkají revizí elektrických spotřebičů po opravách nebo úpravách a také kontrol a revizí během jejich používání. Tyto revize a kontroly jsou prováděny u elektrických svítidel, elektrických zařízení informační techniky, přístrojů spotřební elektroniky, pohyblivých přívodů a šňůrových vedení a u ostatních elektrických spotřebičů podobného charakteru. Revize elektrických spotřebičů mohou provádět pouze zaměstnanci s odpovídající elektrotechnickou



způsobilostí, kterými jsou revizní technik a pracovník znalý s vyšší kvalifikací. Kontrolu elektrických spotřebičů provádí zaměstnanec, který byl prokazatelně poučený příslušným vedoucím pracovníkem.

O všech revizích elektrických zařízení a spotřebičů se musí vést doklady. Zpráva o výchozí revizi elektrického zařízení musí být uložena u jeho provozovatele, a to až do zrušení provozu tohoto zařízení. Stejně tak zpráva o pravidelné revizi musí být uložena u provozovatele, a to minimálně do provedení následující periodické revize. Všechny tyto doklady musejí být přístupné pro orgány dozoru, kterým je v tomto případě inspekce práce.

#### 4.4 Zjištění a doporučení

Na základě porovnání legislativních požadavků s aplikací práva v oblasti BOZP ve VZP je možné nalézt silné, ale i slabé stránky, které by bylo záhodno odstranit. V následující části proto provedu zhodnocení doposud zjištěných skutečností a doporučím některá opatření, která povedou ke zlepšení stávající situace v oblasti BOZP. Je nutné podotknout, že oblast administrativní činnosti není tak postižena pracovními úrazy a nemocemi z povolání, jako ostatní odvětví.

##### Zjištění č. 1: Zjištění obecné povahy

Mezi pozitivní zjištění je možné zařadit fakt, že vnitřní předpisy o BOZP podchycují všechny činnosti a možná rizika, která vznikají/mohou vznikat ve VZP, tzn. že předpisy o BOZP pokrývají celou šíři činností od administrativních přes uklízečské po údržbářské. Zvláštním kategoriím zaměstnanců je věnována ve vnitřních předpisech dostatečná pozornost. Rizika jsou správně vyhodnocována a jsou průběžně přijímána opatření k jejich odstraňování, případně minimalizování. Je totiž využívána jednotná metodika pro identifikaci a hodnocení rizik pomocí projektů hodnocení pracovních rizik s tabulkami hodnotících rizika jednotlivých činností. Jakékoli doporučení v této situaci není na místě. Snad jen dbát o bezpečnost na stavbě, protože na několika ÚP probíhají rekonstrukce budov. Důležitá je aktuálnost, aktualizace, kontrola a přehodnocování rizik dle platných zákonů a následné seznamování zaměstnanců s přehodnoceními. Těmto tématům se budou věnovat také další zjištění. Důležité je neopomenout kontrolovat účinnost přijatých nápravných opatření. Dokumentace by se z obsahového hlediska mohla stát vzorem pro ostatní administrativní i neadministrativní provozy.

##### Zjištění č. 2: Školení

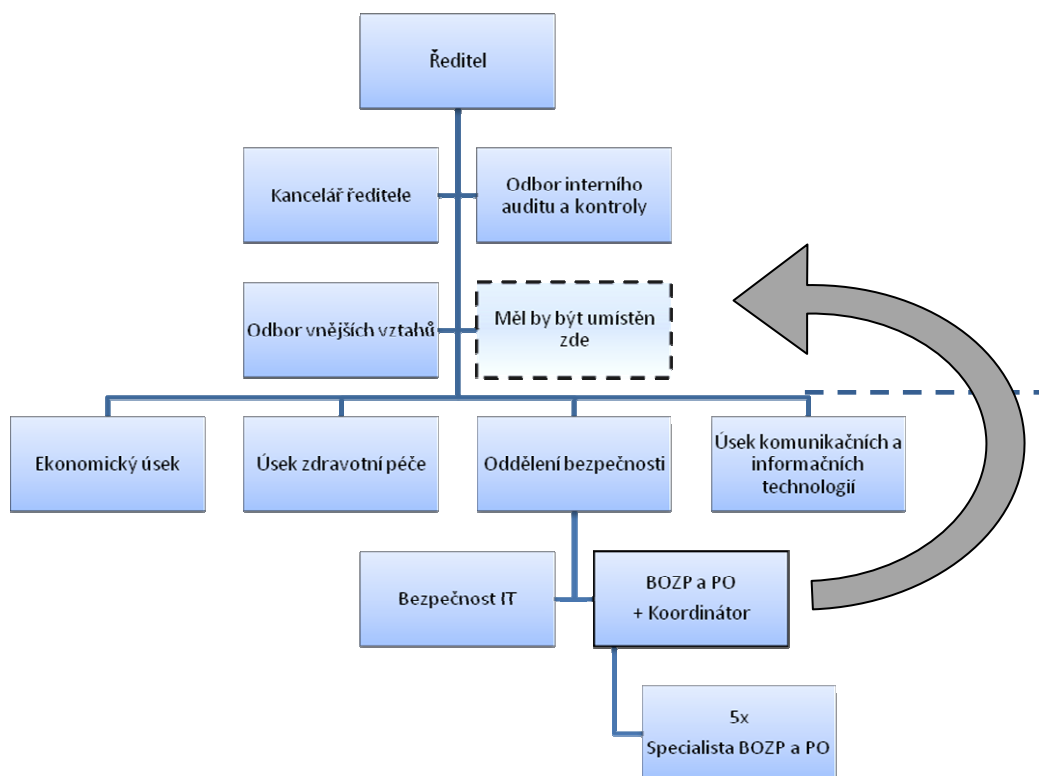
Školení BOZP se provádí pravidelně (zjištění na základě pokladů od specialisty, nahlédnutí do prezenčních listin, záznamů z testů a osnov ze školení). Školení jsou sestavena tak, že se vztahují k odhaleným rizikům na pracovišti a platné právní legislativě. Ve VZP je upraveno velké množství různých školení. Školení probíhají řádně v předem stanovených termínech. Doporučením by mohlo být to, aby byl kladen zvýšený důraz na aktuálnost osnov a testování získaných znalostí. Přitom může být zachován současný stav testování,

tj. otázky se školenými projde školitel a vysvětlí správné odpovědi. Zaměstnanci si tímto způsobem zapamatují víc než z teoretického výkladu pravidel BOZP a PO.

### Zjištění č. 3: Organizační struktura

Problematická se jeví organizační struktura VZP i z pohledu samotných specialistů bezpečnosti a specialistů BOZP a PO. Útvary OB jsou totiž postaveny na roveň ostatním útvarům, ačkoli jsou nezávislé na činnostech a procesech, které kontrolují a zabezpečují a měly by být od nich oddělené. Je zajímavé, že v organizační struktuře ve Výročních zprávách toto oddělení není vůbec zahrnuto, což by mohlo značit obecné postavení VZP k oblasti BOZP. Návrh nového umístění oddělení bezpečnosti ve stávající organizační struktuře VZP je zobrazen na obrázku č. 6. Tato změna by byla pouze formální, tzn. byla by upravena ve všech materiálech, a to proto, že fakticky již svou činností přímo pod ředitele VZP spadá.

**Obrázek č. 6: Návrh změny organizační struktury VZP**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru se specialistou BOZP a PO

#### Zjištění č. 4: Počet zaměstnanců BOZP a PO

Bylo konstatováno snížení počtu pracovníků OB celkem o 4 osoby, tj. 1 z oddělení bezpečnosti a 3 z oddělení BOZP a PO. Zdali je tento postup z hlediska nákladů a organizace práce pozitivní a přinese náležité efekty, ukáže až čas. Podle dalších zjištění (předchozích i následujících) by doporučením v této oblasti bylo místo propouštění přijmout ještě jednoho dalšího pracovníka, který by měl na starosti administrativní stránku BOZP a PO, ale v době snižování stavů to není reálné. Návrhem je tedy zvýšení personální kapacity nebo ustanovení jedné osoby pro celou ČR, která by měla na starosti dokumenty BOZP z hlediska jednotnosti, aktuálnosti a přístupnosti. Toto souvisí s následujícími zjištěními.

#### Zjištění č. 5: Intranet

Bylo zjištěno, že 26 % dokumentů v oblasti BOZP není pro zaměstnance na intranetu dostupné. Naopak jsou zde téměř všechny staré předpisy, které jsou v některých případech doplňovány o aktualizace či nová znění. Je otázkou, zda nechávat na intranetu neplatné předpisy. Z jednoho pohledu to má pozitivní význam pro přehled změn, které byly v dané úpravě přijaty. Z druhé strany je to značně matoucí a zaměstnanec nemusí ani správný předpis najít. Určitě je třeba, aby byly na 100 % dostupné formuláře, které zaměstnanci vyplňují v případě nějaké potřeby (pracovní úraz, hlášení rizikového faktoru apod.). Doporučením je projít všechny složky na internetu, doplnit chybějící dokumentaci a revidovat názvy některých složek.

#### Zjištění č. 6: Bezpečnostní značky a signály<sup>135</sup>

Značení únikových východů je i ve starších budovách dobře provedené, viditelné, na předepsaném formátu, všechny schody jsou označeny, opatřeny zábradlím. Hrany vjezdů jsou žlutočerně označeny, v případě skleněných dveří (vstup pro klienty) je průhledná plocha vizuálně přerušena. Správně jsou označeny i lékárničky a hasicí přístroje. Doporučením je označit vstupní halu pro klienty, protože povrch je kluzký zejména během deštivého počasí.

---

<sup>135</sup> kontrola na pobočce Kolín

#### Zjištění č. 7: Aktualizace dokumentace k BOZP

Bylo zjištěno, že dokumentace k BOZP není aktualizována. Neaktuálnost dokumentů je nutné propojit se zjištěním č. 4, tj. se snížením počtu zaměstnanců. Pokud revize ve standardním počtu zaměstnanců nebyly provedeny všechny, je otázkou, zda to dokáží vůbec zrealizovat v menším počtu.

Neaktuálnost spočívá zejména v odkazech na již neplatné právní normy v existující dokumentaci. Jedná se zejména o starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. Pravidla pro vydávání a řízení dokumentů v oblasti BOZP nejsou nastavena – vydávání dokumentů je spíše živelné a nárazové, přestože je jednotná hlavička dokumentů, dokumenty jsou systematicky číslovány a jsou označovány revize dokumentů.

Aktualizace je v některých případech provedena změnou hlavičky předpisu, ale v obsahové části je stále odkaz na paragraf starého ZP (jako příklad poslouží Projekt hodnocení pracovních rizik).

#### Zjištění č. 8: Množství dokumentace k BOZP

Velké až nadměrné množství předpisů rozdrobených do jednotlivých příkazů ředitele, směrnic a metodických pokynů odpovídá legislativě ČR. Pozitivní je to z hlediska toho, že se to odvíjí od platných právních norem. Negativní je to z hlediska dlouhého hledání relevantního dokumentu.

#### Zjištění č. 9: Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Dokumentace týkající se pracovních úrazů je aktualizovaná a přístupná na intranetu, i když pod špatným číslem (správné číslo je Metodický pokyn náměstka ředitele VZP ČR pro podporu pojišťovacích činností č. 9/2008). Jinak je dokumentace zpracována podrobně a v souladu se zákonem. Pracovní úrazy se ve VZP stanou 3-4 ročně. Zatímco žádná nemoc z povolání evidována, což je možná způsobeno preventivními opatřeními a faktem, že zaměstnanci nejsou ohroženi závažnými rizikovými faktory, ačkoli zde jsou také identifikovány tyto faktory.

## 5 Závěr

Stanoveným cílem diplomové práce bylo zhodnocení nutnosti a rozsahu úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v administrativě. Zkoumaným subjektem byla Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, která si jako největší zdravotní pojišťovna nemůže dovolit výkyvy ve své činnosti právě například kvůli nedostatečné úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci svých zaměstnanců. VZP je také zaměstnavatelem, jehož hlavní činností je administrativní práce.

Předpokladem pro dosažení tohoto cíle bylo nutné splnit několik stanovených dílčích cílů. Byly zjištěny potřebné teoretické podklady pro aplikaci a zhodnocení úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Diplomová práce předkládá informativní průřez platného práva z toho důvodu, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci je upravena stovkami zákonů a návazných předpisů (vyhlášky, nařízení vlády, směrnice, pravidla dobré praxe atd.). Veškeré povinnosti v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spočívají na zaměstnavateli. Velké množství právních a ostatních předpisů může být někdy nad schopnosti zaměstnavatele, který tyto úkoly nezvládá, z čehož mohou pramenit vysoké pokuty a zvyšující se náklady na odškodňování pracovních úrazů.

Zákoník práce ukládá některé povinnosti také zaměstnancům, zejména povinnost dbát v rámci jejich možností o vlastní bezpečnost. Znalost bezpečnostních předpisů je považována za součást kvalifikačních předpokladů. Je tedy v zájmu každého ze zaměstnanců požadovat školení BOZP.

Určitá rozkolísanost právních norem upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci je dána zejména vysokým počtem upravovaných činností. V každé činnosti či oboru stanoví nějaké požadavky na BOZP. I v tomto případě platí zásada „neznalost neomlouvá“.

Pracovní prostředí a výkon pracovních činností je vždy rizikovější než prostředí domácí/soukromé. To se týká všech pracovišť, včetně někdy z hlediska bezpečnosti práce opomíjených administrativních pracovišť. Neexistuje totiž bezpečné pracoviště, ani bezpečná práce. Současné pojení BOZP usiluje o omezení všech negativním aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování a nerovného zacházení na pracovišti. Neobsahuje jen pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale i před poškozeními, která nejsou ihned zjevná a mohou se projevit dokonce až po několika

letech. Jako příklad je možné uvést práci s počítačem, kdy k poškození zdraví může dojít až po celé řadě let. Jedná se zejména o nemoci šlach, šlachových pochev nebo úponů nebo svalů nebo kloubů z končetin z dlouhého nadměrného jednostranného přetěžování.

Pojmenování zjištění a doporučení opatření na jejich odstranění by měly VZP pomoci zdokonalit systém řízení BOZP tak, aby byl plně funkční. Tato zjištění byla odhalena analýzami formy a týkají se zejména množství dokumentace, počtu zaměstnanců, organizační struktury, aktuálnosti, dostupnosti a rychlosti jejich revize. Analýzami materiální stránky zajištění BOZP byla odhalena také řada pozitivních zjištění, například to, že v obsahu BOZP jsou podchyceny téměř všechny činnosti a okruhy osob, které se danými pravidly BOZP musí řídit.

Diplomová práce je svým zaměřením určena zejména pro samotný zkoumaný subjekt, tedy Všeobecnou zdravotní pojišťovnu, která tak získá ucelený přehled informací využitelných především v oblasti rozvoje BOZP. Konkrétně je určena pro specialisty BOZP a PO. V průběhu zpracování práce se přihlásili i vedoucí zaměstnanci, kteří ji využijí při školení svých podřízených, protože je díky této práci budou moci seznámit uceleně a přehledně se strukturou celé VZP a hlavně s chodem BOZP, protože v práci je shrnuto vše důležité ze všech dostupných vnitřních předpisů.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### Knižní publikace

BÍLEK, Jaroslav. *Ius regale montanorum aneb Královské právo horníků*. Kutná Hora : Kuttna, 2002. 88 s. ISBN 80-86406-06-7.

BĚLINA, Miroslav, et al. *Pracovní právo*. vyd. 4. Praha : C.H.Beck, 2010. 588 s. ISBN 80-7400-186-4.

ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce - Aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha : EURONION Praha s.r.o., 2008. 710 s. ISBN 978-80-7317-071-4.

DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Vyd. 2. Praha : ASPI, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-374-4.

DANDOVÁ, Eva, et al. *Bezpečnost práce - nedílná součást života : Učební manuál*. Vyd. 1. Praha : ČMKOS, 2008. 174 s. ISBN 978-80-90391-79-6.

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Vyd. 1. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2009 s výkladem*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6.

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 4. rozšířené vyd. Olomouc : Anag, 2008. 377 s. ISBN 978-80-726-474-3.

MALÝ, Karel, et al. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. vyd. 3. Praha : Linde Praha, a.s., 2003. 680 s. ISBN 80-7201-433-1.

PAVLÍČEK, Václav. *Ústavní právo a státověda : II. díl Ústavní právo České republiky*. vyd. Praha : Linde Praha, 2004. 241 s. ISBN 80-7201-472-2.

PROCHÁZKOVÁ, Dana. *Nástroje pro zajištění bezpečné organizace*. In *The Science for Population Protection*. Praha : Institut ochrany obyvatelstva, 2009. s. 53-82. ISSN 1803-568X.

SVOBODOVÁ, Lenka; ŠVECOVÁ, Milada. *Výzkum v oblasti BOZP v kostce - inspirace pro praxi : Výsledky výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v.v.i.*. Praha : VÚBP, v.v.i., 2008. 111 s. ISBN 978-80-86973-01-2.

ŠTEFKO, Martin. *Czech Labour Law in European Context*. vyd. 1. Praha : Právnická fakulta UK, 2007. 119 s. ISBN 978-80-85889-94-9.

ŠUBRT, Bořivoj, et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci : podle právního stavu k 30. 4. 2007*. rozšířené vyd. 2. Olomouc : Anag, 2007. 839 s. ISBN 80-7263-400-2.



TOMEČEK, Milan, et al. *Školení bezpečnosti práce a požární ochrany : ZÁKLADNÍ DÍLO aktuální stav leden 2011 – včetně 29. aktualizace*. Praha : Dashöfer, Ltd. & Verlag Dashöfer, nakladatelství, s. r. o., 2011. 2258 s. ISSN 1803-427.

TUČEK, Milan, et al. *Pracovní lékařství pro praxi*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, a.s., 2005. 327 s. ISBN 80-247-0927-9.

### **Zákony („v platném znění“)**

Česko. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Česko. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Česko. Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky

Česko. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Česko. Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

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

Česko. Nařízením vlády č. 290/1995 Sb., kterým se provádí zákon o důchodovém pojištění

Česko. Nález ÚS č. 116/2006 Sb. ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

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

Česko. Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách

Česko. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Česko. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, s účinností od 1. ledna 2013

Česko. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákon č. 162/1998 Sb.

Česko. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazu, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Česko. Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů

### **Elektronické dokumenty**

*Australian Social Trends, 2007* [online]. 2008 [cit. 2011-03-27]. WORK-RELATED INJURIES. Dostupné z WWW: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Latestproducts/63ED457234C2F22DCA25732C002080A7?opendocument>>.

*Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Zákon o inspekci práce : Základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností.* [s.l.] : Hospodářská komora ČR, 2006. 36 s. Dostupné z WWW: <[http://www.businessinfo.cz/files/2005/060830\\_inmp\\_bozp.pdf](http://www.businessinfo.cz/files/2005/060830_inmp_bozp.pdf)>.

*BOZP info* [online]. 2004 [cit. 2011-02-02]. Ergonomie. Dostupné z WWW: <[http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke\\_prilohy/ergonomie/ergonomie1.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke_prilohy/ergonomie/ergonomie1.html)>.

*Evropská unie v České republice* [online]. 2009 [cit. 2011-03-03]. Sekundární právo. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/treaties\\_law/art4806\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/treaties_law/art4806_cs.htm)>.

*MPSV* [online]. 2010 [cit. 2010-06-17]. KSVS. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/178-2010\\_KSVS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/178-2010_KSVS.pdf)>.

*MPSV.cz* [online]. 2007 [cit. 2011-02-05]. Základní informace o MOP. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1006>>.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bozppo.vfn.cz* [online]. 2009 [cit. 2010-06-26]. O BOZP. Dostupné z WWW: <[http://bozppo.vfn.cz/o\\_BOZP.htm](http://bozppo.vfn.cz/o_BOZP.htm)>.

*Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna* [online]. 1965 [cit. 2011-01-05]. Rozprava o osnově starého zákoníku práce. Dostupné z WWW: <<http://psp.cz/eknih/1964ns/stenprot/006schuz/s006002.htm>>.

*Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna* [online]. 1965 [cit. 2011-01-05]. Společná zpráva všech výborů Národního shromáždění k návrhu zákoníku práce, včetně jeho osnovy. Dostupné z WWW: <[http://psp.cz/eknih/1964ns/tisky/t0050\\_01.htm](http://psp.cz/eknih/1964ns/tisky/t0050_01.htm)>.

*Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna* [online]. 2007 [cit. 2011-02-07]. Zpráva vyšetřovací komise PS P ČR k prošetření hospodaření VZP. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/eknih/2006ps/stenprot/011schuz/s011108.htm>>.

*Všeobecná zdravotní pojišťovna* [online]. 2011 [cit. 2011-04-02]. Zdravotní pojišťovna MÉDIA se sloučí s VZP. Dostupné z WWW: <<http://www.vzp.cz/klienti/aktuality/zdravotni-pojistovna-media-se-slouci-s-vzp>>.

*Výzkumný ústav bezpečnosti práce* [online]. 2011 [cit. 2011-02-02]. Česká ergonomická společnost (ČES). Dostupné z WWW: <<http://www.vubp.cz/ces/>>.

## **Vnitropodnikové materiály**

Organizační řád VZP ČR

Postup VZP ČR při pracovních úrazech, nemocech z povolání a zajištění závodní preventivní péče

Pracovní řád VZP ČR

Prevence rizik

Provádění kontrol, prohlídek a revizí technologických souborů ve VZP ČR

Směrnice pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Výroční zprávy 2002 - 2009

## **Rozhovory**

Rozhovor ze dne 3. prosince 2010 se specialistou BOZP a PO panem Oldřichem Jursíkem

Rozhovor ze dne 31. srpna 2010 se zaměstnankyní ekonomického oddělení

Rozhovory uskutečněné 3. září 2010 s pěti zaměstnanci VZP

## 7 Přílohy

<b>Příloha č. 1:</b> Zdroje primárních dat .....	I
<b>Příloha č. 2:</b> Organizační struktura Ústředí VZP k 31. 12. 2009 .....	VI
<b>Příloha č. 3:</b> Vývoj počtu pojištěnců u VZP v ČR v období 2002-2009 s přihlédnutím k pohlaví pojištěnců .....	VII
<b>Příloha č. 4:</b> Rozdělení populace a pojištěnců VZP ČR podle věku na skupinu předproduktivní (0-14 let), produktivní (15-65 let) a poproduktivní (65 let a více) k 31. 12. 2009 .....	VII
<b>Příloha č. 5:</b> Věková struktura pojištěnců v roce 2009 .....	VIII
<b>Příloha č. 6:</b> Postavení OB v organizační struktuře VZP ČR .....	IX
<b>Příloha č. 7:</b> Formulář pro zaznamenání úrazu .....	X
<b>Příloha č. 8:</b> Předloha pro Hodnocení zdravotního stavu a posudek o zdravotní způsobilosti .....	XII

## Příloha č. 1: Zdroje primárních dat

Jednotlivé rozhovory nebyly autorkou diplomové práce „přikrášlovány“, ani nebyly převáděny do odborného jazyka. Autorka si během rozhovorů vytvářela stručné poznámky, které jí pomohly při orientaci ve vnitřních předpisech i fungování BOZP ve VZP.

### Semistrukturovaný rozhovor se specialistou BOZP a PO

- byly připraveny na základě prostudované odborné literatury a zpracovávání literární rešerše některé okruhy, které byly dále rozvíjeny během rozhovoru
- uskutečnil se 3. 12. 2010
- některé údaje byly pouze ukazovány nebo přímo doplňovány do vytisknutých materiálů (jednalo se zejména o příkazy ředitele VZP, vzorová hlášení či nahlédnutí do dokumentů ze školení)

#### 1) Jaké základní dokumenty tvoří BOZP ve VZP?

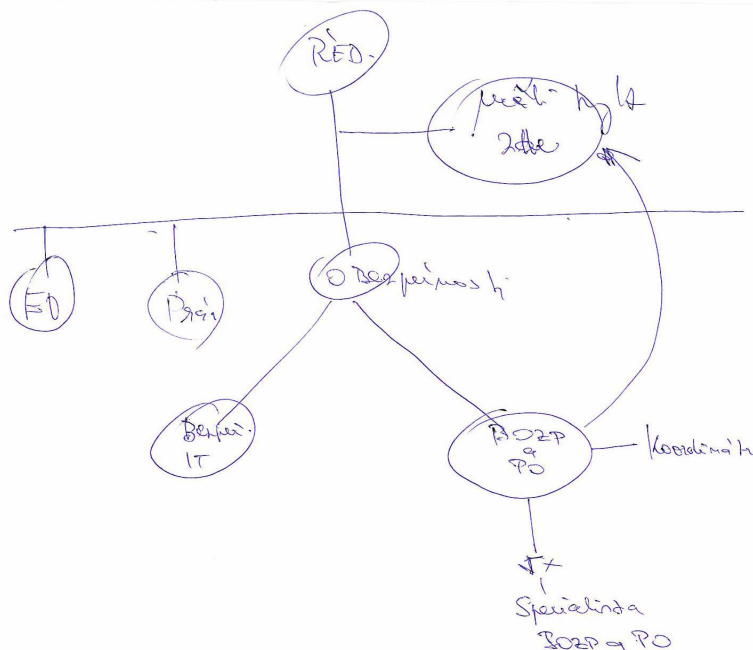
Je jím příkaz č. 117/2003, je sice trochu zastaralý; pracuje se na revizi, popřípadě vydání nového, ale práce se prodlužují.

Dále je nutné se řídit Organizačním řádem a Pracovním řádem VZP.

#### 2) Jaká je struktura BOZP?

Krajský preventista přiděluje úkoly provoznímu pracovníkovi, který je kontaktní osobou; toto je velice kostrbatý systém.

Dále nám vadí i umístění v organizační struktuře – viz náčrtek:



#### 3) Vstupní školení a další školení

Nejvýznamnější částí jsou školení na pracovišti (přeci jen se v současné době nepřibírá již tak vysoký počet zaměstnanců) – provádí ho vedoucí zaměstnanec, protože zná své pracoviště nejlépe (měl by ho znát); provádí se přímo na pracovišti: jedná se zejména o

elektrická zařízení (nadneseně: aby zaměstnanci nestrkali prsty do elektrických zásuvek), kudy vedou evakuační cesty, jak se má postupovat při poskytování první pomoci.

Osnova školení musí být schválena nadřízeným, musí být patrný časový rozvrh, prezenční listina s vlastnoručním podpisem, kdo to proškolil.

Musí být řečeno, kdo je závodním lékařem a v jaké kategorii se jeho práce nachází – ve VZP jsou všechny práce v první kategorii (psychická a zraková zátěž)

Ověření znalostí pohovorem (v průběhu školení jsou pokládány dotazy), u vedoucích zaměstnanců testem s vyhodnocením

#### 4) *Zdravotní prohlídky*

Provádí závodní lékař (má smlouvu měsíční nebo orientovanou na výkon) – společnost má vlastní lékaře, protože znají firmu, provozy (proto nestačí můj obvodní) – může si vyžádat dokumentaci zdravotního stavu související s prací (pro administrativní činnosti je většinou postačí potvrzení obvodního lékaře o celkovém zdravotním stavu s rodinnou anamnézou)

Je vstupní + každých pět let (řadová – řidič referent) do 50 let, pak každé tři roky; mezitím se konají profesní prohlídky (vztahuje se k určité práci: topič, řidič z povolání – ve VZP jsou 2 profesionální řidiči).

Hlídá si to personální oddělení, které také vystavuje žádanku na prohlídku.

Zatím se v historii VZP nestalo, že by zaměstnanec neprošel zdravotní prohlídkou.

#### 5) *Ochranné prostředky, bezpečnostní značky*

Vyplývají z hodnocení rizik: v případě zvýšeného rizika je nejlevnějším prostředkem reorganizace (např. něco přesunu – nejčastěji pracovní dobu)

A také vyplývá z povahy práce, co vykonává

Vždy je platí zaměstnavatel – nesmí se hledět na životnost výrobku (např. uklízečka a rukavice)

#### 6) *Administrativní práce – práce s počítačem*

Většina pracovníků jsou ženy – občas mohou oběma rukama přemísťovat 20 kg.

Po dvou hodinách práce je 10 minutová přestávka nebo jiná práce

Na Ústředí jsou 4 ženy u datových schránek → musí se střídat na podatelně, byl jim přidělen rehabilitační míč a sestavena série cviků

#### 7) *Revize zařízení*

V termínech daných ze zákona, vnitřních předpisů – kotelna každý rok proběhne odborná kontrola a 1 x za 3 roky musí proběhnout tlaková zkouška.

Revize vyhrazených zařízení – plynové, zvedací, elektrická síť, výtah, plynové kotelny; (jaderné zařízení – ve VZP není, ale například v nemocnici je).

Výchozí revize – do konce životnosti zařízení, pak se konají další, u nich chce revizní technik vždy poslední zprávu vidět.

Elektrické kabely – 1x za rok, ostatní spotřebiče – 1x za 2 roky.

#### 8) *Pracovní úrazy*

Postup při hlášení pracovního úrazu: neschopnost delší než 3 dny, pak je nutné vyplnit záznam o úrazu, resp. pracovním úrazu a o něm informovat inspekci práce, policii, odbory, zdravotní pojišťovnu; vytisknu vám aktuální metodický pokyn – 09/2008 pro podporu pojišťovací činnosti.

9) *Kolik se ve VZP stane pracovních úrazů?*

V průměru 3-4 ročně na téměř 5 tisíc zaměstnanců, jedná se zejména o uklouznutí, pády ze schodů či poranění o kancelářské potřeby.

V loňském roce jsme zde měli sebevraždu skokem z okna, kterou jsme ale také museli prošetřit (o pracovní úraz se nejednalo).

10) *Poskytnete mi nějaké materiály?*

Půjčím Vám projekty hodnocení pracovních rizik pro jednotlivá ÚP (zpracováváme ho pomocí speciálního softwaru) – z nich můžete získat jednotlivá rizika, která souvisejí s administrativní činností, což je hlavní náplň práce zaměstnanců ve VZP.

K datu 31. 12. 2010 umožněn náhled do interní databáze (intranetu) vnitřních předpisů VZP.

Vzory: Protokol o svědecké výpovědi, vyúčtování lékařských nákladů, hlášení pojistné události, zpráva o šetření příčin pracovního úrazu, kniha úrazů, záznam o úrazu, posudek o zdravotní způsobilosti.

Poskytnuty seznamy literatury pro zkoušky z BOZP, seznam internetových odkazů týkající se BOZP, kontakty na oblastní inspektoráty práce.

11) *Změnili byste něco?*

Ne, jsme perfektní.

### **Semistrukturovaný rozhovor se zaměstnankyní ekonomického oddělení**

- okruhy se týkaly zejména obecné charakteristiky VZP a byly dále rozvíjeny během rozhovoru
- uskutečnil se 31. 8. 2010
- některé údaje byly pouze ukazovány nebo přímo doplňovány do vytisknutých materiálů (jednalo se zejména o organizační řád, organizační strukturu, mapu kontaktů, výroční zprávy)

1) *Co si vybavíte, když se řekne BOZP?*

Určitě zásady, které je nezbytné dodržovat, a v mém případě také povinnosti které v souvislosti s BOZP mám.

2) *O jaké povinnosti se jedná?*

Já mám v rámci našeho oddělení na starosti přeposílání emailů se změnami a úpravami, které byly v předpisech provedeny.

3) *Myslíte si, že zaměstnanci pojišťovny mají o BOZP přehled?*

Tak tohle přesně nevím, ale už ve svém vlastním zájmu by ho mít měli. Nakonec jedná se o soubor předpisů a nařízení, takže vlastně o určitou oblast práva. A i zde platí, že neznalost neomlouvá. Ono spousta lidí nad BOZP pouze mávne rukou, ale když se někomu něco stane a ta dotyčná osoba to včas nenahlásí, tak pak se může odškodného dožadovat marně. A v takové chvíli je již pozdě procházet si předpisy a zjišťovat si jak že to všechno vlastně je.

4) *Mohla by jste stručně popsat organizační strukturu VZP?*

V Praze je Ústředí pojišťovny, dále každý kraj má svoji pobočku, kterých je tedy celkem 14 a pod tyto krajské pobočky spadají ještě územní pracoviště. Zde se počty liší a myslím, že náš Středočeský kraj jich má dvanáct, což je nejvíce ze všech. (další počty zaspány do Přehledu všech poboček VZP).

5) *Je na zajištění BOZP vynakládáno dostatečné množství prostředků?*

Myslím si, že v porovnání s jinými společnostmi vynakládáme dost prostředků, ale i tak je to možná pořád málo. Přeci jen oblast ochrany našeho zdraví je něco, kde by se přílišná šetřivost nemusela vyplatit.

6) *Mohla by jste, jakožto pracovník ekonomického oddělení, uvést konkrétní částku, kterou na BOZP pojišťovna vynakládá?*

Tak to bohužel uvést nemohu. Za prvé mi to nepřísluší, za druhé při pohledu jen na samotnou částku a bez dalších podkladů by leckoho mohlo napadnout, že tu zbytečně plýtváme. Ale určitě mohu potvrdit, že většina činností ve VZP se zefektivňuje, což je konečně i naším hlavním cílem jakožto společnosti. Obzvláště v současné době, kdy větší počet klientů odchází k nově vzniklým pojišťovnám a příjmy VZP tak klesají, si zkrátka nemůžeme dovolit být neefektivní.

7) *Co nejvíce Vám na práci ve VZP vyhovuje?*

Především příjemné pracovní prostředí a pružné rozvržení pracovní doby.

### **Strukturovaný rozhovor se zaměstnanci VZP**

- rozhovory byly provedeny s pěti zaměstnanci (dva zaměstnanci z odboru klientů, dva z odboru zdravotní péče a jeden z oddělení personálních záležitostí)
- uskutečnily se během absolvování diplomní praxe, ale až po provedení rozhovoru se zaměstnankyní ekonomického oddělení, kdy došlo k základnímu utřídění poznatků, tedy v termínu 31. 8.–10. 9. 2010
- otázky byly pro všechny vybrané zaměstnance stejné, odpovědi byly mnohdy podobné; v případě, že je uvedena jedna odpověď, zaměstnanci se nezávisle na sobě shodli; v případě uvedení ještě poznámky, jsou v ní uvedeny výrazně odlišné odpovědi od ostatních, popř. odpovědi autorku zaujaly

1) *Co si vybavíte, když se řekne BOZP?*

**Odpověď:** Pod tímto pojmem si vybavím především školení, která musíme absolvovat.

**Poznámka:** Na tuto otázku odpověděla většina zaměstnanců shodně, tedy že se jim vybaví školení, nebo říkali, že jde jednoduše o bezpečnost na pracovišti.

Školení, jak prchat z budovy, hodně předpisů

2) *Jak často taková školení probíhají a kdo je vede?*

**Odpověď:** Tak já například absolvoval vstupní školení zaměstnanců, které vedli lidé z oddělení bezpečnosti, a jednou za dva roky absolvujeme školení na pracovišti, které zabezpečují naši vedoucí.

**Poznámka:** Zde odpověď závisela především na tom, na jaké konkrétní pracoviště je daný zaměstnanec zařazen.

3) *Jakou formou jsou Vám na těchto školeních informace předávány?*

**Odpověď:** Ti školitelé dobře vědí, že proti nim nesedí žádní právníci, a tak se snaží vyhýbat odborné terminologii a srozumitelně nám vše vysvětlit.

**Poznámka:** I v odpovědích ostatních dotazovaných se školitelé BOZP dočkali pochvaly, a to především za svůj ochotný přístup a časté využívání jednoduchých příkladů z praxe.

4) *Jaký význam přikládáte BOZP?*



Odpověď: Já za svoji osobu přikládám BOZP docela velký význam, protože chci mít přehled, chci vědět, co můžu a co nesmím a také jak řešit některé situace. Na druhou stranu někteří moji kolegové vidí pod BOZP právě ta nudná školení a již za tím nevidí ten význam, který to pro ně může mít.

*Poznámka:* Ve výše uvedené odpovědi má dotazovaný částečně pravdu, neboť přibližně polovina dotazovaných pokládá BOZP pouze za určitou formalitu, kterou musejí absolvovat v podobě školení.

5) *Jakým způsobem jste informováni o BOZP?*

Odpověď: Jak jsem již zmínil, tak o BOZP jsme informováni na pravidelných školeních. Jinak když je vydaný nějaký nový předpis ohledně bezpečnosti, případně se změní ten starý, tak je každý zaměstnanec informován na svůj pracovní email. Já osobně ještě občas nahlédnu do našeho informačního systému, ale několikrát se mi už stalo, že jsem nenalezl to, co jsem hledal.

*Poznámka:* I ostatní dotazovaní potvrdili nejčastější metody informování o BOZP, jimiž jsou kromě školení i informace zasílané na pracovní email.

6) *Jaká největší rizika Vám v zaměstnání hrozí?*

Odpověď: Přeci jen vykonávám administrativní činnost, a tak během práce nejsem vystaven nějakému většímu riziku. Na druhou stranu téměř všude se může stát to, že člověk uklouzne či zakopne a zlomí si nohu. Dokonce se stalo i to, že se jeden člověk řízl o papír, rána se mu podebrala a on s tím pak musel za lékařem.

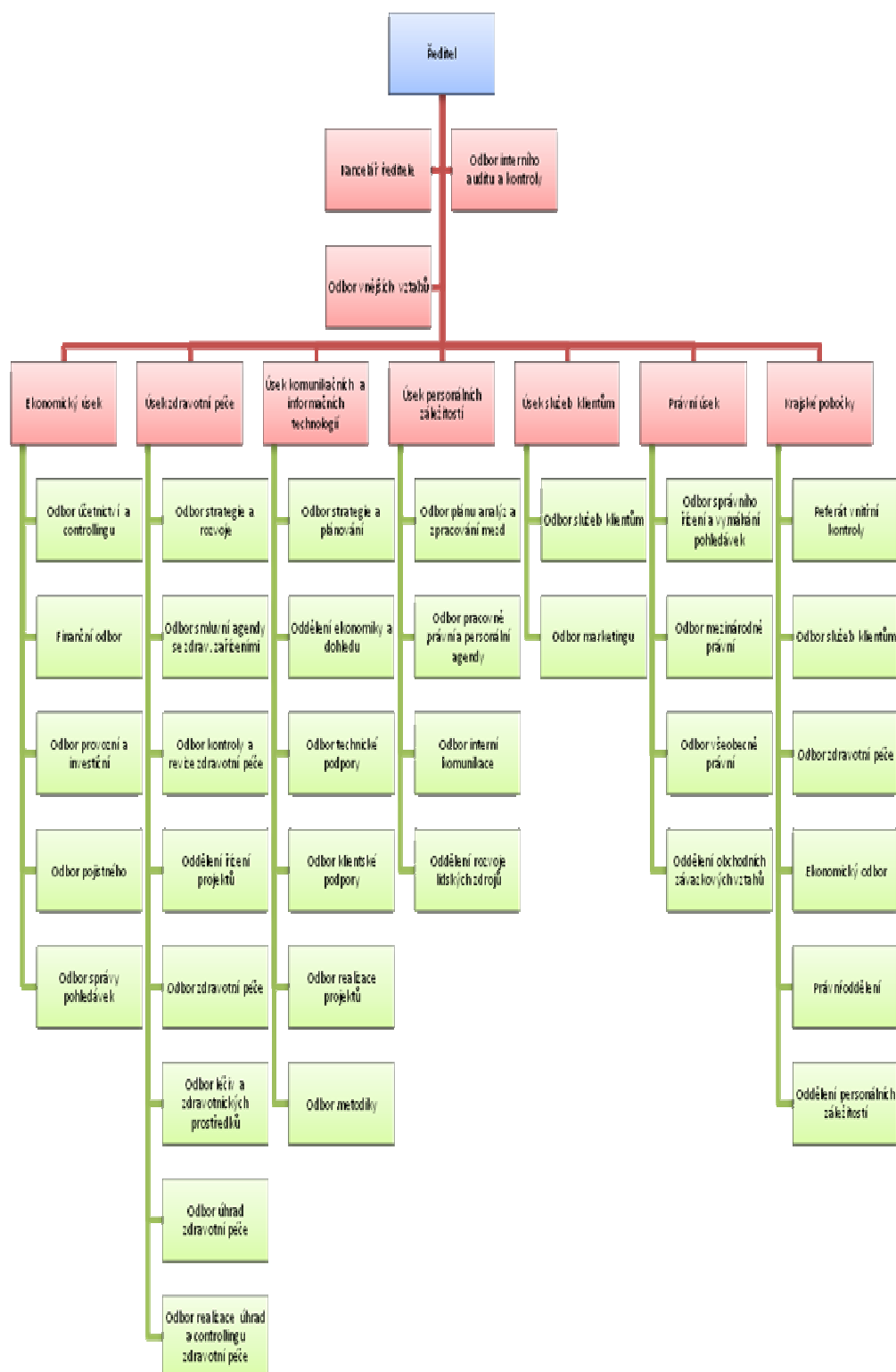
*Poznámka:* Nikdo z dotazovaných si nebyl vědom nějakých významnějších či specifických rizik, která by ohrožovala zdraví a bezpečnost.

7) *Jaký je Váš subjektivní názor na BOZP ve VZP? Myslíte si, že je této oblasti věnována dostatečná pozornost?*

Odpověď: I když se nějaké drobnosti najdou, tak si myslím, že BOZP jsou u nás na velmi dobré úrovni. VZP není první společností, ve které pracuji a musím uznat, že zde se tomuto tématu věnuje přeci jen více pozornosti.

*Poznámka:* Většina dotazovaných byla se situací ohledně BOZP spokojena.

**Příloha č. 2: Organizační struktura Ústředí VZP k 31. 12. 2009**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Výroční zprávy VZP z roku 2009

**Příloha č. 3: Vývoj počtu pojištěnců u VZP v ČR v období 2002-2009 s přihlédnutím k pohlaví pojištěnců**

Rok	Pojištěnci ČR			Pojištěnci VZP		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
2009	5 101 287	5 280 110	10 381 397	3 111 048	3 150 761	6 261 809
2008	5 099 353	5 276 386	10 375 739	3 189 483	3 240 224	6 429 707
2007	5 086 941	5 265 349	10 352 290	3 236 732	3 298 890	6 535 622
2006	5 068 101	5 255 240	10 323 341	3 247 607	3 320 080	6 567 687
2005	5 047 690	5 244 972	10 292 662	3 266 678	3 351 036	6 617 714
2004	5 054 318	5 259 996	10 314 314	3 293 238	3 387 552	6 680 790
2003	5 048 303	5 262 907	10 311 210	3 341 787	3 459 443	6 801 230
2002	5 048 042	5 266 823	10 314 865	3 403 169	3 553 179	6 956 348

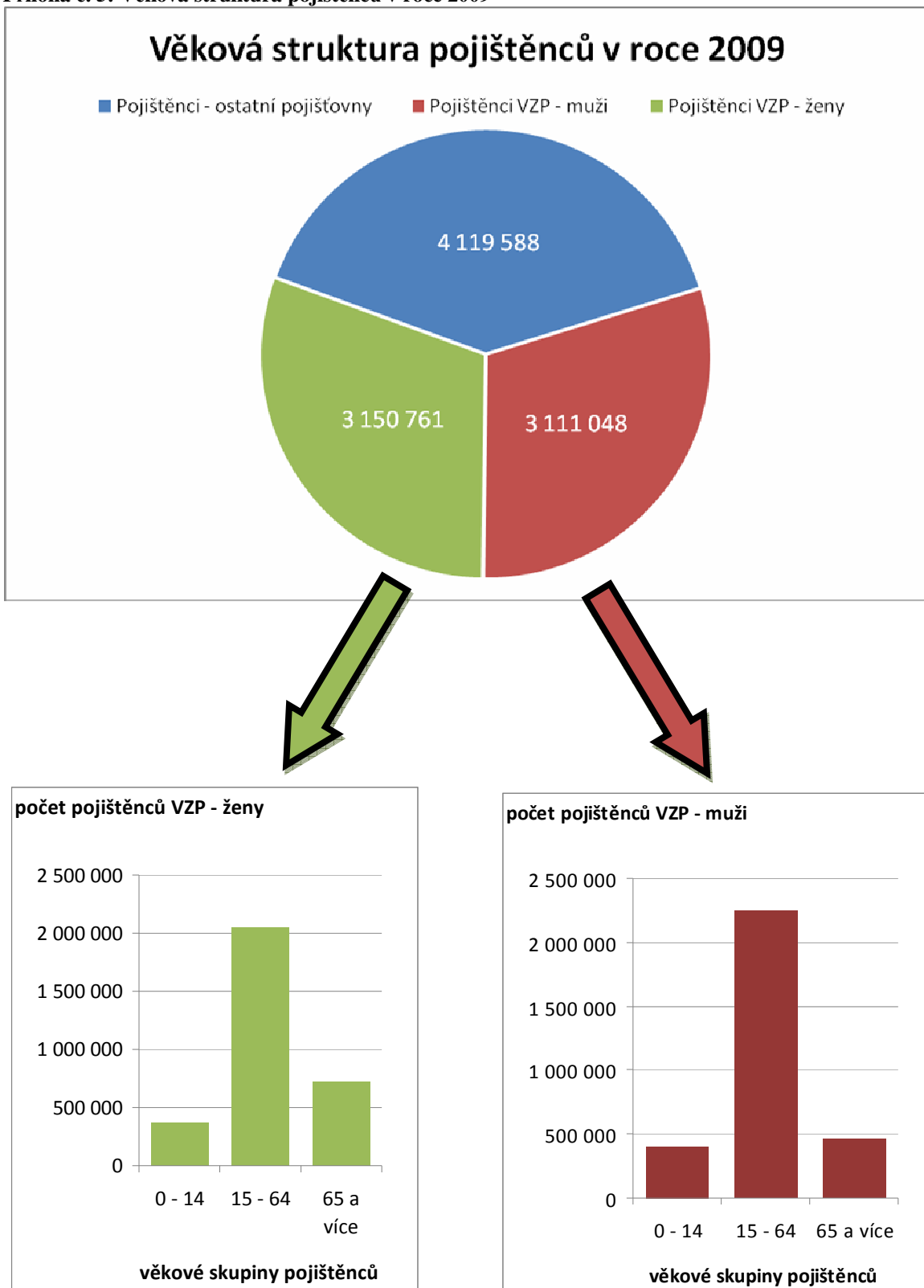
Zdroj: Vlastní zpracování na základě Výročních zpráv z let 2002-2009

**Příloha č. 4: Rozdělení populace a pojištěnců VZP ČR podle věku na skupinu předproduktivní (0-14 let), produktivní (15-65 let) a poproduktivní (65 let a více) k 31. 12. 2009**

Rok	Věková skupina	Muži			Ženy			Všichni pojištěnci v ČR		
		Celkem	z toho VZP		Celkem	z toho VZP		Celkem	z toho VZP	
			počet	%		počet	%		počet	%
2009	0 – 14	770 506	395 763	51,36	730 768	373 593	51,12	1 501 274	769 356	51,25
	15 – 64	3 686 973	2 247 899	60,1	3 589 532	2 049 813	57,11	7 276 505	4 297 712	59,1
	65 a více	643 808	467 386	72,6	959 810	727 355	75,78	1 603 618	1 194 741	74,5
	Celkem	5 101 287	3 111 048	61	5 280 110	3 150 761	59,7	10 381 397	6 261 809	60,3
2008	0 – 14	764 719	414 466	54,2	724 710	391 458	54,02	1 489 429	805 924	54,11
	15 – 64	3 711 582	2 315 443	62,4	3 613 053	2 123 607	58,78	7 324 635	4 439 050	60,60
	65 a více	623 052	459 574	73,76	938 623	725 159	77,26	1 561 675	1 184 733	75,86
	Celkem	5 099 353	3 189 483	62,5	5 276 386	3 240 224	61,4	10 375 739	6 429 707	62,0
2007	0 – 14	763 254	426 960	55,94	723 312	403 968	55,85	1 486 566	830 928	55,9
	15 – 64	3 723 140	2 360 737	63,41	3 625 686	2 175 828	60,01	7 348 826	4 536 565	61,73
	65 a více	600 547	449 035	74,77	916 351	719 094	78,47	1 516 898	1 168 129	77,01
	Celkem	5 086 941	3 236 732	63,6	5 265 349	3 298 890	62,7	10 352 290	6 535 622	63,1
2006	0 – 14	765 948	436 508	56,99	724 837	412 074	56,85	1 490 785	848 582	56,92
	15 – 64	3 716 659	2 368 793	63,73	3 628 227	2 191 534	60,40	7 344 886	4 560 327	62,09
	65 a více	585 494	442 306	75,54	902 176	716 472	79,42	1 487 670	1 158 778	77,89
	Celkem	5 068 101	3 247 607	64,1	5 255 240	3 320 080	63,2	10 323 341	6 567 687	63,6
2005	0 – 14	775 676	450 632	58,01	734 298	425 224	57,91	1 509 974	875 856	58,0
	15 – 64	3 700 185	2 378 448	64,28	3 621 775	2 210 406	61,03	7 321 960	4 588 854	62,67
	65 a více	571 829	437 598	76,53	888 899	715 406	80,48	1 460 728	1 153 004	78,93
	Celkem	5 047 690	3 266 678	64,72	5 244 972	3 351 036	63,89	10 292 662	6 617 714	64,30
2004	0 – 14	791 472	466 607	58,95	749 672	440 033	58,7	1 541 144	906 640	58,83
	15 – 64	3 699 917	2 390 475	64,61	3 628 591	2 229 728	61,45	7 328 508	4 620 203	63,04
	65 a více	562 929	436 156	77,48	881 733	717 791	81,41	1 444 662	1 153 947	79,9
	Celkem	5 054 318	3 293 238	65,16	5 259 996	3 387 552	64,40	10 314 314	6 680 790	64,77
2003	0 – 14	805 036	488 519	60,68	763 328	460 916	60,38	1 568 364	949 435	60,54
	15 – 64	3 687 119	2 415 999	65,53	3 623 288	2 274 745	62,78	7 310 407	4 690 744	64,17
	65 a více	556 148	437 269	78,62	876 291	723 782	82,6	1 432 439	1 161 051	81,05
	Celkem	5 048 303	3 341 787	66,20	5 262 907	3 459 443	65,73	10 311 210	6 801 230	65,96
2002	0 – 14	823 390	517 797	62,89	781 580	489 406	62,62	1 604 970	1 007 203	62,76
	15 – 64	3 665 422	2 437 544	66,5	3 607 767	2 327 148	64,5	7 273 189	4 764 692	65,51
	65 a více	559 230	447 828	80,08	877 476	736 625	83,95	1 436 706	1 184 453	82,44
	Celkem	5 048 042	3 403 169	67,42	5 266 823	3 553 179	67,46	10 314 865	6 956 348	67,44

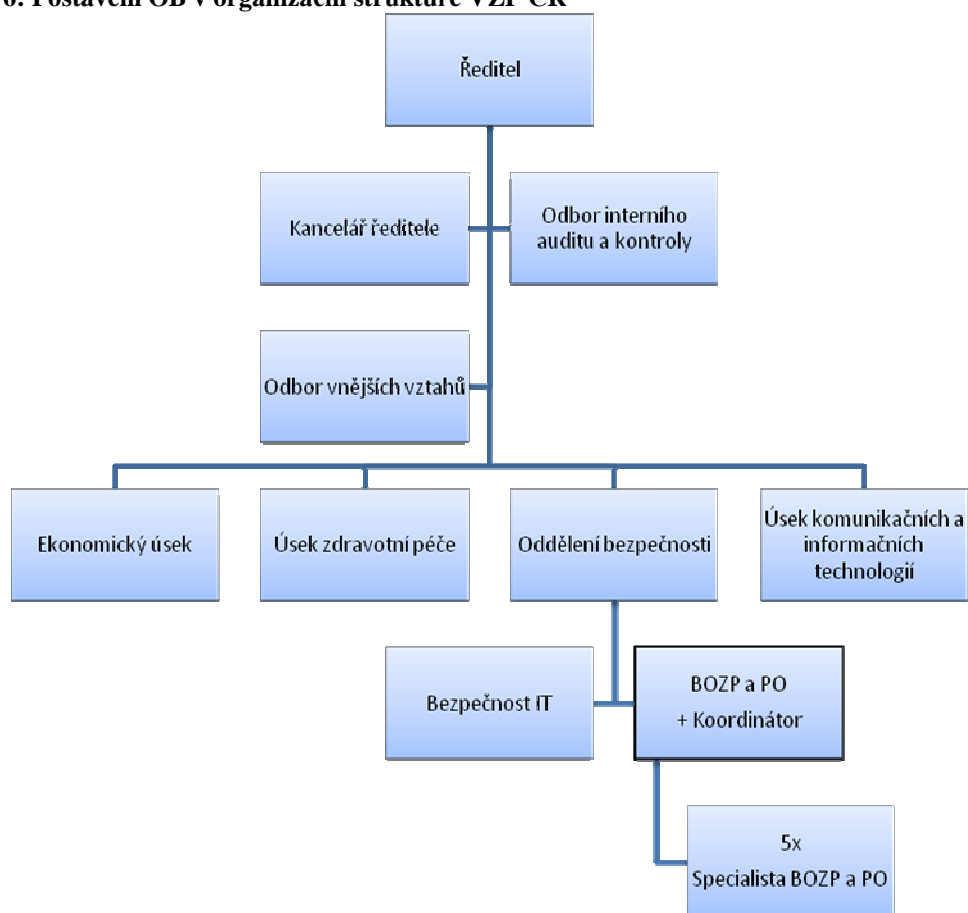
Zdroj: Vlastní zpracování na základě Výročních zpráv z let 2002-2009

Příloha č. 5: Věková struktura pojištěnců v roce 2009



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Výroční zprávy VZP z roku 2009

**Příloha č. 6: Postavení OB v organizační struktuře VZP ČR**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě Organizačního řádu VZP a rozhovoru se specialistou BOZP a PO

**ZÁZNAM O ÚRAZU**

Nařízení vlády č. 494/2001

Evidenční číslo záznamu: ...../200

**A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo:**

1. Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa): VZP ČR Orlická 4/2020 130 00 Praha 3  ÚP VZP  IČ: 41197518 DIČ: CZ 41197518	2. Předmět podnikání (OKEČ): 753 000 Sociální zabezpečení
	3. Místo, kde k úrazu došlo:
4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm postiženého? <input type="checkbox"/> ANO <input type="checkbox"/> NE	
5. Činnost, při které k úrazu došlo:	

**B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je postižený v pracovněprávním vztahu (liší-li se od údajů uvedených nahoře):**

1. Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (OKEČ):
--	------------------------------

**C. Údaje o postiženém:**

1. Jméno a příjmení	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena	
2. Datum narození:	3. Státní příslušnost:: ČR	
4. Adresa trvalého pobytu:	5. Adresa pro doručování:	
6. Druh práce:		
7. Délka trvání pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele:		
8. Postižený je: <input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr		
9. Měl postižený kvalifikaci pro výkon práce, při které došlo k úrazu? <input type="checkbox"/> ANO <input type="checkbox"/> NE		

## D. Udaje o úrazu:

1. Datum a hodina úrazu:	2. Začátek směny	3. Počet zraněných osob celkem:
4. Druh zranění a zraněná část těla		
5. Druh úrazu: <input type="checkbox"/> smrtelný <input type="checkbox"/> ostatní		
6. Co bylo zdrojem úrazu? (je možné označit více zdrojů)		
<input type="checkbox"/> dopravní prostředek	<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele	
<input type="checkbox"/> kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí	<input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny	
<input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení)	<input type="checkbox"/> stroje hnací, pomocné, obráběcí, pracovní	
<input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí	<input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly	
<input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí	<input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj	
7. Proč k úrazu došlo (příčiny)? (je možné označit více příčin)		
<input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu	<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků	
<input type="checkbox"/> pro špatné, nebo nedostatečně odhadnuté riziko	<input type="checkbox"/> pro porušení pracovní kázně postíženým pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání	
<input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti	<input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovatelný důvod	
8. Vyčerpávající popis příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu: (v případě potřeby připojte další list)		
9. Uved'te jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým: (v případě potřeby připojte další list) Zraněný si počínal obvyklým způsobem, žádný předpis neporušil. Ze strany zaměstnavatele nebyly porušeny žádné předpisy.		

Datum a podpis postíženého:  
(podle možnosti)

Datum, jména a příjmení a podpisy svědků úrazu

Datum a podpis zástupce odborů

Datum, jméno, příjmení a podpis nadřízeného:

**Příloha č. 8: Předloha pro Hodnocení zdravotního stavu a posudek o zdravotní způsobilosti**

Příloha č. 15 k MPNPPČ č. XX/2008  
Počet listů: 2

**Hodnocení zdravotního stavu a posudek o zdravotní způsobilosti**

Na základě výsledků provedené prohlídky rozhodl(a) posuzující smluvní lékař(ka), že posuzovaný(á) ..... pro výše uvedenou činnost :

1. Je zdravotně způsobilý(á)\*
2. Není zdravotně způsobilý(á)\*
3. Je zdravotně způsobilý(á) jen za těchto podmínek\* :

.....  
.....

Poučení: Proti tomuto posudku je možno podat podle ustanovení § 77 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, návrh na jeho přezkoumání, a to do 15 dnů ode dne, kdy se posuzovaný dozvěděl o jeho obsahu. Návrh se podává písemně vedoucímu zdravotnického zařízení prostřednictvím lékaře, který tento posudek vydal, resp. privátnímu lékaři, který posudek vydal.

V ..... dne: .....

.....  
*razítko a podpis*

Posuzovaná osoba vzala obsah posudku na vědomí

dne.....

.....  
*podpis*

a žádá\* - nežádá\* předání písemného vyhotovení.

---

\* Nehodící se škrtněte.