

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2014

PETRA KOTÍKOVÁ

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci – rozbor systému BOZP společnosti Lorenc Logistic

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen / 2014

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Petra Kotíková / PKLZ 05

JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Mgr. Bc. Věra Veronika Štýcká, MBA

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracovala samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použila pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědoma skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užila, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř. k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 28. 4. 2014, Klatovy

_____ Petra Kotíková

podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN
<p>1. Cíl práce:</p> <ul style="list-style-type: none">- Rozbor systému BOZP společnosti Lorenc Logistic. <p>Dílčí cíle práce:</p> <ul style="list-style-type: none">- Zmapování jednotlivých pracovišť společnosti v oblasti BOZP.- Osobní strukturované rozhovory se zaměstnanci.- Poukázání na nedostatky, kterých se firma nebo zaměstnanci dopouštějí. <p>V případě zjištěných nedostatků autorka navrhne opatření ke zlepšení podmínek a situace v oblasti BOZP společnosti.</p>
<p>2. Výzkumné metody:</p> <ul style="list-style-type: none">- Literární rešerše.- Komparace.- Rozbor.- Pozorování.- Strukturované rozhovory.- Syntéza.
<p>3. Výsledky výzkumu/práce:</p> <p>Opatření, kterými společnost zvyšuje úroveň BOZP:</p> <ul style="list-style-type: none">- Školení zdravotní sestry v oblasti první pomoci.- Zaměstnanci dostávají v případě potřeby nadstandardně pracovní pomůcky.- Společnost se poučuje z chyb, úrazů a bezpečnostních předpisů konkurence.- Řidiči nejsou časově limitováni na dojezd do místa nakládky a vykládky. <p>Zjištěné nedostatky, které snižují úroveň BOZP:</p> <ul style="list-style-type: none">- Řidiči nejsou kontrolováni na pracovištích mimo sídla firmy.- Řády a jejich dodatky jsou zdlouhavé a neaktuální.- Na centrále v Klatovech chybí bezbariérový přístup.- Zaměstnanci jsou po školení testováni formou písemných testů.
<p>4. Závěry a doporučení:</p> <p>Společnost Lorenc Logistic provádí veškeré činnosti v oblastech BOZP v souladu s platnou legislativou. Pravidelně školí zaměstnance, vyhodnocuje rizika, vede veškerou dokumentaci o úrazech atd. Tyto skutečnosti byly potvrzeny i při osobních rozhovorech se zaměstnanci společnosti. Autorka firmě doporučuje úplnou rekonstrukci a aktualizaci řádů a předpisů. Bylo by vhodné, aby všechny předpisy s dodatky byly součástí jednoho souboru, což by zvýšilo celou přehlednost systému. Dále vybudování bezbariérového přístupu na centrále společnosti v Klatovech, které by umožnilo zaměstnavateli zaměstnávat osoby ZTP v administrativě. Mohli by to uvítat i klienti ZTP, kteří by případně společnost navštívili. Testování by mělo probíhat pouze formou elektronických testů, které jsou méně časově náročné na vyhodnocování a s okamžitou zpětnou vazbou o výsledku testu. Společnost Lorenc Logistic by se měla zaměřit na pravidelné kontroly řidičů na alkohol a používání OOPP i mimo centrálu v Klatovech. Výsledkem by mohl být nižší počet úrazů řidičů, které jsou ve firmě nejčtenější.</p>
KLÍČOVÁ SLOVA
Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci, povinnosti zaměstnavatele, pracovní úrazy, nemoci z povolání.

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY
<p>1. Main objective:</p> <ul style="list-style-type: none">- Analysis of OHS for the Lorenc Logistic. <p>Other goals:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mapping of the single company's workplaces in the OHS area.- Personal structured interviews with the employees.- Pointing out at deficiency, which are made by company or by employees. In case of detected deficiencies the author suggest measures to improve a conditions and situation in the OHS area.
<p>2. Research methods:</p> <ul style="list-style-type: none">- Literature review.- Comparison.- Analysis.- Observation.- Structured interview.- Synthesis.
<p>3. Result of research:</p> <p>Measures to increase the company's OHS:</p> <ul style="list-style-type: none">- Nurse training in the first aid area.- Employees gets extra personal protective equipment, if needed.- Company learn from its mistakes, injuries and safety rules of competitors.- Drivers are not limited by reaching the places of loading and unloading. <p>Identified deficiencies, which reduced the OHS level:</p> <ul style="list-style-type: none">- Drivers are not checked at the workplaces out of the company's headquarters.- Regulations and their deficiencies are lengthy and outdated.- At the head office in Klatovy is missed barrier-free access.- Employees are tested with the written tests after each training.
<p>4. Conclusions and recommendation:</p> <p>Lorenc Logistic company perform all actions in the OHS area in accordance to valid legislation. Company trains employees regularly, evaluates risks, keeps all documentation about injuries etc. These facts were confirmed during the interviews with employees. Author recommends fully reconstruction and update of all regulations and rules. It would be appropriate that any legislations with supplements were part of one package which would increase the clarity of whole system. Next would be appropriate the construction of the barrier-free access at the head office in Klatovy, which would allow to employ handicapped persons in the administrative area. It would be welcomed by handicapped clients. Testing out should be made with electronic tests, which are less time-consuming for evaluation with the immediate feedback about the test result. Lorenc Logistic should focus on regular alcohol testing at drivers and regular using of personal protective equipment even out of the head office in Klatovy. The result should be the lowest number of injured drivers, which are the most frequent in this company.</p>
KEYWORDS
Occupational, health and safety, employer's obligations, work injuries, occupational diseases
JEL CLASSIFICATION
J 280 – Safety, J 810 – Working conditions, K 310 - Labor Law

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Petra Kotíková
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Komunikace a lidské zdroje
Studijní skupina:	PKLZ 05
Téma:	Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci – rozbor systému BOZP konkrétního podniku
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. BOZP v české legislativě, právní předpisy a instituce vztahující se k BOZP.2. Bezpečnost práce v mezinárodních souvislostech EU.3. Systém BOZP v konkrétní firmě, struktura vnitropodnikové podpory BOZP.4. Rozbor současného stavu BOZP ve firmě.5. Zhodnocení a návrh řešení.
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<p><i>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</i>, ve znění pozdějších předpisů. Česká republika. 2006.</p> <p><i>Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP</i>, ve znění pozdějších předpisů. Česká republika. 2006.</p> <p>DANDOVÁ, E. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích</i>. Praha: ASPI, 2008. 123 s. ISBN 80-7357-007-6.</p> <p>HŮRKA, P. <i>Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu</i>. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.</p> <p>ŠUBRT, B. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>. Olomouc: ANAG, 2003. 839 s. ISBN 978-80-7263-400-2.</p> <p>ŠENK, Z. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy ČSN OHSAS 18001:2008</i>. Olomouc: ANAG, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7263-551-1.</p>
Vedoucí práce:	Mgr. Bc. Věra Veronika Štycká, MBA

Prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 1. 9. 2013

Milan
Žák

Digitálně podepsal Milan Žák
DN: c=CZ, cn=Milan Žák,
o=Vysoká škola ekonomie a
managementu, o.p.s.,
email=zak@vsem.cz,
serialNumber=ICA - 10107655
Datum: 2013.08.30 14:43:02
+0200

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Teoreticko-metodologická část	2
2.1	BOZP v české legislativě	3
2.1.1	Právní předpisy a instituce vztahující se k bezpečnosti práce.....	3
2.1.2	Povinnosti zaměstnavatelů	5
2.1.3	Práva a povinnosti zaměstnanců	6
2.1.4	Pracovní úrazy.....	7
2.1.5	Nemoci z povolání	8
2.2	Bezpečnost práce v mezinárodních souvislostech EU	9
2.3	Statistiky z oblasti BOZP	11
2.4	Metodika práce	12
3	Praktická část	14
3.1	Rozbor systému BOZP ve firmě Lorenc Logistic, s. r. o.	14
3.1.1	Základní informace o podniku	14
3.1.2	Struktura vnitropodnikové podpory BOZP	15
3.1.3	Školení v oblasti BOZP.....	17
3.1.4	Pracovní úrazy.....	19
3.1.5	Ochranné pracovní prostředky	23
3.1.6	Osobní rozhovory se zaměstnanci společnosti.....	26
3.1.7	Zhodnocení a návrh řešení	27
4	Závěr	30
5	Literatura	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Seznam zkratk:

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

OOPP – Osobní ochranné pracovní prostředky

PO – Požární ochrana

ZTP – Zdravotně tělesně postižený

Seznam grafů:

Graf 1 Pracovní úrazy v letech 2003 – 2012..... 12

Graf 2 Vývoj pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 pracovní dny..... 22

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Počet úrazů s prac. neschopností nad tři dny podle krajů ČR v roce 2012... 11

Tabulka 2 Počet zaměstnanců společnosti..... 15

Tabulka 3 Rozdělení a počet úrazů dle příčiny a zdroje od roku 2011 do 2013..... 20

Tabulka 4 Výčet pracovních pomůcek: automechanik, řidič nákladního automobilu... 25

Seznam obrázků:

Obrázek 1 Plán areálu firmy Lorenc Logistic v Klatovech..... 17

1 Úvod

Bakalářská práce se zabývá tématem „Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci“. V praktické části je blíže rozebírán systém bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků ve společnosti Lorenc Logistic, s. r. o. Tato společnost se zaměřuje na mezinárodní kamionovou dopravu, logistické služby, servis nákladních automobilů a na mycí linky pro nákladní vozidla a autobusy.

Toto téma si autorka zvolila z toho důvodu, že považuje bezpečnost a zdraví zaměstnanců za hlavní pilíř kvalitní firmy, od kterého se odvíjejí další pracovně-právní vztahy ve firmě. Bezpečnost a zdraví zaměstnanců autorka pokládá za přední determinant spokojenosti zaměstnanců, který by měl být samozřejmostí v každé organizaci. A měly by být na něj proto kladeny velké nároky.

Péče o bezpečnost a zdraví pracovníků by měla fungovat na principu prevence. Měly by být vytvářeny takové pracovní podmínky, které by bránily ohrožování zdraví pracovníků a které by kladly hlavní důraz na jejich bezpečnost.

Jsou samozřejmě zaměstnání, kde není tolik problematické udržování vhodných podmínek, například kancelářské profese. Ale jsou i taková zaměstnání, kde je starost o bezpečnost a zdraví zaměstnanců velmi složitá a o to více i klíčová. Lze uvést například práci s nebezpečnými materiály, ale také například automobilovou dopravu, kterou se tato práce zabývá.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, na část teoreticko-metodologickou a na část praktickou. V rámci teoreticko-metodologické části bude zpracována literární rešerše vycházející z komparace relevantních monografií a internetových zdrojů, na jejímž základě budou vysvětleny základní pojmy, které se týkají oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků (dále BOZP). Tato část dále objasní, jaká práva a povinnosti mají pracovníci a zaměstnavatelé, a také se zaměří na rozdíly mezi pracovními úrazy a nemocemi z povolání.

Náplní praktické části je představení společnosti Lorenc Logistic, s. r. o. Hlavním cílem předložené práce je rozbor systému BOZP společnosti Lorenc Logistic. Kromě hlavního cíle si autorka zvolila i několik cílů dílčích. Prvním dílčím cílem je zmapování jednotlivých pracovišť v oblasti BOZP. Druhým dílčím cílem práce jsou osobní rozhovory se zaměstnanci společnosti. Získané informace z osobních rozhovorů se zaměstnanci a celkový pohled autorky na celou situaci v oblasti BOZP společnosti povedou ke splnění třetího dílčího cíle práce, kterým je poukázání na nedostatky, kterých se firma nebo zaměstnanci dopouštějí. V případě zjištěných nedostatků autorka navrhne opatření ke zlepšení podmínek a situace v oblasti BOZP společnosti.

2 Teoreticko-metodologická část

Šenk (2009, s. 13) definuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci jako „*podmínky a faktory, které ovlivňují nebo mohou ovlivňovat zdraví a bezpečnost zaměstnanců nebo jiných pracovníků (včetně dočasných pracovníků a zaměstnanců dodavatelů), návštěvníků nebo jiných osob na pracovišti*“.

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců je součástí řízení lidských zdrojů. Je na ní tedy kladen značný důraz v rámci podnikových činností. Důkladně se touto problematikou zabývá Armstrong.

I Šubrt (2007, s. 19) zmiňuje BOZP jako součást řízení lidských zdrojů. Jeho definice BOZP je „souhrn právních, organizačních, technických, technologických, zdravotních, hygienických, výchovných a dalších opatření, jejich cílem je dosažení takového stavu pracovišť, pracovního prostředí a výkonu práce, při němž nebude docházet k pracovním úrazům, nemocem z povolání a ani k jinému ohrožení života.“

Jak Armstrong (2007, s. 672) uvádí, organizace by měly směřovat k dosažení nejvyšší možné úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, protože minimalizace zdravotních a bezpečnostních rizik je nejen zákonnou, ale i morální povinností zaměstnavatelů. Zároveň uvádí, že důraz na ochranu zdraví a bezpečnost práce snižuje negativní důsledky, které plynou ze špatných pracovních podmínek, jako je například ztráta zaměstnanců, ztráty a škody pro organizaci, apod.

Podle Armstronga (2007, s. 672) je řízení ochrany zdraví a bezpečnosti při práci záležitostí:

- vytváření politiky ochrany zdraví a bezpečnosti při práci;
- posuzování rizik, kdy se rozpoznávají nebezpečí a odhadují se rizika s nimi spojená;
- provádění auditů a inspekcí zaměřených na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci;
- zavádění zdravotních programů pro pracovníky;
- zvládání stresu;
- prevence nehod a úrazů;
- měření charakteristik ochrany zdraví a bezpečnosti při práci;
- informování o nezbytných postupech směřujících k odpovídající ochraně zdraví a bezpečnosti při práci;
- vzdělávání zaměřené na tyto postupy;
- organizování ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

Všeobecně je velký důraz v oblasti bezpečnosti a ochrany zaměstnanců kladen na prevenci. Právě provádění preventivních kroků hraje klíčovou roli v této oblasti a pomáhá minimalizovat negativní dopady.

Dandová (2009, s. 41) uvádí, že zákonodárce klade zvláštní důraz na odpovědnost za prevenci rizik, a to i v souvislosti s tím, že je nemožné dosáhnout nulového rizika v oblasti BOZP.

V této souvislosti Armstrong (2007, s. 672) zmiňuje, jaké jsou hlavní výhody ochrany zdraví a bezpečnosti práce při zaměstnání na pracovišti. Za hlavní výhody Armstrong pokládá především vyšší produktivitu, nižší absenci zaměstnanců, nižší náklady, které souvisejí s případnými úrazy a případnými následnými soudními spory, lepší plnění požadavků klientů a zákazníků, lepší dopady na morálku pracovníků a samozřejmě i harmoničtější pracovní vztahy v organizaci.

Úkolem firem je tedy minimalizovat negativní dopady na zdraví pracovníka. K tomu slouží celá řada kontrolních opatření, která mají za úkol odhalit případné problémy. I v oblasti zdraví a bezpečnosti práce existují ukazatele, které pomáhají zjišťovat případné problémy a poskytují prostor pro jejich řešení. Armstrong (2007, s. 647) zmiňuje tři nejpoužívanější ukazatele v oblasti bezpečnosti práce. Jedná se o:

- Míra úrazovosti = $(\text{počet úrazů} \times 100\,000) / \text{počet odpracovaných hodin}$.
- Míra incidence (výskytu) = $(\text{počet úrazů} \times 1\,000) / \text{průměrný počet pracovníků v období}$.
- Míra závažnosti = počet dnů ztracených díky důsledkům nehod v přepočtu na jeden milion odpracovaných hodin.

Struktura BOZP obsahuje podle Šubrta (2007, s. 22):

- bezpečnost práce;
- vytváření a ochrana zdravých pracovních podmínek včetně hygieny práce;
- posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci.

2.1 BOZP v české legislativě

Podle Vebera (2008, s. 256) patří právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, a tedy na ochranu zdraví při práci k základním právům, které garantuje ústava a listina práv a svobod. Proto by mělo být předcházení úrazům a nemocem z povolání povinností zaměstnavatele, a to nejen z právního hlediska, ale také z hlediska etického.

2.1.1 Právní předpisy a instituce vztahující se k bezpečnosti práce

Jednotlivá právní úprava z oblasti BOZP se opírá o zákoník práce. Hlavním právním předpisem v oblasti BOZP je tedy **zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce**, a to konkrétně jeho pátá část.

V Zákoníku práce jsou stanoveny jak povinnosti zaměstnavatelů, tak i práva a povinnosti zaměstnanců. Velký důraz klade tato právní norma na prevenci, tedy na předcházení rizik, která jsou s výkonem práce spojená.

Dalšími důležitými zákony jsou dle Dvořákové a kol. (2007, s. 247):

- 1) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.
- 2) Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.
- 3) Zákon č. 356/2003 Sb., o chemických látkách a chemických přípravcích.
- 4) Zákon ČNR č. 133/1985 Sb., o požární ochraně.

Zákoník práce je rozšířen o doplňující, respektive o prováděcí právní předpisy, které souvisí s problematikou BOZP. Dvořáková a kol. (2007, s. 247) upozorňují především na následující prováděcí právní předpisy:

- **Nařízení vlády č. 178/2001 Sb.**, které stanovuje podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
- **Nařízení vlády č. 378/2001 Sb.**, které stanovuje bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.
- **Nařízení vlády č. 494/2001 Sb.**, které stanovuje 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.**, které stanovuje rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních činitelů.
- **Nařízení vlády č. 27/2002 Sb.**, které stanovuje způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat.
- **Nařízení vlády č. 28/2002 Sb.**, které stanovuje způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.
- **Nařízení vlády č. 168/2002 Sb.**, které stanovuje způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.
- **Vyhláška MZd č. 288/2003 Sb.**, která stanovuje práci a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Dalším právním dokumentem je **nařízení vlády 201/2010, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu**. Toto nařízení se podrobně věnuje pracovním úrazům, především jejich evidenci a hlášení. Zároveň obsahuje vzory záznamů o úrazu.

Za zmínku stojí i **nařízení vlády č. 290/1995 Sb.** ze dne 15. listopadu 1995, které udává seznam nemocí z povolání a následné pozměňující právní předpisy, kterými se doplňuje seznam nemocí z povolání.

Zákon 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zabývá požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, výrobními a pracovními

prostředky a zařízeními, organizací práce a pracovními postupy a bezpečnostními značkami.

2.1.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Zákoník práce (2013, §101 a §102) se zaměřuje především na preventivní opatření v oblasti povinností zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Zaměstnavatel tak musí podnikat takové kroky, které zajistí bezpečnost a ochranu zaměstnanců při práci. Náklady spojené se zajištěním této ochrany pak hradí zaměstnavatel. Povinností zaměstnavatele je předcházet rizikům, tedy vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Je povinen soustavně hledat případné nebezpečné činitele, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a následně přijímat opatření k jejich eliminaci či k maximální eliminaci rizik. Zaměstnavatel je také ze zákona povinen přijímat opatření, která pomohou zdolat případné mimořádné události, jako jsou havárie, povodně, apod.

Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou dány především v Zákoníku práce, kde jsou taxativně vymezeny. Podle Zákoníku práce má zaměstnavatel tyto hlavní povinnosti:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce nebo takové práce, jejichž náročnost neodpovídá schopnostem pracovníka a jeho zdravotní způsobilosti;
- zajistit pracovníkům poskytnutí první pomoci;
- zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech, které vedou k zajištění ochrany a bezpečnosti zdraví při práci, informovat pracovníky o případných rizicích, apod.;
- vyžadovat a kontrolovat dodržování předpisů. Školit zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména v době nástupu zaměstnance do práce nebo při změně pracovního zařazení či druhu práce, při zavedení nové technologie, apod.;
- zaměstnavatel musí určit obsah a četnost školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob, jakým budou ověřovány znalosti pracovníků v této oblasti, apod.;
- zaměstnavatel musí těhotným, kojícím a matkám do devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

Zákoník práce (2013, §104) definuje povinnosti zaměstnavatele i v oblasti ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. Jasně uvádí, že pokud nelze plně či dostatečně odstranit možná rizika, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům ochranné pracovní prostředky, které je budou chránit před riziky. Zaměstnavatel má navíc povinnost poskytnout mycí, čistící a dezinfekční prostředky, a to podle rozsahu znečištění, a kontrolovat jejich používání.

Zákoník práce (2013, §105) popisuje další povinnosti, které se týkají pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zaměstnavatel je například povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku zdravotního úrazu, vést v evidenci o všech úrazech v knize úrazů, a to i ve chvíli, kdy nedošlo důsledkem úraze k pracovní neschopnosti, ale také vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o pracovních úrazech, které vedly ke zranění zaměstnance s pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny nebo které vedly k úmrtí pracovníka. Zaměstnavatel také ze zákona musí hlásit pracovní úraz stanoveným orgánům a institucím, přijímat opatření, která zamezí opakování pracovních úrazů, a vést evidenci zaměstnanců, u kterých byla uznána nemoc z povolání.

Často opakovaným pojmem je školení zaměstnanců, které pomáhá snižovat rizika a zvyšuje účinnost BOZP. Hůrka (2009, s. 154) ukazuje i jinou funkci školení zaměstnanců. Je jí zvyšování kvalifikaci zaměstnanců, tedy proces dalšího vzdělávání.

2.1.3 Práva a povinnosti zaměstnanců

Kromě povinností zaměstnavatelů jsou v Zákoníku práce (2013, § 106) definovány i práva a povinnosti zaměstnanců. Zaměstnanec má ze zákona právo na zajištění bezpečnosti a ochrany při práci, na veškeré informace o rizicích práce a opatřeních na ochranu před jejich působením. Dále má právo odmítnout práci, která bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Zaměstnanec má právo a povinnost se podílet na vytváření bezpečného a zdravého pracovního prostředí.

Povinnosti zaměstnance dle Zákoníku práce (2013, § 106) jsou:

- Účastnit se školení, která provádí zaměstnavatel za účelem bezpečnosti a ochrany při práci.
- Podrobení se preventivním prohlídkám, vyšetřením a očkováním dle zvláštních právních předpisů.
- Dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.
- Dodržovat stanovené pracovní postupy, používat pracovní prostředky, ochranná zařízení, apod.
- Nepožívat alkoholické nápoje a návykové látky na pracovišti, nekouřit na pracovištích, apod.
- Oznamovat nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Dále hlásit poruchy technických zařízení, ochranných systémů, apod.
- Podílet se na odstranění nedostatků zjištěných při kontrolách.
- Oznamovat nadřízenému svůj pracovní úraz, úraz jiného zaměstnance nebo jiné osoby, jehož byl svědkem.
- Podrobit se na pokyn vedoucího zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo návykových látek.

2.1.4 Pracovní úrazy

Problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání je řešena nejen v rámci národní úrovně, ale je předmětem zájmu i na úrovni mezinárodní.

Jak Neščáková (2012, s. 193) uvádí, „*pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví zaměstnance nebo jeho smrt v důsledku plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi*“.

Neščáková (2012, s. 193) dále upozorňuje, že rozlišujeme tři typy pracovních úrazů. Jedná se o:

- Smrtelný pracovní úraz – při smrtelném pracovním úrazu dochází k takovému poškození zdraví, kdy zaměstnanec na jeho následky zemře nejpozději do jednoho roku.
- Hospitalizace delší než 5 dní – jedná se o takové poškození zdraví, které si vyžádalo alespoň pětidenní pobyt v nemocnici.
- Ostatní pracovní úrazy – poslední skupinu tvoří také poškození zdraví, jehož následkem je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti.

Při pracovních úrazech se musí zaměstnavatel řídit především § 105 Zákoníku práce. Zákoník práce například stanovuje: „*Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.*“ Zákoník práce stanovuje také povinnosti zaměstnanců v oblasti pracovních úrazů, které byly autorkou popsány v předchozí kapitole.

Neščáková (2012, s. 194) dále uvádí, že zaměstnavatel má povinnost v případě pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny nebo v případě úmrtí zaměstnance nejpozději do pěti pracovních dnů po oznámení úrazu o něm vyhotovit o něm záznam a vést o pracovním úrazu dokumentaci. Záznam pak předá postiženému pracovníkovi, případně pozůstalým a stanoveným orgánům a institucím.

Jak uvádí Neščáková (2012, s. 193), zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovních úrazů v souladu s Nařízením vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazech.

Tato nařízení vlády zpracovává jednotlivé předpisy Evropské unie, zabývá se evidencí pracovních úrazů a jejich náležitostí, zejména pak ohlášením pracovního úrazu příslušným orgánům.

Evidence o úrazech hraje v otázce BOZP stěžejní roli. Janáková (2011, s. 56) upozorňuje, že evidence úrazů je vedena zaměstnavatelem takovým způsobem, aby obsahovala údaje o vzniklém úrazu a mohla sloužit jako podklad pro stanovení potřebných opatření či pro případné sepsání úrazu, pokud se jeho následky objeví až později.

Janáková (2011, s. 56) také připomíná, že může být evidence úrazů vedena jak v listinné podobě, tak v podobě elektronické. A také, že se týká i osob, které utrpěly úraz při činnostech nebo při poskytování služeb v mimopracovních vztazích.

2.1.5 Nemoci z povolání

Zaměstnavatel má odpovědnost nejen za pracovní úrazy, ale také za nemoci z povolání. Jouza (2007, s. 259-260) popisuje, že hlavní podmínkou pro vznik nemoci z povolání je skutečnost, že zaměstnanec vykonával svoji práci v podmínkách, při kterých příslušná nemoc vzniká. Například vykonával práci, která mohla být příčinou takové nemoci, nebo přicházel do kontaktu s určitými látkami, které mohou nemoc způsobit.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. definuje nemoc z povolání následovně: „Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“

Jouza (2007, s. 260) dále uvádí, že nemocí z povolání se většinou rozumí takové poškození zdraví, ke kterému došlo dlouhodobějším působením vnějších vlivů nezávisle na vůli zaměstnance.

Jouza (2007, s. 260) také upozorňuje, že k nemoci z povolání může dojít i jednorázovým působením určitého vlivu, například při otravě olovem.

Z právního hlediska je dle serveru sagit.cz (2013a) definice nemocí z povolání následující: *„Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v právních předpisech o sociálním zabezpečení (seznam nemocí z povolání), jestliže vznikly za podmínek tam uvedených. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.“*

Jak uvádí Neščáková (2012, s. 196), zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou nemocí z podnikání, pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v podmínkách, ve kterých tato nemoc z podnikání vzniká.

Podle sbírky zákonů 114/2011, lze seznam nemocí z povolání rozdělit do těchto skupin:

- 1) Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami.
- 2) Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory.
- 3) Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice.
- 4) Nemoci z povolání kožní.
- 5) Nemoci z povolání přenosné a parazitární.
- 6) Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

2.2 Bezpečnost práce v mezinárodních souvislostech EU

Bezpečnost a ochrana zaměstnanců je řešena nejen v rámci České republiky, ale jedná se o problematiku v širším kontextu, která je řešena i z mezinárodního hlediska.

Dvořáková a kol. (2007, s. 246) zdůrazňují, že právní předpisy České republiky v oblasti BOZP jsou zároveň slučitelné s právními předpisy Evropských společenství. Jelikož jsou směrnice neustále obměňovány a vytvářeny nové, lze pokládat harmonizaci práva České republiky s právem Evropské unie za stále živý proces.

Jak uvádí Dvořáková a kol. (2012, s. 193), bezpečnost a ochrana zdraví při práci se stává důležitou součástí sociální a zdravotní politiky, politiky životního prostředí a celkové politiky státu, a to i z mezinárodního hlediska. Bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků je významnou částí sociální politiky Evropské unie. Členské státy Evropské unie se shodly na skutečnosti, že zajištění bezpečnosti a zdraví při práci má vliv na zvýšení produktivity práce a kvality produkce a následně se odráží v hospodářském růstu a celkové zaměstnanosti v jednotlivých státech.

Základní právní úpravu v mezinárodních souvislostech EU poskytuje Smlouva o založení Evropského společenství. Ve člancích 136 a 137 této smlouvy dle euroskep.cz (2013a) jsou zmiňovány snahy Evropského společenství o zlepšování pracovních podmínek. Společenství tak podporuje činnost členských států v oblasti pracovních podmínek a zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno především zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

Na základě snah Evropské unie vznikla směrnice č. 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Tato směrnice obsahuje například zásady, které se týkají prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Směrnice také obsahuje zásady pro odstranění rizikových a úrazových faktorů a obecná pravidla.

Jak uvádí Dvořáková a kol. (2012, s. 193), v souladu se směrnicí o zavádění opatření pro zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci bylo v dalším období přijato dalších 19 samostatných směrnic, které byly zaměřené na ochranu bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

Důležitou strategií v této oblasti byla EU strategie pro léta 2007-2012. Podle informací z europa.eu (2013b) je tato strategie zaměřena především na snížení počtu pracovních

úrazů, a to ve stanoveném cíli 25 % snížení počtu pracovních úrazů do roku 2012. K dosažení tohoto cíle byla stanovena opatření nejen na evropské, ale i na vnitrostátní úrovni, a to v oblastech:

- Zlepšení a zjednodušení současné legislativy a zlepšení aplikace legislativy v praxi za moci nezávazných nástrojů, zvyšování informovanosti a vzdělávání.
- Vymezování a provádění národních strategií, které budou přizpůsobovány specifickým podmínkám jednotlivých členských států. S důrazem na podniky s největšími problémy a s důrazem na snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- Začlenění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do dalších národních a evropských politik (vzdělávání, veřejné zdraví, výzkum), hledání nových oblastí součinnosti.
- Lepší identifikace a posuzování případných rizik, posílení výzkumu, výměny znalostí a uplatňování předpisů v praxi.

Tato strategie skončila na konci minulého roku a v současnosti ještě nebyla nahrazena strategií novou.

Evropská unie se podle europa.eu (2013c) zaměřuje především na tyto oblasti:

- pracoviště;
- pracovní zařízení;
- kategorie zaměstnanců;
- fyzikální činitele;
- chemické látky;
- karcinogenní látky;
- azbest;
- biologické činitele;
- ergonomika;
- nemoci z povolání;
- sociálně-ekonomické aspekty.

Dvořáková a kol. (2012, s. 194) uvádějí, že se politikou BOZP v rámci Evropské komise zabývá Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. Evropská komise má také k dispozici Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci. Dále je problematika BOZP řešena prostřednictvím Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví a produktivitu na evropských pracovištích. Úkolem této agentury, která spolupracuje s jednotlivými vládami a zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, je zvýšit bezpečnost, ochranu a produktivitu na evropských pracovištích. Za zmínku stojí i agentura s názvem Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek, která má za úkol poskytovat jednotlivým orgánům Evropské unie a členským státům informace, studie a analýzy z oblasti BOZP.

2.3 Statistiky z oblasti BOZP

Podle bozpinfo.cz (2013a) bylo v roce 2012 nejčastější příčinou pracovního úrazu špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko. U případů, které si vyžádaly pracovní neschopnost nad tři dny, to bylo až 80 % zjištěných případů. V roce 2012 došlo k celkem 113 smrtelným úrazům, nejčastěji došlo k těmto případům v oblasti pozemních vozidel, a to v 35 procentech. V oblasti pracovních úrazů, které si vyžádaly pracovní neschopnost nad 3 dny, to bylo nejvíce ve skupině „materiály, břemena, výrobky, strojní součásti“, a to v 34 procentech. Závažné pracovní úrazy nejvíce postihly skupinu „budovy, konstrukce, povrchy nad úrovní země“. V roce 2012 došlo k celkem 44 108 případům pracovní neschopnosti, z toho 43 543 si vyžádalo pracovní neschopnost nad tři dny. Délka trvání pracovní neschopnosti byla 54,94 dnů, denně tak bylo v práci nepřítomno 6 620 osob.

Jaký byl počet úrazů s pracovní neschopností nad tři dny podle krajů, ukazuje následující tabulka.

Tabulka 1 Počet úrazů s pracovní neschopností nad tři dny podle krajů ČR v roce 2012

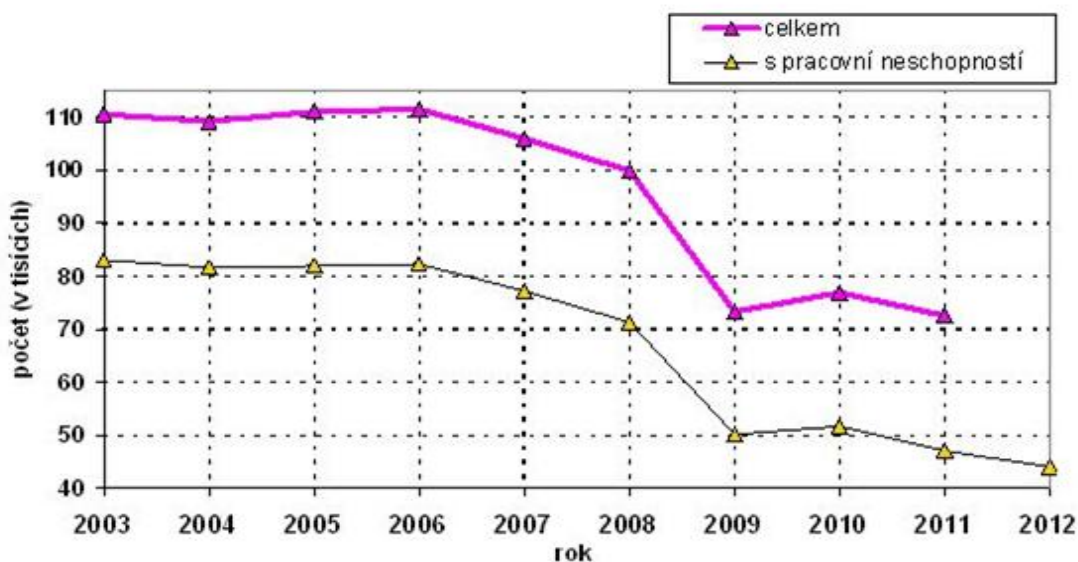
	absolutně	ženy
Hl. m. Praha	6 098	2 072
Středočeský kraj	4 371	1 191
Jihočeský kraj	3 303	873
Plzeňský kraj	3 341	886
Karlovarský kraj	1 108	316
Ústecký kraj	3 784	1 479
Liberecký kraj	1 577	399
Královéhradecký kraj	2 554	675
Pardubický kraj	2 110	611
Kraj Vysočina	2 520	683
Jihomoravský kraj	4 253	1 214
Olomoucký kraj	2 009	475
Zlínský kraj	2 269	550
Moravskoslezský kraj	4 246	1 100
ČR celkem	43 543	12 524

Zdroj: czso.cz (2013a)

Z tabulky je zřejmé, že v roce 2012 došlo v České republice k celkem 43 543 pracovním úrazům, které si vyžádaly pracovní neschopnost nad tři pracovní dny. Z toho necelá třetina úrazů se týkala žen. Nejvíce pracovních úrazů bylo zaznamenáno v Praze a v Jihomoravském kraji, nejméně pak v krajích Karlovarském a Libereckém.

Celkově mají v České republice pracovní úrazy klesající tendenci, což dokládá následující graf 1. Největší pokles je patrný mezi lety 2008 a 2009. Zejména pozitivní je výsledek poklesu počtu pracovních úrazů, které si vyžádaly pracovní neschopnost.

Graf 1 Pracovní úrazy v letech 2003-2012



Zdroj: bozpinfo.cz (2013a)

2.4 Metodika práce

V bakalářské práci je využita řada metod a technik psaní odborného textu.

V teoreticko-metodologické části používá autorka literární rešerši, která vychází především z komparace relevantních monografií, které byly vyhledány pomocí databáze Google Books a programem Městské knihovny v Praze, a z internetových zdrojů dostupných prostřednictvím internetového vyhledavače Google.

Hlavním cílem práce je rozbor systému BOZP firmy Lorenc Logistic. Proto, aby autorka lépe poznala, jak funguje systém BOZP ve společnosti, využila metodu pozorování. V termínech 21. - 22. 11. 2013 navštívila jednotlivá pracoviště v plném provozu a zaměřila se na to, zda zaměstnanci používají OOPP, jaký je jejich přístup k práci apod.

Autorka se také opírá o metodu rozboru získaných informací, které získala z osobních rozhovorů se zaměstnanci společnosti. Strukturovaných rozhovorů se účastnilo celkem 20 zaměstnanců (vždy 1 vedoucí pracovník a 3 řadoví zaměstnanci z každého oddělení). Zaměstnanci autorce odpovídali na pět předem připravených otázek a každý rozhovor byl v délce cca 10 minut.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Cílem osobních strukturovaných rozhovorů bylo zjistit, jaký názor mají zaměstnanci na úroveň BOZP, zda u nich probíhají nějaká nadstandardní školení a jestli shledávají nějaké nedostatky v oblasti BOZP ve společnosti.

Po skončení rozhovorů byly otázky vyhodnoceny a výsledky použity pro návrhovou část práce.

V závěru práce autorka shrnula všechny poznatky do finální syntézy.

3 Praktická část

Praktická část práce se blíže zabývá BOZP firmy Lorenc Logistic, s. r. o. Pro zpracování této části posloužily podklady, které poskytla výše jmenovaná společnost. Autorka zároveň podnikla výzkum uvnitř společnosti v podobě řízených rozhovorů s jednotlivými zaměstnanci tak, aby získala lepší přehled o BOZP a mohla podrobně provádět rozbor a následně doporučit firmě Lorenc Logistic jisté změny v této oblasti.

Rozbor byl prováděn na základě informací získaných od pracovnice BOZP z centrály společnosti, která sídlí v Klatovech.

3.1 Rozbor systému BOZP ve firmě Lorenc Logistic, s. r. o.

Firma Lorenc Logistic, s. r. o., je společností, která se zabývá zejména autodopravou. Jejím sídlem jsou Klatovy. Mezi služby Lorenc Logistik patří kromě autodopravy také servisní služby nákladních vozidel, služby mycí linky, skladové služby a dále zajišťuje zásilkovou a balíkovou službu.

3.1.1 Základní informace o podniku

Na českém trhu působí Lorenc Logistic od roku 1992. Z počátku byla firma malou rodinnou společností, která se ovšem postupem času rozšířila. Nejprve se zabývala pouze automobilovou dopravou, ale o čtyři roky později již rozšířila své služby i o spedice v mezinárodní a tuzemské dopravě.

Dle lorenc-logic.cz (2013a) společnost vybudovala v roce 2001 v Klatovech nový logistický areál, který kromě administrativní budovy zahrnoval i skladové haly o kapacitě 4500 m². Ve skladech společnosti jsou skladovány HI-TECH výrobky a komponenty, což vyžaduje vysoké nároky na monitorovací kamerový systém a elektronický požární systém. Postupně se společnost rozšiřovala natolik, že začala budovat síť poboček. V roce 2007 vznikla pobočka Pohořelice určená pro skladování. Skladovací prostory dosahují kapacity 1 000 m², v roce 2010 byla otevřena první zahraniční pobočka v polském Wloclaweku, která se zaměřuje na přepravu kusového charakteru a také na přepravu nebezpečného zboží. Na konci roku 2010 byla otevřena pobočka v Kněževsi, a to se skladovou halou o kapacitě kolem 2 000 m².

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Počet zaměstnanců a jejich rozložení ukazuje následující tabulka:

Tabulka 2 Počet zaměstnanců společnosti

Celkem zaměstnanců	130
z toho	
Administrativa	27
Dílna	16
mycí linka	3
sklad 1	7
sklad 2	4
Řidiči	56
pobočka Pohořovice	6
pobočka Rudná	11

Zdroj: interní materiál - Evidence zaměstnanců k datu 31. 12. 2013, vlastní úprava

Firma má tedy celkem 130 zaměstnanců, z toho největší část připadá na řidiče a dále na administrativu.

3.1.2 Struktura vnitropodnikové podpory BOZP

Zaměstnanci ve firmě se řídí řadou bezpečnostních předpisů, které jsou vytvářeny v souladu s platnou legislativou. Předpisy určují pravidla v mnoha oblastech. Jedná se o:

- Místní bezpečnostní předpis pro provoz vozidel v provozních budovách.
- Místní provozní bezpečnostní předpis pro dopravu včetně příloh a schémat.
- Místní bezpečnostní předpis pro používání žebříků.
- Místní bezpečnostní předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu.
- Bezpečnostní předpis pro opravářskou dílnu.
- Místní bezpečnostní předpis pro pracovní jámu.
- Místní bezpečnostní předpis pro opravy zdvihacího zařízení dvoupodlažního přívěsu.

Se všemi těmito předpisy musí být zaměstnanci (respektive zaměstnanci příslušného oddělení) seznámeni, což stvrzují svým podpisem, a to na konci každého bezpečnostního předpisu.

Ve firmě jsou dále prováděny pravidelné prověrky úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Poslední takováto prověrka se konala 16. července 2013. Ta zjišťovala nedostatky na jednotlivých úsecích a používání ochranných pomůcek. Kontroly jsou prováděny proto, aby odhalovaly nedostatky, a umožnily tak na ně adekvátně reagovat. Výsledky kontroly jsou sdělovány vedoucím pracovníkům, kteří mají za úkol zajistit napravení zjištěných nedostatků. Co se týče používání ochranných pomůcek, tak kontrola zjistila pochybení u čtyř zaměstnanců. Všichni tito zaměstnanci pracovali ve skladu a bylo zjištěno, že neměli při práci přidělenou pracovní obuv.

Při kontrole bylo zjištěno dalších jedenáct nedostatků, které se týkaly (Prověrka v úseku BOZP a PO, 1013):

- špatných přístupů k požárním hydrantům,
- uložení nadměrného množství olejů ve skladu,
- špatného přístupu k tlakovým lahvím,
- špatného přístupu k únikovým východům,
- doplnění ochranných pomůcek pro práci s žiravinami,
- zajištění volného prostoru pro manipulaci v uličkách mezi regály ve spisovně.

Všechny tyto nedostatky byly uloženy vedoucím středisek k nápravě.

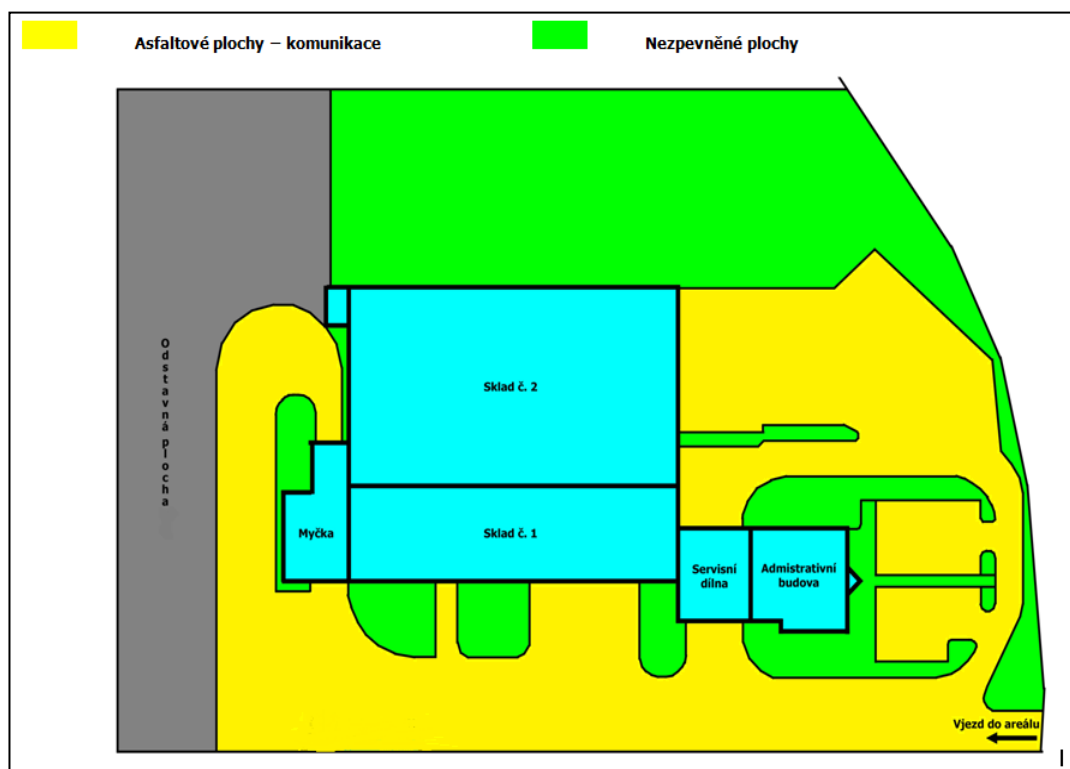
Ve společnosti probíhají další kontroly, například kontrola provozuschopnosti požárních uzávěrů či kontrola provozuschopnosti požárních prostupů. Ze všech těchto kontrol jsou sepsány protokoly o kontrole a jsou předány příslušným pracovníkům k nápravě zjištěných nedostatků.

Velká pozornost se věnuje požárním předpisům. V této oblasti existuje celá řada dokumentů, jako jsou požární řád, požární evakuační plán, stanovení organizace zabezpečení požární ochrany, požární poplachová směrnice, apod.

Postup požárního evakuačního plánu při evakuaci osob a materiálu z prostor zasažených nebo ohrožených požárem je následující (Požární evakuační plán, 2013):

- v případě vzniku požáru v prostorách firmy Lorenc Logistic řídí evakuaci z prostor vedoucí pracovník nebo pověřený pracovník konající službu, který zajistí přivolání hasičského sboru;
- evakuaci materiálu z ohrožených prostor budou provádět přivolání skladníci skladu č. 1, v případě nutnosti budou přivoláni skladníci ze skladu č. 2 nebo zaměstnanci autodílny. K evakuaci materiálu (zboží) budou využity manipulační prostředky skladů (paletové nízkozdvíhací a vysokozdvíhací vozíky, rudlíky atd.);
- únikové cesty: evakuace osob je provedena únikovými východy jednotlivých pracovišť a odtud na volné prostranství v areálu společnosti;
- první pomoc bude zajišťována z řad zaměstnanců a ihned bude přivolána lékařská pomoc;
- evakuované osoby se soustředí na odstavném parkovišti kamionů (v horní části areálu) viz. obrázek 1 tak, aby nepřekáželi hasebnímu zásahu. Kontrolu počtu evakuovaných osob provede vedoucí evakuace;
- evakuovaný materiál bude soustředěn na vedoucím evakuace určených místech se zpevněnou plochou v areálu společnosti tak, aby nepřekážel hasebnímu zásahu. Zde bude vedoucím určená osoba materiál střežit.

Obrázek 1 Plán areálu firmy Lorenc Logistic v Klatovech



Zdroj: interní materiál – Místní provozní bezpečnostní předpis pro dopravu, vlastní úprava

Zaměstnanci se samozřejmě účastní i školení o požární ochraně, to probíhá nejméně jednou za dva roky. I z tohoto školení je proveden záznam, který je jednotlivými školenými zaměstnanci podepisován. V oblasti požární ochrany neshledala autorka žádné nedostatky.

3.1.3 Školení v oblasti BOZP

Jednou z hlavních zákonných povinností zaměstnavatele je školení zaměstnanců v oblasti BOZP. Všichni zaměstnanci před nástupem do zaměstnání procházejí vstupním školením o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Během školení jsou ve firmě Lorenc Logistic zaměstnanci seznámeni s jednotlivými právními předpisy, mezi které patří (Vstupní školení BOZP, 2013):

- 1) Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů - §§ 101 - 106.
- 2) Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.
- 3) Nařízení vlády ČR č. 495/2001 Sb., které stanovuje rozsah a bližší podmínky poskytování osobních pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků.

- 4) Vyhláška č. 288/2003 Sb., která stanovuje práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým
- 5) Vyhláška ČÚBP č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 3, ČSN 34 3108 bezpečnost práce při zacházení s elektrickým zařízením pracovníky seznámenými.
- 6) Vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., ve znění pozdějších předpisů - příslušné §§.
- 7) Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., které stanovuje bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.
- 8) Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
- 9) Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., které stanovuje vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.
- 10) Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
- 11) Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.
- 12) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce – informativně. Při školení jsou zaměstnanci seznámeni se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s jejich povinnostmi, s podmínkami využití pracovní doby a technických zařízení, o nutnosti používat ochranné pomůcky, o nutnosti oznamovat nadřizovanému nedostatky a závady, které by mohly ohrozit zdraví a život, apod.

Dalším školením, které každý zaměstnanec absolvuje, je školení o požární ochraně, které probíhá takto (Tematický plán školení zaměstnanců, 2013):

- organizace a zajištění požární ochrany, seznámení se základními povinnostmi vyplývajícími z předpisů o požární ochraně;
- seznámení s požárním nebezpečím vznikajícím při činnostech provozovaných ve společnosti v místě výkonu práce zaměstnance;
- seznámení s požárními řády, s požárními poplachovými směrnicemi, řádem ohlašovy požáru, popřípadě s požárním evakuačním plánem a další dokumentací obsahující stanovení podmínek požární bezpečnosti při činnostech vykonávaných na pracovištích;
- seznámení s rozmístěním a se způsobem použití věcných prostředků požární ochrany na pracovištích;
- seznámení s dalšími předpisy související s požární ochranou;
- vedoucí zaměstnanci jsou ještě seznámeni se zajištěním požární ochrany v době sníženého provozu a v mimopracovní době, způsob provádění kontrol.

Na konci každého školení musí zaměstnanci podepsat dokument, kde jsou seznámeni s hlavními body školení a svým podpisem toto seznámení stvrzují. Nedílnou součástí završení školení je i písemný test získaných znalostí.

Frekvence a evidence BOZP školení jsou v souladu se zákonnými normami. Kromě základního vstupního školení je každý ze zaměstnanců proškolen jedenkrát ročně.

Nad rámec zákonných povinností do firmy pravidelně dochází zdravotní sestra, která všechny zaměstnance proškolení v oblasti první pomoci. Autorka zařazuje tento krok mezi přední ukazatele toho, že zaměstnavatel opravdu záleží na kvalitě BOZP a váží si svých zaměstnanců. Cílem školení je včasná a sebejistá záchrana života, zabránění zhoršení zdravotního stavu, urychlení zotavení.

Náplní školení první pomoci je (informace získané na základě rozhovoru se zdravotní sestrou):

- vyšetření dechu;
- vyšetření krevního oběhu;
- uložení nemocného do stabilizační polohy;
- dýchání z úst do úst;
- nepřímá srdeční masáž;
- zastavení silného krváčení;
- ošetření popálenin;
- bezvědomí.

Zdravotní sestra se snaží uvést zaměstnance do situací vyžadující pomoc, se kterými se mohou setkat v pracovním procesu nejčastěji. Na konci každého školení první pomoci je zaměstnanci předložen test, který zaměstnavateli slouží ke zpětné vazbě účinnosti školení.

3.1.4 Pracovní úrazy

Ačkoli firma Lorenc Logistic dbá ve velké míře na předcházení pracovních úrazů, nelze se jim v praxi plně vyhnout. Ve firmě hraje většinou při úrazech roli lidský faktor a jistá míra nepozornosti.

Pracovní úrazy jsou zaznamenány do knihy úrazů. Tato kniha úrazů je v souladu s platnou legislativou a je velmi přehledná. Jsou v ní vedeny veškeré úrazy, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

V knize úrazů jsou jednotlivé pracovní úrazy číslovány jedenáctibodovou škálou podle zdroje úrazu (dopravní prostředek, pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí, průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele, horké látky a předměty, oheň a výbušniny, lidé, zvířata, přírodní živly) a sedmibodovou škálou podle příčiny úrazu (porucha nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu, závady na pracovišti, porušení předpisů nebo pokynů zaměstnavatele, nepředvídatelné riziko práce, selhání lidského činitele).

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Od 1. ledna 2011 do konce roku 2013 byly evidovány ve firmě Lorenc Logistic následující pracovní úrazy rozdělené podle zdroje a příčiny úrazu:

Tabulka 3: Rozdělení a počet úrazů dle příčiny a zdroje od roku 2011 do 2013

Zdroj úrazů	1	Dopravní prostředek	0
	2	Stroje a zařízení přenosná nebo stabilní	1
	3	Materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení)	9
	4	Pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí	14
	5	Nástroj, přístroj, nářadí	3
	6	Průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele	0
	7	Horké látky a předměty, oheň a výbušniny	0
	8	Stroje a zařízení stabilní	0
	9	Lidé, zvířata, přírodní živly	0
	10	Elektrická energie	0
	11	Jiný blíže nespecifikovaný zdroj	1
Příčina úrazu	1	Porucha nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu	1
	2	Špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika	6
	3	Závady na pracovišti	0
	4	Nedostatečné osobní zajištění zam., včetně OOPP	0
	5	Porušení předpisů nebo pokynů zaměstnavatele	0
	6	Nepředvídatelné riziko práce, selhání lidsk. činitele	19
	7	Jiný blíže nespecifikovaný důvod	2

Zdroj: interní materiál - Kniha úrazů 2011-2013, vlastní úprava

V období 2011 - 2013 se ve firmě Lorenc Logistic stalo celkem 28 úrazů. Nejčastějším zdrojem úrazu byl pád na rovině, z výšky, do hloubky či propadnutí. Druhý nejčastější zdroj úrazu byl materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení).

Co se týče příčiny úrazu, tak nejčastěji se jednalo o nepředvídatelné riziko práce, selhání lidského faktoru, a to u více než 67 procent úrazů. Druhou nejčastější příčinou úrazu bylo špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika. Většinou se tedy jednalo o rizika, kterým nešlo přímo zabránit v rámci BOZP. Všechny úrazy byly zapsány do knihy úrazů. Žádný z úrazů nebyl výrazně vážný nebo dokonce smrtelný.

Z celkového počtu 28 úrazů v letech 2011 – 2013 si jedna čtvrtina, tedy 7 případů, vyžádala pracovní neschopnost delší než 3 pracovní dny.

Výčet úrazů od roku 2011 do roku 2013 je následující (Kniha úrazů 2011 – 2013):

V roce 2011 nebyl žádný ze zaměstnanců v pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu déle než tři pracovní dny.

V roce 2012 byly tři zaměstnanci v pracovní neschopnosti následkem úrazu déle než tři dny. Všechny tyto úrazy byly nepředvídatelné a byly důsledkem lidské chyby, nešlo jim tedy zabránit v rámci BOZP. Jednalo se o tyto případy pracovních úrazů:

- 1) řidič – od 30. 5. 2012 do 29. 6. 2012
Důvodem úrazu bylo uklouznutí na schodu kamionu při vystupování z kamionu, při kterém si zlomil nohu (mimo centrálu).
- 2) automechanik – od 28. 6. 2012 do 4. 7. 2012
Automechanik uklouzl při svařování cisterny a rozsekl si hlavu (centrála).
- 3) řidič – od 26. 11. 2012 do 20. 1. 2013
Řidič si při neopatrném vystupování z kamionu vyvrknul nohu (mimo centrálu).

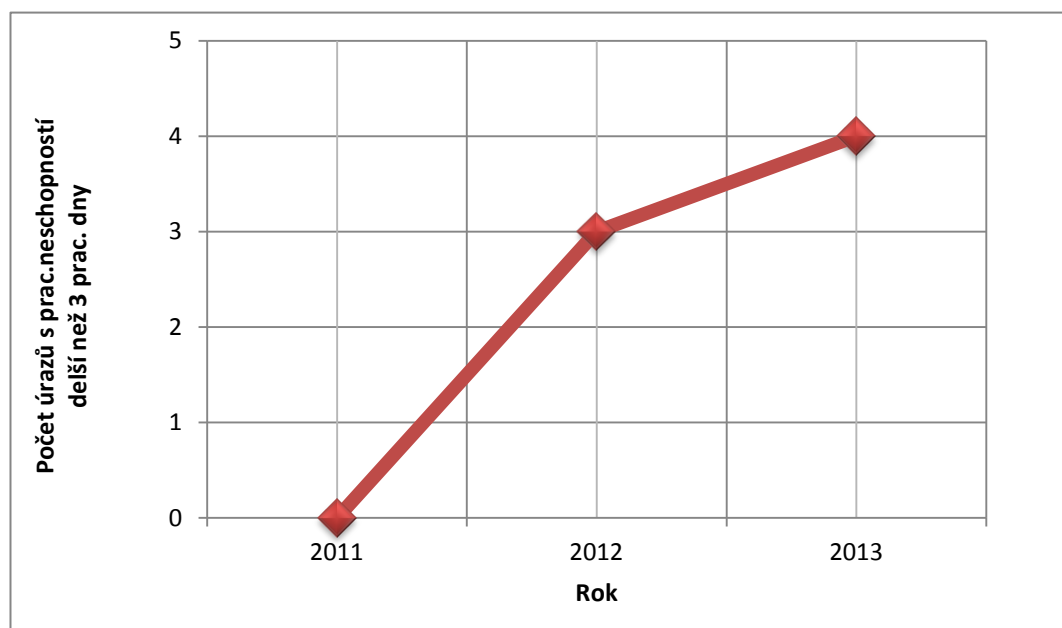
V roce 2013 došlo ve firmě celkem ke čtyřem pracovním úrazům, které měly za následek pracovní neschopnost delší než 3 dny. Stejně jako případy v roce 2012 byly i tyto nepředvídatelné a neměla na ně vliv bezpečnostní politika. Jednalo se o tyto konkrétní případy:

- 1) řidič – od 11. 1. 2013 do 3. 2. 2013
Řidič si narazil ruku při nasazování plachty na kamion (mimo centrálu).
- 2) řidič – od 2. 1. 2013 do 1. 2. 2013
Řidič kamionu si zlomil nohu na ledu, když nakládal kamion (mimo centrálu).
- 3) automechanik – od 26. 4. 2013 do 26. 5. 2013
Automechanik přimáčkl návěš, a když ho zvedal, tak mu padl na nohu (centrála).
- 4) automechanik – od 15. 8. 2013 do 2. 10. 2013
Při sestupování do montážní jámy došlo ke špatnému šlápnutí, které mělo za následek vyvrknutí kotníku (centrála).

Všechny úrazy se týkaly automechaniků a řidičů kamionů a byly uznány odškodňovací komisí. Komise zjistila, že v době úrazu měli zaměstnanci osobní ochranné pracovní prostředky a úraz byl způsoben neopatrností a nepozorností. Příčiny těchto úrazů se tedy řadí do kategorie selhání lidského činitele.

Vývoj úrazů s dlouhodobou pracovní neschopností ukazuje graf 2. Z grafu je patrné, že počet těchto úrazů má stoupající trend i přesto, že firma klade velký důraz na to, aby zaměstnanci přistupovali k práci rozvážně, pozorně a opatrně.

Graf 2 Vývoj pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 pracovní dny v letech 2011 - 2013



Zdroj: interní materiál - Kniha úrazů 2011-2013, vlastní úprava

Během celého sledovaného období nedošlo ve společnosti Lorenc Logistic k takovému úrazu, který by si vyžádal pobyt v nemocnici.

Po každém úrazu je ve firmě prováděno šetření, zda nešlo k nějakému zanedbání na straně zaměstnavatele nebo zda není možné podobnému úrazu do budoucna předejít.

Většina úrazů je nicméně způsobena právě lidskou chybou, která je nepředvídatelná a nelze se na ni připravit. Proto firma používá v oblasti BOZP jistou formu benchmarkingu, kdy zjišťuje, jaké pracovní úrazy se staly u konkurence, a následně se snaží udělat taková opatření, která by těmto úrazům zabránila. Každé tři měsíce firma Lorenc Logistic posílá hlášení několika konkurenčním firmám v oblasti autodopravy a naopak.

Hlášení o úrazu obsahuje (informace získané na základě rozhovoru s pracovnící BOZP firmy Lorenc Logistic):

- pracovní pozici zaměstnance;
- přesně popsanou příčinu úrazu;
- zdroj úrazu;
- informaci, zda zaměstnanec používal všechny OOPP;
- vyhodnocení úrazu;
- návrh na poučení, zlepšení či doporučení k vydání místního bezpečnostního předpisu;
- návrh mimořádného školení na základě nově vydaného místního bezpečnostního předpisu.

3.1.5 Ochranné pracovní prostředky

Společnost Lorenc Logistic také vyhodnocuje rizika pro výběr a použití ochranných prostředků. Tato rizika jsou vyhodnocována pro jednotlivá pracovní zařazení. Rizika firma rozlišuje na fyzikální, chemická a biologická.

Samotné vyhodnocení rizik má za účel eliminovat případné pracovní úrazy a nehody, které by vedly k případným škodám na zdraví zaměstnanců. Toto vyhodnocení rizik umožňuje vybírat adekvátní ochranné a pracovní pomůcky, které vedou k maximální ochraně zaměstnance společnosti.

Osobní ochranné pracovní prostředky (Směrnice pro poskytování OOPP, 2013):

- Společnost poskytuje osobní ochranné pracovní prostředky stálým zaměstnancům – řidič nákladního automobilu, automechanik, vedoucí autodílny, skladník, obsluha mycí linky. V případě ostatních zaměstnanců (administrativa) je výdej OOPP prováděn dle potřeby po dohodě s jednatelem společnosti.
- Čištění a udržování pracovních obleků je prováděno dodavatelskou firmou.
- Výdej osobních ochranných pracovních prostředků se zajišťuje ze skladu, za jejich výdej jednotlivým zaměstnancům odpovídá zaměstnanec určený jednatelem společnosti. Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje převzetí osobních ochranných pracovních prostředků a prohlášení, že byl o způsobu jejich používání poučen a že se těmito pokyny bude při používání osobních ochranných pracovních prostředků řídit.
- Výdej osobních ochranných pracovních prostředků je realizován dle potřeby (nefunkčnost, opotřebenost OOPP, značná obnošenost OOPP – zaměstnanec nemůže důstojně reprezentovat společnost). Bude-li při některých činnostech (např. mimořádné jednorázové práce) snížena životnost osobních ochranných pracovních prostředků rychleji (okamžitě), může jednatel společnosti rozhodnout na návrh řídicího pracovníka o jednorázovém výdeji osobních ochranných pracovních prostředků.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

- Všichni zaměstnanci ve skladu, autodílně a řidiči jsou povinni nosit firemní oblečení, které jim bylo pro výkon jejich funkce vydáno.

Ochranné pomůcky jsou poskytovány i na základě toho, jaký druh práce z hlediska znečištění zaměstnanec vykonává. Společnost Lorenc Logistic rozlišuje podle tohoto kritéria celkem tři typy prací:

- Práce nečistá - automechanik, řidič nákladního automobilu, obsluha mycí linky.
- Práce méně nečistá - vedoucí autodílny, skladník.
- Práce čistá - administrativa.

Výběr a vyhodnocování ochranných prostředků se řídí „Směrnicí pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a desinfekčních prostředků“. Tato směrnice je zpracována v souladu s vládním nařízením číslo 495/2001.

Ročně výdaje firmy za ochranné pracovní prostředky činí 150 000 korun českých, což při počtu 103 zaměstnanců (vyjma administrativy) představuje jednicový náklad 1456 korun českých ročně, tedy kolem 121 korun měsíčně na osobu.

Nejčastěji dochází ve firmě k úrazům řidičů a následně i automechaniků. Jejich ochranné pomůcky ukazuje tabulka 3. Z tabulky je patrné, že nejvíce ochranných pomůcek mají automechanici. Jednotlivé ochranné pomůcky mají určitou doporučenou dobu použitelnosti, a to od jednoho měsíce do 48 měsíců.

Některé pracovní pomůcky se dále mění podle potřeby. S těmito typy pomůcek je možné se setkat u automechaniků. Podle potřeby znamená, že je ochranný prostředek nefunkční, opotřebený, nebo v takovém stavu, že by nemohl zaměstnanec důstojně reprezentovat společnost.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Tabulka 4 Výčet pracovních pomůcek: automechanik, řidič nákladního automobilu

		Doporučená doba použitelnosti v měsících
Řidič nákladního automobilu	kombinéza pracovní	12
	tričko, polokošile (7 ks)	12
	obuv pracovní	24
	bunda letní	36
	bunda zimní	48
	rukavice pracovní	1
	rukavice ICE GRIP	1
	vesta	36
	čepice zimní	24
	kalhoty pracovní krátké	24
	ručník	12
Automechanik	kombinéza pracovní	pp (podle potřeby)
	tričko, polokošile (7 ks)	12
	obuv pracovní s vyztuženou špičkou	24
	bunda letní	36
	bunda zimní	48
	rukavice pracovní	1
	brýle ochranné nebo ochranný obličejový štít	pp (podle potřeby)
	respirátor	pp (podle potřeby)
	vesta	36
	čepice zimní	24
	ručník	12
	+ při svařování obloukem (plamenem)	
	kukla svářečská	pp
	brýle ochranné svářečské	pp
	rukavice svářečské	pp
	zástěra svářečská	pp
	+ práce s vysokým znečištěním	
oblek ochranný jednorázový	pp	

Zdroj: interní materiál - Směrnice pro poskytování OOPP, vlastní úprava

Z dostupných informací vyplývá, že nejvyšší nároky na ochranné pomůcky mají automechanici. Jejich práce je vyhodnocována daleko rizikověji než u jiných pracovních zařazení. Nejvíce jsou automechanici ohroženi riziky fyzikálními, jako jsou bodné, řezné rány, úder, náraz, rozdrčení, teplo, chlad či neionizující záření. Čelí ovšem i rizikům chemickým, zejména ve formě aerosolů, jako jsou prach, vlákna, dýmy, apod.

Velkým rizikům čelí ve společnosti i obsluha mycí linky. Řidiči, kteří tvoří největší část zaměstnanců společnosti, jsou ohroženi nejvíce prachem, chladem a bodnými a řeznými ranami.

3.1.6 Osobní rozhovory se zaměstnanci společnosti

Autorka se v rámci praktické části také věnovala osobním rozhovorům se zaměstnanci, což bylo náplní jednoho z dílčích cílů práce. Rozhodla se pro osobní rozhovory z toho důvodu, aby získala přehled o BOZP uvnitř organizace z pohledu zaměstnanců společnosti.

Osobních rozhovorů se zúčastnil vždy 1 vedoucí pracovník a 3 řadoví zaměstnanci z každého oddělení (administrativa, mycí linka, servisní dílna, sklad č. 1, sklad č. 2). Jednalo se o metodu náhodného výběru, protože autorka se dotazovala zaměstnanců, kteří vykonávali ten den službu. Vše probíhalo formou předem připravených otázek, na které zaměstnanci spontánně odpovídali. Vše probíhalo pouze pod dohledem autorky práce. Zaměstnanci nesdělovali v době dotazování svá jména a příjmení a zaměstnavatel všechny předem upozornil, že mohou autorce poskytnout v rozhovorech veškeré informace, ať už jsou pozitivní nebo negativní, bez jakéhokoliv postihu, protože i negativní zkušenost a nové nápady vedou ke zlepšení BOZP ve firmě.

Termín osobních rozhovorů byl předem domluvený na den 22. 11. 2013 a účastnilo se ho 20 zaměstnanců firmy. Jeden osobní rozhovor byl v délce cca 10 minut. Autorku práce především zajímaly odpovědi, které by ji navedly k problémům a nedostatkům v oblasti BOZP firmy a na které by případně mohla najít řešení.

1) Jste pravidelně školeni v oblasti BOZP?

Na tuto otázku všichni tázaní odpověděli, že při nástupu do práce byli řádně proškoleni v oblasti BOZP, a také potvrdili, že školení probíhá v jejich společnosti pravidelně.

2) Probíhají ve vaší společnosti nějaká nadstandardní školení v oblasti BOZP?

U této otázky všichni zaměstnanci ihned zmínili zábavné a přínosné školení zdravotní sestry, která chodí do společnosti jednou za rok. Dva zaměstnanci ze skladu č. 1 měli v minulosti zkušenost s úrazem kolegy, při kterém došlo k řeznému poranění, a oni na základě informací ze školení ihned bez váhání poskytli první pomoc.

3) Máte k dispozici všechny osobní ochranné pracovní prostředky, které jsou předepsané pro daný typ pracovního výkonu, a jsou dostatečné?

Zaměstnanci potvrdili, že OOPP jsou jim přidělovány pravidelně a zejména pracovníci skladu a řidiči oceňovali, že v případě potřeby dostanou pomůcky nové. V této oblasti

jsou zaměstnanci spokojeni, a zároveň konstatovali, že jsou jejich pracovní prostředky dostatečné.

4) V případě, že jste měl během své pracovní činnosti pracovní úraz, byl řádně zapsán do knihy úrazů?

Devatenáct z dvaceti dotazovaných zaměstnanců neutrpělo ve firmě žádný pracovní úraz. Pouze jeden z řidičů potvrdil, že v pracovním procesu už jeden úraz měl – vyvrknutý kotník, který vedl k pracovní neschopnosti delší než 3 pracovní dny. Úraz byl ihned zapsán do knihy úrazů a prověřen pracovníci firmy v oblasti BOZP.

5) Shledáváte nějaké nedostatky v oblasti BOZP ve vaší společnosti?

Osmnáct tázaných zaměstnanců žádný nedostatek v oblasti BOZP neshledává. Dva pracovníci administrativy by uvítali, kdyby po skončení školení a následného testování, zjistili své výsledky testů ihned a ne až s odstupem několika dní.

3.1.7 Zhodnocení a návrh řešení

Autorka při rozboru nezjistila žádná pochybení v oblasti BOZP, které by nebyly v souladu s platnou legislativou nebo které by měly vliv na zvýšení rizika pracovních úrazů. To dokazuje i relativně malé množství pracovních úrazů během sledovaného období, navíc se jednalo o úrazy, kde hrál roli převážně lidský faktor a jím podceněné riziko.

Firma se řídí právními předpisy, které aplikuje do podnikové praxe. U firmy Lorenc Logistic je patrný velký důraz na preventivní funkci, což navazuje na Zákoník práce. Pravidelně jsou vyhodnocována rizika, zaměstnanci jsou pravidelně školeni a mají k dispozici pracovní ochranné prostředky, které musejí používat.

Pracovní úrazy jsou bezprostředně hlášeny odpovědným pracovníkům a řádně zapisovány do knihy úrazů. Samotná evidence úrazů je důležitá pro následné vyhodnocování bezpečnosti situace ve firmě, a tak má firma možnost díky tomu eliminovat i rizika, která nebyla prvotně vyhodnocena.

Ve společnosti je patrná orientace na předcházení rizik, což dokazují nejen rozsáhlá šetření po každém pracovním úrazu.

Autorka by především chtěla vyzdvihnout opatření, kterými firma zvyšuje úroveň BOZP ve společnosti. Patří mezi ně:

1) Školení zdravotní sestry.

Do Firmy dochází pravidelně jednou za rok zdravotní sestra, která školí všechny zaměstnance v oblasti první pomoci. Školení je pro zaměstnance velice přínosné a poučné.

2) Zaměstnanci dostávají v případě potřeby nadstandardně pracovní pomůcky.

Zaměstnanci pravidelně dostávají osobní ochranné pomůcky dané zákonem. Nad rámec mohou vždy v případě potřeby – např. náhlého promočení bot u řidičů atd., dostat pomůcky nové.

3) Firma se poučuje z chyb, úrazů a bezpečnostních předpisů konkurence.

Pravidelně jednou za 3 měsíce posílá firma informace o úrazech a nově vzniklých bezpečnostních předpisech konkurenčním společnostem v oblasti autodopravy a naopak. Tak předchází úrazům, které by mohly vzniknout, a zlepšuje to bezpečnost ve společnosti samotné.

4) Řidiči nejsou časově limitováni na dojezd do místa nakládky a vykládky.

Řidiči nejsou finančně postihováni za pozdní dojezd do místa nakládky a vykládky a ani časově limitováni na dojezd do místa nakládky a vykládky. Zaměstnavatel tím předchází stresu, který by mohl v případě nedodržení času na dojezd vzniknout a mohl by mít za následek pracovní úraz řidiče, či způsobení dopravní nehody. V případě velkého zdržení řidiči ihned informují příslušné zaměstnance společnosti.

Při rozboru současného stavu BOZP ve firmě Lorenc Logistic nicméně autorka narazila na tyto 4 nedostatky:

1) Řidiči nejsou kontrolováni na pracovištích mimo sídlo firmy – hlavně u přepravců (nakládka, vykládka).

Úrazovost řidičů je ve firmě ze všech profesí nejvyšší. Tyto úrazy mohly být hypoteticky způsobeny mírou alkoholu v krvi řidičů. Firma by proto měla zavést namátkové kontroly na alkohol, zejména v místech nakládky a vykládky, tedy nejen na centrále a pobočkách firmy. Součástí by byla i kontrola používání všech povinných OOPP.

2) Zdlouhavost a neaktuálnost řádů a jejich dodatků, které se na sebe neustále nabalují podle aktuální legislativy. Dodatky k předpisům nejsou v jedné složce s daným předpisem a to způsobuje celkovou nepřehlednost a špatnou dohledatelnost. Ve většině případů nejsou dostupné ani v elektronické podobě.

Autorka se domnívá, že by firma měla celý systém BOZP zjednodušit. Toho lze docílit jen jeho úplnou rekonstrukcí a aktualizací. Veškeré předpisy by měly být dostupné jak v elektronické, tak v papírové podobě. Bylo by vhodné, aby všechny relevantní předpisy s příslušnými dodatky byly součástí jednoho souboru (dokumentu), což by zvýšilo celou přehlednost systému. Tyto komplexní soubory předpisů by byly dostupné pro každé jednotlivé oddělení. Poté by se nestalo, že by pracovník mycí linky měl v souboru nutné informace pro pracovníky ve skladu a naopak, jako je to doposud. Tím by se eliminovalo i riziko, že by nebyl daný zaměstnanec o některém z předpisů vyrozuměn.

3) Na centrále společnosti v Klatovech chybí bezbariérový přístup.

Společnost by se mohla zamyslet nad vytvořením bezbariérového přístupu na své centrále v Klatovech. To by umožnilo zaměstnávat v administrativě osoby ZTP, což by firmě ušetřilo náklady. Dále by to mohli uvítat klienti ZTP, kteří by centrálu společnosti chtěli navštívit.

4) Zaměstnanci jsou po školení testováni formou písemných testů.

Tento způsob testování je časově náročný na vyhodnocení a zaměstnanci ani zaměstnavatel nemají po skončení školení okamžitou zpětnou vazbu, protože se výsledky dozvídají s časovým odstupem. Bylo by vhodné zvolit variantu elektronických testů, které by byly po ukončení testu ihned vyhodnoceny a následně uloženy do složky testů jednotlivého zaměstnance. Další výhodou by bylo i snížení nákladů spojených s papírovým testováním.

4 Závěr

Práce se zabývala bezpečností a ochranou zdraví zaměstnanců při práci. Péče o zaměstnance by v této oblasti měla patřit mezi priority každého zaměstnavatele. To, jakým způsobem pečuje firma o své zaměstnance, se odráží i na jejich celkové spokojenosti ve firmě, což má následně vliv na vyšší produktivitu práce. Vhodné pracovní podmínky patří mezi hlavní požadavky zaměstnanců na kvalitní práci a představují důležitý faktor pro spokojenost zaměstnance.

V bakalářské práci byly představeny základní legislativní předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci, a to především Zákoník práce, ze kterého ostatní legislativa vesměs vychází. Na základě legislativy jsou stanoveny povinnosti zaměstnavatelů v oblasti BOZP, jako například zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech, kontrolovat dodržování předpisů, apod. V legislativě jsou také stanovena práva a povinnosti zaměstnanců.

Bakalářská práce se také zabývala problematikou pracovních úrazů a problematikou nemocí z povolání. Ty vznikají v důsledku plnění pracovních podmínek, nebo v souvislosti s nimi. Úrazy dělíme do tří skupin, na smrtelné pracovní úrazy, na úrazy s hospitalizací delší než 5 pracovních dní a na ostatní pracovní úrazy. Ze zákona zaměstnavatel musí objasnit příčiny vzniku úrazu, vést evidenci o pracovních úrazech, apod. Problematictější je pak definování nemocí z povolání.

Bezpečnost a ochrana zaměstnanců je řešena i z mezinárodního hlediska. Právní předpisy České republiky jsou sestavovány tak, aby byly v souladu s právními předpisy na mezinárodní úrovni, především pak s právními předpisy Evropské unie. Právě bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců je významnou součástí sociální politiky Evropské unie. Ta se domnívá, že zajištění bezpečnosti a zdraví při práci má dopad na celkové zvýšení produktivity práce, což se následně odráží ve vyšší kvalitě prodávaných produktů a v hospodářském růstu a v zaměstnanosti.

V rámci praktické části autorka prováděla rozbor BOZP ve firmě Lorenc Logistic, což bylo náplní hlavního cíle práce. Jedná se o společnost, která se zabývá především autodopravou, dále pak servisními službami nákladních vozidel, službami mycí linky, skladovými službami a zásilkovou a balíkovou službou.

Z rozboru vyplynulo, že firma Lorenc Logistic provádí veškeré činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v souladu s platnou legislativou. Při rozboru nebylo zjištěno žádné výrazné pochybení. Firma provádí pravidelná školení zaměstnanců včetně vstupního školení, vyhodnocuje rizika, vede veškerou dokumentaci o úrazech, provádí pravidelné kontroly dodržování bezpečnostních předpisů, apod. Tyto skutečnosti byly potvrzeny i při řízených rozhovorech se zaměstnanci společnosti, kteří byly celkově spokojeni se systémem BOZP ve firmě.

Autorka by chtěla především vyzdvihnout, že do firmy nad rámec povinností zaměstnavatele dochází pravidelně jednou za rok zdravotní sestra, která školí zaměstnance v oblasti první pomoci. Zaměstnanci dostanou v případě potřeby nové osobní ochranné pracovní prostředky, např. řidiči v případě promočení bot apod., což zvyšuje i osobní pohodlí zaměstnanců. Dále firma používá v oblasti BOZP jistou formu benchmarkingu, kdy zjišťuje, jaké pracovní úrazy se staly u konkurence, a následně se snaží udělat taková opatření, která by těmto stejným nebo podobným úrazům zabránila. Důležité je i zmínit, že řidiči nejsou časově limitováni na dojezd do místa nakládky a vykládky, v opačném případě by to u nich mohlo vyvolat stres, který by mohl mít za následek dopravní nehodu nebo pracovní úraz.

Jediné nedostatky, které byly při rozboru ve firmě nalezeny, se týkaly zdlouhavosti a neaktuálnosti řádů a jejich dodatků, které se na sebe neustále nabalují podle aktuální legislativy a jsou pro zaměstnance nepřehledné. Dalším nedostatkem je chybějící bezbariérový přístup na centrále společnosti v Klatovech, což například neumožňuje zaměstnavateli zaměstnávat osoby ZTP. Testování zaměstnanců po školení probíhá písemnou formou, která je časově náročná na vyhodnocení. Ve firmě nejsou prováděny namátkové kontroly řidičů na alkohol a ochranné pomůcky v místě nakládky a vykládky, vyjma centrály v Klatovech.

Součástí práce byly i návrhy na odstranění zjištěných nedostatků bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Autorka firmě doporučuje úplnou rekonstrukci a aktualizaci řádů a předpisů. Bylo by vhodné, aby všechny předpisy s dodatky byly součástí jednoho souboru, což by zvýšilo celou přehlednost systému. Dále vybudování bezbariérového přístupu na centrále společnosti v Klatovech, které by umožnilo zaměstnavateli zaměstnávat osoby ZTP v administrativě. Mohli by to uvítat i klienti ZTP, kteří by případně společnost navštívili. Testování by mělo probíhat pouze formou elektronických testů, které jsou méně časově náročné na vyhodnocování a s okamžitou zpětnou vazbou o výsledku testu. Společnost Lorenc Logistic by se měla zaměřit na pravidelné kontroly řidičů na alkohol a používání OOPP i mimo centrálu v Klatovech. Výsledkem by mohl být nižší počet úrazů řidičů, které jsou ve firmě nejčastější.

Hlavním přínosem bakalářské práce je především praktická a návrhová část. Celá práce slouží jako podklad pro další průběh bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců ve firmě Lorenc Logistic a jejich případných změn.

Prevence je hlavním způsobem, jak předcházet úrazům a eliminovat rizika nemocí z povolání, dokonce ji můžeme označit za jediný způsob předcházení. Toho jsou si vědomy firmy, ale i zákonodárci při tvorbě dané legislativy.

Autorka práce si zároveň myslí, že má bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců vliv na jejich produktivitu práce. Tento fakt nelze podceňovat, protože produktivita práce se následně odráží na hospodářském růstu země a tím na její vyšší konkurenceschopnosti.

5 Literatura

Primární zdroje

Evidence zaměstnanců 2013. Klatovy: Lorenc Logistic. 2013.

Prověrka v úseku BOZP a PO. Klatovy: Lorenc Logistic. 2013.

Požární a evakuační plán. Klatovy: Lorenc logistic. 2013.

Místní bezpečnostní předpis pro dopravu. Klatovy: Lorenc Logistic. 2013.

Vstupní školení BOZP. Klatovy: Lorenc Logistic. 2013.

Tematický plán školení zaměstnanců. Klatovy: Lorenc Logistic. 2013.

Knihy úrazů 2011-2013. Klatovy: Lorenc Logistic. 2013.

Směrnice pro poskytování OOSP. Klatovy: Lorenc Logistic. 2014.

Informace získané na základě rozhovoru se zdravotní sestrou. 2014.

Informace získané na základě rozhovoru s pracovníci BOZP firmy. 2014.

Monografie

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 789 s. ISBN 80-247-1407-8.

DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích.* Praha : Aspi, 2008. 123 s. ISBN 80-7357-007-6.

DVOŘÁKOVÁ, Z., A KOL. *Řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-740-0347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Z., A KOL. *Management lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-717-9893-4.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání.* 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

JANÁKOVÁ, J. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* 5. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3.

JOUZA, L. *Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem.* 1. vyd. Praha : Polygon, 2007. 390 s. ISBN 978-80-7273-146-6.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnickýy*. 1. vyd. Praha : Grada, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

ŠENK, Z. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. Olomouc : Anag, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7263-551-1.

ŠUBRT, B. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. 1. vyd. Olomouc : Anag, 2007. 839 s. ISBN 978-80-7263-400-2.

TRYLČ, L., SCHMIED, Z. *Zákoník práce 2013*. 9. aktualizované vyd. Praha : Anag, 2013. 169 s. ISBN 978-80-726-3790-4.

VEBER, J. *Podnikání malé a střední firmy*. 2. vyd. Praha : Grada, 2008. 311 s. ISBN 978-80-247-2409-6.

Právní zdroje

SBÍRKA ZÁKONŮ. Částka 67/2010. Nařízení vlády 201/2010, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.

NAŘÍZENÍ VLÁDY. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. ze dne 15. Listopadu 1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

SBÍRKA ZÁKONŮ. Částka 114/2011, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

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

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, ve znění pozdějších předpisů. Česká republika.

Internetové zdroje

EUROSKOP. Smlouva o založení ES. *Euroskop.cz* [online] 2013a. [cit. 2013-10-03]. Dostupné z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf.

EUROPA. EU. Směrnice rady o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. *Europa.eu* [online] 2013a. [cit. 2013-10-03]. Dostupné z WWW: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31989L0391:CS:PDF>

EUROPA. EU. EU Strategy 2007-2012. *Europa.eu* [online] 2013b. [cit. 2013-10-04]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>.

EUROPA. EU. Areas of activity. *Europa.eu* [online] 2013c. [cit. 2013-10-04]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>.

SAGIT. CZ. Nemoc z povolání. *Sagit.cz* [online] 2013a. [cit. 2013-10-05]. Dostupné z WWW:

Vysoká škola ekonomie a managementu

info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_109.htm.

LORENC-LOGISTIC. CZ. Profil firmy. *Lorenc-logistic.cz* [online] 2013a. [cit. 2013-10-10]. Dostupné z WWW: <http://www.lorenc-logistic.cz/profil-firmy>.

CZSO. Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz 2012. *Czso.cz* [online] 2013a. [cit. 2013-11-10]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3305-12-p2_2012-01.

BOZPINFO. Pracovní úrazovost v ČR v roce 2012. *Bozpinfo.cz* [online] 2013a. [cit. 2013-11-11]. Dostupné z WWW: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pracovni_urazovost130808.html.