

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Václav Skopový

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Václav Skopový

Podnikání a administrativa

Název práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Název anglicky

Occupational Health and Safety

Cíle práce

- přehled a rozbor právních předpisů upravujících oblast BOZP
- zmapování úrovně BOZP v konkrétním podniku
- zmapování rizik na pracovišti
- vytvoření kompletní vnitropodnikové směrnice BOZP

Metodika

- studium odborné literatury a příslušné legislativy
- konzultace s odborníky v oblasti BOZP
- analýza úrovně BOZP v konkrétním podniku
- analýza rizik na pracovišti konkrétního podniku
- komparace zjištěných údajů s platnou legislativou
- syntéza – vytvoření směrnice BOZP

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

BOZP, směrnice, povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance, prevence rizik, pracovní úraz, kategorizace prací, zákoník práce

Doporučené zdroje informací

BĚLINA MIROSLAV Pracovní právo, ISBN 978-80-7400-186-4

Bezpečnost a hygiena práce – měsíčník, ISSN 0006-0453

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí diplomové práce

JANÁKOVÁ ANNA Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ISBN 978-80-7263-685-3

NEUGEBAUER TOMÁŠ Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, ISBN 978-807357-556-4

NEUGEBAUER TOMÁŠ Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi, ISBN 978-80-7357-356-0

www.bozpinfo.cz

www.mpsv.cz

www.suip.cz

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek BOZP



Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní Mgr. Ivaně Hájkové za cenné připomínky a rady, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Occupational safety and health

Souhrn

Tato diplomová práce se věnuje problematice bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP). Kromě stručného historického vývoje je teoretická část věnována převážně analýze právních předpisů vztahujících se ke zkoumané tématice. Velká pozornost je věnována zákonu č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, který stanovuje základní práva a povinnosti ve vztahu k zajištění BOZP. V dalších kapitolách jsou pak rozebrány některé další vybrané zákony či podzákonné právní předpisy. Opomenut není ani tzv. management rizik, jenž v současném pojetí BOZP zaujímá významnou pozici.

Vlastní práce je v první řadě zaměřena na vytvoření vnitřního předpisu k zajištění BOZP v konkrétním subjektu. Zmapována je také úroveň BOZP, a to zejména na základě zjištěných nedostatků a úrazovosti zaměstnanců.

Klíčová slova: BOZP, směrnice, povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance, prevence rizik, pracovní úraz, kategorizace prací, zákoník práce

Summary

This thesis discusses the issue of occupational health and safety in the workplace. Apart from a brief historical development the theoretical part of the thesis aims to analyze the legal regulations pertaining to the subject matter. Great emphasis is placed on law no. 262/2006 Sb. of the Labour Code, which stipulates the basic rights and responsibilities concerning health and safety. Later chapters deal with and explain other specific laws and legislative rules. The thesis also deals with risk management which represents a significant part of the contemporary approach to health and safety.

The main part of the thesis is mainly aimed at creating an internal health and safety regulation in a specific entity. In-depth research has also been carried out to map out the standard of health and safety with regards to specific health and safety shortcomings and injury rates.

Keywords: health and safety, directives, employer obligations, rights and responsibilities of employees, risk prevention, work injury, work categorization, labour code.

OBSAH

1	Úvod	6
2	Cíl práce a metodika	7
2.1	Cíl práce	7
2.2	Metodika práce	7
3	Teoretická východiska	8
3.1	Stručná historie BOZP	8
3.2	Národní politika BOZP	10
3.3	Právní úprava BOZP	12
3.3.1	Přehled právních předpisů ČR	13
3.3.2	Směrnice Evropské unie	17
3.3.3	Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce	18
3.4	Základní práva a povinnosti.....	20
3.4.1	Povinnosti zaměstnavatele	20
3.4.2	Práva a povinnosti zaměstnance	21
3.5	Management rizik	22
3.5.1	Vyhledávání rizik při práci	24
3.5.2	Vyhodnocení rizik.....	26
3.6	Kategorizace prací	28
3.7	Pracovní úrazy a nemoci z povolání	30
3.7.1	Evidence pracovních úrazů	31
3.7.2	Nemoci z povolání	33
3.7.3	Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	34
3.7.4	Pojištění zaměstnavatelů	36
3.8	Pracovnělékařské služby	37

3.9	Ochranné pracovní prostředky	39
3.10	Ochranné nápoje	41
3.11	Bezpečnostní značky, značení a signály	43
3.12	Osoba odborně způsobilá k prevenci rizik.....	45
3.13	Školení BOZP zaměstnanců	47
3.14	Vnitřní předpisy	49
4	Vlastní práce.....	50
4.1	Stručný popis subjektu.....	50
4.2	Pracovní úrazovost.....	53
4.3	Nedostatky v oblasti BOZP	57
4.4	Směrnice k zajištění BOZP v Organizaci	58
4.5	Směrnice k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – OH	60
5	Závěr	71
6	Seznam použitých zdrojů	73
7	Přílohy.....	79

1 Úvod

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP) je v dnešní době některými vedoucími pracovníky, živnostníky nebo majiteli podniků chápána jako další z mnoha byrokratických povinností a zátěží, které akorát odvádějí pozornost od hlavní podnikatelské činnosti. Zejména v malých podnicích, jejichž zaměstnanci tráví většinu času v kancelářích, často převládají názory, že právě jejich pracoviště je bezpečné a není tedy nutné BOZP věnovat tolik pozornosti. Pravdou však je, že žádné pracoviště není zcela bezpečné. Podnětem ke změně tohoto názoru obvykle v lepším případě může být kontrola z oblastního inspektorátu práce, v horším případě pak samotný pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dokonce úmrtí. I v kancelářském prostředí může totiž dojít k pádu zaměstnance, úrazu elektrickým proudem nebo například k nemocem z povolání (nemoci šlach).

Problémem ale zdaleka nebývá jen liknavost a nedůslednost zaměstnavatelů. Samotní zaměstnanci často nejeví o problematiku BOZP v podniku dostatečný zájem. Přitom jsou to oni, kdo své vlastní bezpečí může nejlépe ovlivnit. V zájmu každého zaměstnance by měla být ochrana vlastního zdraví jakožto svého klíčového potenciálu na trhu práce.

Oblast BOZP je široký mezivědní obor, jehož hlavním cílem je vytvořit ucelený systém pravidel chránící pracující osoby před negativními důsledky života v pracovním procesu. Současné pojetí BOZP představuje ale i omezování všech ostatních negativních aspektů souvisejících s prací, jako jsou například stres, šikana, nerovné zacházení na pracovišti atd[1].

BOZP neslouží pouze k ochraně zdraví zaměstnance, ale také ochraně zaměstnavatele. Snížení produktivity podniku v důsledku zhoršeného zdraví zaměstnanců, náklady spojené s náhradou mzdy v době nemoci zaměstnanců, náklady na získání nových zaměstnanců či sankce plynoucí z nedodržování předpisů týkajících se BOZP mohou mít pro podnik zásadní ekonomické dopady.

Problematika BOZP je zakomponována do legislativy České republiky i Evropské unie. Analýza nejdůležitější právních předpisů k zajištění BOZP bude hlavní náplní teoretické části této práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem teoretické části této práce je především sestavit přehled nejpodstatnějších právních předpisů upravujících oblast BOZP. Vybrané předpisy budou dále detailněji popsány takovým způsobem, aby přehledně poukázaly na práva a povinnosti různých subjektů pracovněprávních vztahů.

Cílem vlastní práce je vytvoření vnitřní směrnice k zajištění BOZP v podmínkách konkrétního subjektu. Součástí směrnice bude také vyhodnocení již identifikovaných rizik na pracovišti. Dílčím cílem je pak zmapování úrovně BOZP na základě zjištěných nedostatků a analýzy úrazovosti zaměstnanců.

2.2 Metodika práce

Ke zpracování teoretické části této práce budou využity informace získané z odborné literatury, odborných článků a periodik a dalších materiálů a pramenů věnujících se oblasti BOZP. Dále budou zmíněny a analyzovány vybrané právní předpisy upravující danou problematiku.

Vlastní práce bude zpracována na základě analýzy dostupných interních dokumentů zkoumané organizace a dokumentace BOZP včetně závěrů a výsledků pravidelné kontroly BOZP provedené odborně způsobilou osobou k prevenci rizik. Detailnější analýze bude podrobena úrazovost zaměstnanců a také zjištěné nedostatky vztahujících se k oblasti BOZP. Výsledná zjištění budou následně komparována s příslušnými právními předpisy.

Hlavní část vlastní práce bude věnována vytvoření vnitřního předpisu k zajištění BOZP. Pro zvolenou oblast činnosti organizace bude nově vytvořený předpis konkretizovat již existující obecnou směrnici. Součástí směrnice bude taktéž vyhodnocení rizik na pracovišti provedené pomocí Jednoduché bodové metody podle Neugebauera. Zdroje pro vytvoření samotné směrnice představují informace získané z analýzy pracovního prostředí (pracovní postupy, zařízení, stroje, atd.) a příslušné právní předpisy, které poskytují problematice nezbytný rámec.

3 Teoretická východiska

3.1 Stručná historie BOZP

Dnes je oblast BOZP nedílnou součástí mnoha právních i jiných předpisů. Stále větší obsáhlost a složitost této problematiky nutí mnohé zaměstnavatele využívat služeb externích odborníků nebo dokonce zakládat specializovaná oddělení. BOZP je velice dynamicky se rozvíjející mezivědní obor, který je ve své podstatě relativně mladý, ale ve skutečnosti jeho kořeny sahají až k samotnému vzniku zákonodárství o práci.

Právně-morální požadavky na zajištění určité úrovně bezpečnosti na pracovišti se objevují již kolem roku 1800 před našim letopočtem. V té době babylonský panovník Chammurapi vydává 271 zákonů, z nichž některé se věnují například trestům a náhradám za poranění způsobené jiné osobě nebo za nebezpečné stavební práce. Určitou podobnost s dnešní pracovnělékařskou péčí lze nalézt kolem roku 1500 před Kristem v Egyptě, kde tehdejší panovník Ramses III. údajně najímal lékaře, aby pečovali o dělníky pracující v kamenolomech, dolech nebo na veřejně prospěšných stavbách, jako byly vodní kanály a chrámy. Zhruba do stejné doby datovaná hebrejská Tóra zmiňuje tresty, které náleží za pád zvířat do nezakryté studny, nebo také nezbytnost vystavět na nově vybudovaném domě zábradlí[2].

Prvním významným dokumentem na území dnešní České republiky byl horní zákoník - Ius regale montanorum (IRM) z let 1300 - 1305 vydaný tehdejším českým a polským králem Václavem II. Tento zákoník upravoval problematiku těžby a zpracování stříbra a jako první přichází i s velmi pokrokovými pravidly směřujícími k zajištění bezpečnosti práce v dolech. Zákoník zcela nově definoval konkrétní technické parametry týkající se například větrání, osvětlení či odvodnění důlních pracovišť. Obsahoval též předpisy stanovující pravidla pro výplaty mezd a délku pracovní doby – ta byla rozdělena na 4 směny po 6 hodinách, přičemž bylo zakázáno pracovat ve dvou směnách za sebou[3].

Pokrokovost a kvalitu (IRM) potvrzuje i fakt, že definitivně zrušen byl až roku 1854 novým horním zákoníkem. Od svého vydání až do 16. století, kdy pozbyla některá jeho ustanovení platnosti, platil IRM za stěžejní normu báňsko-právního systému[4].

Ačkoliv v období feudalismu došlo k některým právním úpravám pracovních vztahů, je nutno dodat, že i oblast bezpečnostních pracovních norem byla značně limitována existencí nevolnictví. Patentem císaře Josefa II. roku 1781 bylo sice nevolnictví fakticky zrušeno, ale v souladu s liberalistickými postoji v oblasti pracovně právních vztahů stát do stanovení podmínek námezdních pracovních sil příliš nezasahoval. Koncem 18. století přeci jenom začaly být postupně vydávány různé předpisy směřující k ochraně zaměstnanců, zejména pak dětí. Došlo tak k položení základů tzv. ochranného zákonodárství[3].

Obecný zákoník občanský z roku 1811 mimo jiné vymezil povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Konkrétně pak kromě povinnosti zaplatit, též povinnost zaměstnanci přidělovat takovou práci, kterou mohl zaměstnanec vykonávat bez újmy na zdraví. Dále pak povinnost poskytnout přiměřené pracovní podmínky, povinnost slušného zacházení a povinnost dát dovolenou[4].

V následujících letech byla v rámci ochranného zákonodárství v Rakousku-Uhersku přijata celá řada předpisů. Příkladem mohou být:

- Zákon č. 117 říšského zákoníku z roku 1852 obsahující sankce za nedbalost a následné způsobení újmy na zdraví.
- „Horní zákon“ z roku 1854 obsahující ustanovení směřující k ochraně zdraví dělníků. Zřizoval též tzv. samostatnou bratrskou pokladnu, jež zastávala podobnou funkci jako dnešní nemocenské a důchodové pojištění.
- Císařský patent č. 227/1859 říšského zákoníku, jímž se vydává živnostenský řád (významně novelizován roku 1885).
- Zákon č. 1 říšského zákoníku z roku 1887, o pojišťování dělníků pro případ úrazu.
- Nařízením správce obchodního ministerstva ze dne 23. listopadu 1905 č. 176 říšského zákoníku, jímž byly vydány předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků[2].

Navzdory rozpadu Rakouska-Uherska v roce 1918 přejímá Československo velké množství zákonů upravujících bezpečnost práce (např. Obecný zákoník občanský z roku 1811, Nařízení správce obchodního ministerstva z roku 1905). Teprve až zákonem č. 67/1951 Sb. o bezpečnosti při práci, byla zrušena dosud platná ustanovení týkající se bezpečnosti práce, obsažená v Obecném zákoníku občanském z roku 1811.[2]

Po únoru 1948 začalo komunistické vedené přebudovávat právní řád podle socialistických principů. Přeměna pracovního zákonodárství probíhala tak, že některé zákony se nahrazovaly novými nebo se vyplňovaly mezery. Charakteristickým prvkem však byla jednotnost úprav pro všechny pracovníky, což zároveň cíleně zdůrazňovalo rovné postavení všech členů společnosti. První československý zákoník práce byl vydán až v roce 1965 (účinný až od 1. 1. 1966)[4].

Zásadní pro rozvoj BOZP v České republice je období po roce 1989, popřípadě po roce 1993. Přejít z centrálně plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku se kromě jiného projevil i novými požadavky na právní rámec, institucionální zajištění a procesy v BOZP v celé řadě zemí střední a východní Evropy. Rozšířená přeshraniční spolupráce vedla k dlouhému procesu harmonizace právních předpisů se směrnicemi Evropské unie a Úmluvami Mezinárodní organizace práce. Nová nebo harmonizovaná legislativa klade spolu s technologickým rozvojem mnoho nových požadavků na zaměstnavatele i samotné zaměstnance. Postupně se začíná prosazovat systémový přístup k řízení firem, do něhož je zahrnuto i zajištění BOZP. Zmíněné vývojové tendence se stávají součástí státní politiky[5].

3.2 Národní politika BOZP

Strategické cíle Evropské unie v oblasti BOZP se promítají do národních politik BOZP jednotlivých členských zemí. Realizačním dokumentem, který pak stanovuje konkrétní kroky a postupy je národní akční program BOZP (viz obrázek 1)[6].

Národní politiku BOZP schválila vláda České republiky svým usnesením č. 475 ze dne 19. května 2003.

„Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyjadřuje vůli nejvyšších výkonných orgánů státu zajistit podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity

pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí, co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky a při tom bylo naplněno ústavní právo v článku 28 Listiny základních práv a svobod - na uspokojivé pracovní podmínky. Nutnost připravit Národní politiku BOZP plyne jednak z kulturně ekonomických aspektů a v neposlední řadě jako povinnost daná ratifikovanými mezinárodními úmluvami“ [7].

Obrázek 1: Národní politika BOZP



Zdroj: vlastní zpracování

Současná Národní politika BOZP byla schválena usnesením vlády České republiky č. 920 ze dne 23. července 2008 a ustanovuje těchto 10 základních priorit:

- 1) Důsledným uplatňováním preventivních opatření BOZP předcházet sociálním a ekonomickým ztrátám způsobeným poškozením zdraví z práce a škodami na majetku.
- 2) Zvýšená pozornost osobám vystaveným rizikům, jemuž jsou vystaveny při výkonu práce, mladistvým, zaměstnancům vyšších věkových kategorií, zdravotně postiženým osobám, agenturním zaměstnancům a zahraničním pracovníkům.

- 3) Zajištění včasného začlenění osob po pracovním úrazu či nemoci z povolání zpět do pracovního a společenského života.
- 4) Začlenění BOZP do výchovných a vzdělávacích programů, zkvalitnění úrovně vzdělávání v oblasti BOZP.
- 5) Zaměření výzkumu na prevenci existujících i nových potenciálních rizik, zavádění výzkumu do praxe, zajišťování zdrojů financování.
- 6) Rozvoj osvěty a propagace – zlepšení obecného povědomí a celkové úrovně BOZP
- 7) Snadný přístup ke kvalitním odborným informacím pro všechny zainteresované osoby v oblasti BOZP.
- 8) Posílení a racionalizace činností kontrolních a státních dozorových orgánů.
- 9) Spolupráce mezi příslušnými orgány státní správy a samosprávy, sociálními partnery a odbornou veřejností.
- 10) Aktivní mezinárodní a zahraniční spolupráce (instituce EU, Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace)[8].

Jak již bylo zmíněno dříve, realizačním dokumentem Národní politiky BOZP je tzv. Národní akční program BOZP. Ten bývá zpravidla dvouletý a je připravován ve spolupráci s příslušnými ministerstvy, ústředními správními úřady a také se sociálními partnery zastoupenými v Radě vlády pro BOZP. Rada vlády pak Národní akční program BOZP schvaluje a dohlíží na jeho realizaci[6].

Současný Národní akční plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období 2015 – 2016 úzce navazuje na dokument z období předchozího. Zaměřuje se zejména na zavedení funkčního úrazového pojištění, zajištění financování oblasti BOZP, rehabilitace osob po pracovním úrazu či nemoci z povolání, prevenci pracovních rizik, výzkumem vzděláváním a osvětou[9].

3.3 Právní úprava BOZP

S rostoucím rozsahem oblasti BOZP roste také množství právních předpisů, které tuto problematiku upravují. Legislativní vývoj v posledních letech ovlivnilo také členství České

republiky v mezinárodních organizacích (zejména pak Evropské unii a Organizaci spojených národů), jejichž pravidla se členské země zavazují dodržovat. Následující podkapitoly se věnují přehledu stěžejních českých právních předpisů, ale také některým dalším závazkům vyplývajících z mezinárodněprávních vztahů.

3.3.1 Přehled právních předpisů ČR

Zajištění bezpečné práce a ochrany zdraví je garantováno v samotné Listině základních práv a svobod. Ta ve svém článku 28 stanovuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky. Následně článek 31 stanovuje právo každého na ochranu zdraví[10].

Zákoník práce - Zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění

Základním právním předpisem, který upravuje oblast BOZP je zcela nepochybně zákoník práce. Současný zákoník práce nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a zrušil dřívější zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákon je rozdělen do 14 částí. Oblasti BOZP se věnuje celá pátá část, která se dále dělí na tři hlavy.

První hlava páté části se věnuje předcházení ohrožení života a zdraví při práci (§ 101 a § 102). § 101 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se vztahují k výkonu jejich práce. Tato povinnost je dle dalších odstavců téhož paragrafu nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení a vztahuje se na veškeré fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. 3. a 4. odstavec dále specifikuje povinnosti zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci pracují na pracovišti společně se zaměstnanci jiného zaměstnavatele. Velmi podstatnou povinnost ukládá odstavec 6, jenž zaměstnavateli nařizuje nést náklady na zajištění BOZP a zároveň žádným způsobem tyto náklady nepřenášet na zaměstnance[11].

Tzv. „prevence rizik“ je jedním z nejdůležitějších úkolů zaměstnavatele v oblasti BOZP. § 102 prevenci rizik definuje jako všechna opatření, která vyplývají z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, jejichž cílem je předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení takových rizik, která nelze zcela odstranit. Zaměstnavatel je dále povinen soustavně vyhledávat a zjišťovat příčiny a zdroje

všech nebezpečných činitelů a procesů pracovního prostředí a pracovních podmínek. Na základě těchto zjištění pak musí vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. Zaměstnavatel musí činit taková opatření, aby práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu mezi rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. Dále § 102 zmiňuje deset všeobecných preventivních zásad, z nichž je zaměstnavatel povinen při zavádění jednotlivých opatření vycházet. Opatření je nutné přizpůsobovat měnícím se podmínkám, kontrolovat jejich účinnost a zejména také kontrolovat jejich dodržování[11].

Druhá hlava páté části zákoníku práce je věnovaná povinnostem zaměstnavatele a právům a povinnostem zaměstnance. Toto téma bude podrobněji rozebráno v samostatné kapitole.

Třetí a poslední hlava upravuje zejména problematiku účasti zaměstnanců při řešení otázek BOZP (§ 108). Je zde výslovně deklarováno právo zaměstnanců na účast při řešení otázek BOZP prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP[11].

§ 349 zákoníku práce definuje právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP jako předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, dopravní předpisy, stavební předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví[11].

Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP - zákon č. 309/2006 Sb. v platném znění

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje v návaznosti na zákoník práce další požadavky na BOZP. Zákon je rozdělen na čtyři části. V první části jsou popsány požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, na organizaci práce a pracovní postupy, na výrobní a pracovní prostředky. Dále se pak zákon zabývá odbornou způsobilostí a zvláštní odbornou způsobilostí[12].

§ 7 zmiňuje rizikové faktory, kterými jsou zejména:

- fyzikální rizikové faktory (např. hluk, vibrace),
- chemické rizikové faktory (např. karcinogeny),
- biologické činitele (např. viry, plísňe, bakterie),

- zraková zátěž, prach, fyzická a psychická zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky[12].

Ostatní zákony (vše v platném znění)

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

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

Zákon č. 350/2011 Sb. o chemických látkách a chemických směsích (chemický zákon)

Zákon č. 224/2015 Sb. o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií)

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

Zákon č. 297/1991 Sb. o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Zákon č. 361/2000 Sb. o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu)

Zákon č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce

Zákon č. 133/1985 Sb. o požární ochraně

Nariadení vlády

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

Nariadení vlády č. 591/2006 Sb. o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

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

Nariadení vlády č. 591/2006 Sb. o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

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

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů hlášení a zasílání záznamu o úraze ve znění **nařízení vlády č. 170/2014 Sb.**

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. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na ostatní ochranné prostředky

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

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Vyhlášky

Vyhláška č. 73/2010 Sb. o vyhrazených elektrických technických zařízeních

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií v platném znění

Vyhláška č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání

Vyhláška č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

Vyhláška č. 180/2015 Sb. o zakázaných pracích a pracovištích

Oblast BOZP je upravena v mnoha dalších právních předpisech a výše uvedené představují jen stručný přehled několika nejzákladnějších.

3.3.2 Směrnice Evropské unie

Směrnice je v rámci práva EU specifickým nástrojem sloužícím k harmonizaci předpisů členských států. Může být adresována jen vybraným členským státům, ale obvykle však všem. K dosažení kýžené harmonizace vnitrostátních předpisů je nezbytné, aby členský stát zajistil obsahově správné a včasné promítnutí směrnice do vnitrostátního transpozičního opatření, zajistil jeho řádnou aplikaci a vymahatelnost a oznámil tato transpoziční opatření Komisi. Lhůta k dosažení účelu směrnice je členským státům obvykle stanovena v rozmezí 2 – 4 let. Tohoto výsledku je dosaženo právě prostřednictvím tzv. transpozice směrnice, tedy přijetím prováděcího opatření. Pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo, je směrnice závazná pro všechny členské státy, jimž je adresovaná. Samotná volba formy a prostředků je však ponechána vnitrostátním orgánům[13].

Bezpečné práci a ochraně zdraví zaměstnanců je věnována značná pozornost i na úrovni Evropské unie. Do několika tuzemských právních předpisů (např. výše zmíněný zákon č. 262/2006 Sb. nebo zákon č. 309/2006 Sb.) byla zapracována zejména **rámcová směrnice Rady ES 89/391/EHS** ze dne 12. 6. 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a na ni úzce navazující **směrnice Rady ES 91/383/EHS**, která doplňuje opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Rámcová směrnice stanoví pouze základní zásady pro systém BOZP, zatímco konkrétním zdravotním a bezpečnostním požadavkům týkajících se různých pracovních prostředí a specifických činností jsou věnovány samostatné dílčí směrnice vydané v průběhu dalších let [3].

Zapracování jednotlivých směrnic do právních předpisů České republiky je vždy uvedeno v úvodním ustanovení daného předpisu.

Některé dílčí směrnice

Směrnice Rady 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, změněná směrnicí 2007/30/ES

Směrnice Rady 89/656/EHS - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků při práci, změněná směrnicí 2007/30/ES

Směrnice Rady 90/270/ES - o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami, změněná směrnicí 2007/30/E

Směrnice Rady 98/24/ES - o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci, změněná směrnicí 2007/30/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci[14]

3.3.3 Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) je jednou z největších organizací přidružených k OSN, která byla založena roku 1919 ve Versailles mimo jiných i tehdejší Československou republikou. Jejím cílem je především prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv[15].

MOP přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení, jež jsou hlavním pramenem mezinárodního práva. Představují společně nabyté zkušenosti, které jsou jednotlivým členským státům k dispozici. Úmluvy MOP nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikovanou úmluvu je každý členský stát povinen zahrnout do vnitrostátní právní úpravy[3].

Na rozdíl od úmluv, doporučení nepodléhají ratifikaci a nejsou pro členy právně závazné. Členské státy však musí zajistit předložení přijatých doporučení kompetentním orgánům, aby mohla být řádně přijata nezbytná opatření zákonodárného nebo jiného charakteru[4].

Od doby vzniku MOP ratifikovala Československá republika (později ČSSR a ČSFR) několik desítek úmluv. Samostatná Česká republika se od 1. 1. 1993 stala nástupnickým subjektem, na který následně přešly veškeré povinnosti vyplývající z členství v MOP[4].

Níže uvedená tabulka uvádí úmluvy ratifikované Českou republikou, které tematicky souvisí s problematikou BOZP, tak jak je uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách.

Tabulka 1 Úmluvy MOP ratifikované Českou republikou (se vztahem k oblasti BOZP)

Číslo	Název	Datum ratifikace	Publikace ve Sbírce zákonů
12	Odškodnění pracovních úrazů (zemědělství)	12. 6. 1950	437/1990
13	Běloba olovnatá (malířství)	31. 8. 1923	74/1924
17	Odškodnění pracovníků (úrazy)	12. 6. 1950	437/1990
27	Označování váhy (břemena dopravovaná loďmi)	26. 3. 1934	194/1934
42	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání)	1. 7. 1949	438/1990
77	Lékařské prohlídky mladistvých (průmysl)	23. 4. 1980	23/1981
78	Lékařské prohlídky mladistvých (mimo průmysl)	23. 4. 1980	24/1981
115	Ochrana proti záření	21. 4. 1964	465/1990
120	Hygiena (obchod a kanceláře)	11. 1. 1990	403/1991
124	Lékařské prohlídky mladistvých (práce v podzemí)	23. 4. 1980	25/1981
136	Benzen	23. 4. 1980	26/1981
139	Rakovina z povolání	11. 1. 1990	408/1991
148	Pracovní prostředí (znečištění ovzduší, hluk a vibrace),	11. 1. 1990	444/1991
155	Bezpečnost práce a ochrana zdraví	2. 12. 1988	20/1989
161	Služby pracovního lékařství (závodní zdravotní služby)	25. 2. 1988	145/1988
164	Ochrana zdraví a zdravotní péče	11. 1. 1990	445/1991
167	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve stavebnictví	11. 1. 1990	433/1991
176	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dolech	9. 10. 2000	111/2001

Zdroj: <http://www.mpsv.cz> [16], [17], ze dne 12. 10. 2015, vlastní zpracování

3.4 Základní práva a povinnosti

Již v části této práce věnované zákonu 262/2006 Sb. (zákoník práce) byly zmíněny některé povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zajištění BOZP. Tato kapitola se důkladněji věnuje druhé hlavě páté části zákoníku práce zaměřené na povinnosti zaměstnavatele a na práva a povinnosti zaměstnance.

3.4.1 Povinnosti zaměstnavatele

První povinností zaměstnavatele uvedené v § 103 je nepřipustit, aby jakýkoliv jeho zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, které svou náročností neodpovídají jeho zdravotní způsobilosti a schopnostem. Výčet zakázaných prací uvádí § 8 zákona č. 309/2006 Sb. Dále je zaměstnavatel povinen své zaměstnance informovat o tom, do jaké kategorie je jimi vykonávaná práce zařazena. Problematice kategorizace prací bude věnována samostatná kapitola této práce[11].

I některé další povinnosti se týkají poskytování informací. Jedná se například o povinnost sdělit zaměstnanci, kdo bude v jeho případě poskytovatelem pracovnělékařských služeb a jakým všem pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením či očkováním (souvisejícím s výkonem jejich práce) jsou povinni se podrobit. Dále pak je to povinnost poskytnout dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP (hlavně informace ohledně rizik), zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a mladistvým zaměstnancům[11].

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a jiných předpisech BOZP, které se týkají výkonu jejich práce a vztahují se k rizikům, jimž mohou být zaměstnanci vystaveni. Dodržování těchto předpisů musí zaměstnavatel soustavně vyžadovat a kontrolovat[11].

Pochopitelně ne všechna rizika lze zcela odstranit nebo omezit prostředky kolektivní ochrany či zlepšením organizace práce. V tomto případě je zaměstnavatel dle § 104 povinen zaměstnancům poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky. Tyto ochranné prostředky musí zaměstnance před riziky chránit, nesmí nijak ohrožovat jejich zdraví ani bránit při výkonu práce. [11]

Tématu osobních ochranných pracovních prostředků a povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 105 zákoníku práce) bude věnována samostatná kapitola.

3.4.2 Práva a povinnosti zaměstnance

Již z povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnanci bezpečnost a ochranu zdraví při práci (§ 101, odst. 1 zákoníku práce) nebo povinnosti vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí (§ 102, odst. 1 zákoníku práce) jasně vyplývá i právo zaměstnance na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 106, odst. 1 zákoníku práce). Detailněji má pak zaměstnanec právo na informace o rizicích spojených s výkonem jeho práce, včetně informací o opatřeních na ochranu před jejich působením[11].

Pokud je zaměstnanec důvodně přesvědčen, že jeho práce bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje zdraví nebo život jeho nebo jiných fyzických osob, má právo takovou práci odmítnout vykonat. Zároveň toto odmítnutí nemůže být bráno jako nesplnění pracovních povinností[11].

Zaměstnanec má právo, ale zároveň i povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to převážně dodržováním a uplatňováním zaměstnavatelem přijatých opatření a také svou účastí na řešení otázek BOZP.

Kromě toho, že každý zaměstnanec musí dbát o bezpečnost a zdraví své i jiných fyzických osob, které může svým konáním ovlivnit, má dle § 102 odst. 4 tyto další povinnosti:

- účast na školení BOZP (včetně ověřování svých znalostí),
- dodržování předpisů a pokynů zaměstnavatel k zajištění BOZP,
- podrobení se pracovnílékařským prohlídkám (včetně vyšetření a očkování stanovených zvláštním právním předpisem),
- používání stanovených pracovních postupů, pracovních prostředků, osobních ochranných pracovních prostředků a ochranných zařízení,
- zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovišti (včetně zákazu vstupu na pracoviště pod jejich vlivem),

- oznamování nebezpečí a zdraví ohrožujících nedostatků a závad nadřízenému vedoucímu zaměstnanci,
- podílení se na odstraňování nedostatků zjištěných kontrolními orgány,
- bezodkladné oznamování pracovních úrazů (pokud to zdravotní stav umožňuje) a spolupráce při jejich objasňování
- podrobení se testu na alkohol a jiné návykové látky na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance[11].

Výše uvedená práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů zdaleka nepředstavují kompletní výčet toho, co zaměstnanci a zaměstnavatelé musí dodržovat v rámci BOZP. Jedná se jen o stručný právní rámec vyplývající z § 103 - §106 zákoníku práce.

3.5 Management rizik

Ustanovení zákoníku práce (§ 102) zmíněné v kapitole 3.3.1, požaduje po zaměstnavateli, aby vyhledával a hodnotil rizika při práci a následně stanovoval opatření k jejich odstranění nebo alespoň snížení jejich dopadů.

Neugebauer v publikaci *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce* řadí vyhledání a vyhodnocení rizik mezi jeden ze tří základních „stavebních kamenů“ současné BOZP v každé firmě (dalšími jsou kategorizace prací a legislativa). Vyhledání rizik, vyhodnocení rizik a stanovení opatření – to jsou tři fáze, ze kterých se skládá tzv. management rizik[1].

Management rizik nepředstavuje pouze sled úkonů, které je nutné učinit ve vztahu k rizikům v podniku. Podstatné je, že se nejedná o jednorázový úkol, ale o úkol soustavný, jenž musí být periodicky opakován. Periodicitu a určitou cykličnost demonstruje zjednodušené schéma (viz Obrázek 2), kde jsou tři zmíněné fáze doplněny fází průběžné kontroly.

Obrázek 2 Management rizik – zjednodušené schéma



Zdroj: Neugebauer, BOZP v kostce[1], vlastní zpracování

Základní termíny

Ještě před uvedením některých metod používaných pro vyhledání a vyhodnocení rizik budou uvedeny některé podstatné termíny.

Pracoviště – jakýkoliv fyzický prostor, kde jsou vykonávány činnosti spojené s prací řízenou organizací (ČSN IEC 300-3-9).

Nebezpečí – zdroj potenciálního poškození nebo situace s potenciální možností poškození nebo újmy.

Nebezpečný činitel – stroj, zařízení, objekt, látka, technologie, pracovní prostor, zvíře, člověk atd., jenž disponuje alespoň jednou nebezpečnou vlastností, která může být zdrojem rizika.

Nebezpečné činitele resp. nebezpečí lze dle ČSN IEC 300-3-9 rozdělit na:

- a) Přírodní nebezpečí
- b) Technologická nebezpečí
- c) Společenská nebezpečí
- d) Nebezpečí týkající se životního stylu[18]

Jiří Vala ve svém článku „*Předcházení pracovním úrazům a poškození zdraví správným řízením rizik*“ zmiňuje trochu odlišné rozdělení typů nebezpečí:

- a) Fyzikální nebezpečí (např. práce ve výškách, ruční manipulace, kluzké a nerovné povrchy, zachycení, navinutí, popálení, elektrická energie, tepelné prostředí atd.)
- b) Biologická nebezpečí (např. biologické látky, alergenů, patogenů)
- c) Chemická nebezpečí (např. žíraviny, plyny a další chemické látky)
- d) Psychosociální nebezpečí (např. stres, šikana, nadměrné množství práce atd.) [19]

Poškození / újma – tělesné zranění nebo škoda na zdraví.

Zdroj rizika – nebezpečná vlastnost nebezpečného činitele.

Ohrožení – schopnost nebo vlastnost čehokoliv (zařízení, materiál, pracovní nástroj, pracovní metoda atd.) způsobit škodu.

Riziko – kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události a jejích následků.

Opatření – prostředky, které odstraňují nebezpečí nebo omezující míru rizika [18].

Příklad:

Pracoviště - sklad

Nebezpečí (nebezpečný činitel) – břemeno

Poškození / újma – poranění dolních končetin

Zdroj rizika (ohrožení) – hmotnost, ostré hrany břemena

Riziko – pravděpodobnost nebo četnost poranění dolních končetin v důsledku pádu břemena v kombinaci s kvantifikovanými následky

Opatření – stanovení a dodržování vhodného postupu při manipulaci s ručními břemeny, dodržování hmotnostních limitů.

3.5.1 Vyhledávání rizik při práci

Vyhledání rizik při práci je nejnáročnější částí celého managementu rizik. Zahrnuje totiž samotnou identifikaci nebezpečí (nebezpečných činitelů, zdrojů rizik) a odhad rizika (analýzu četnosti a analýzu následků). V rámci této fáze se porovnává skutečný stav se stavem optimálním [18].

Jedním z předpokladů správného vyhledání rizik při práci je prvotní sběr dat. Důležité informace mohou být získány například:

- ze záznamů o úrazech a nemocích z povolání,
- ze záznamů o haváriích a požárech,
- z informací o skoronehodách – situacích, při kterých nedošlo k poškození či újmě (zejména od zaměstnanců),
- z výsledků kontrol státních i odborových orgánů a auditů,
- z protokolů o prověření BOZP nebo kontrole úrovně BOZP,
- z již dříve zjištěných rizik atd.[18].

K samotnému vyhledání rizik při práci lze použít celou řadu metod. Některé z nich však nebyly původně navrženy jen pro vyhledávání rizik na pracovišti, takže je nutné je při aplikaci kombinovat s dalšími zdroji informací (prohlídky pracovišť, dotazníky ad.). Neugebauer v publikaci „*Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi*“ mimo jiné zmiňuje tyto metody:

- analýza pomocí kontrolních listů (Check-list),
- kladení systematických otázek „Co se stane když...“,
- relativní hodnocení – posuzování nebezpečí na základě fyzikálně chemických vlastností látek,
- analýza možnosti poruch a jejich následků,
- HAZOP - studie nebezpečí a provozuschopnosti (zejména identifikace technologických nebezpečí),
- analýza stromem poruch, strom chyb
- BOMECH (komplexní metoda pokrývající celou problematiku managementu rizik)[18].

Proces vyhledání rizik by se měl zaměřit jak na rutinní, tak na nerutinní činnosti, jakými mohou být například havarijní situace, neplánované údržby, návštěvy a další. Stejně tak by měl být zaměřen nejen na běžné zaměstnance, ale také i na jiné osoby, které se s vědomím zaměstnavatele mohou na pracovišti zdržovat[19].

Prof. Lubor Chundela uvádí ještě některé další metody, které lze použít k identifikaci nebezpečí. Zmiňuje například kombinaci „Metody kritických událostí“ (CIT – Critical Incident Technique) a „Metody řízeného rozhovoru“ (IR – Incident Recall), kdy jsou zaměstnanci podrobena rozhovoru, jenž se týká situací, ve kterých existovalo jen reálné riziko vzniku úrazu nebo kritických situací, které nakonec dopadly šťastně (skoronehody). Cílem těchto metod je objevení potenciálně skrytých zdrojů nebezpečí, které by nemusely být jinými metodami objeveny. Dále zmiňuje tzv. „Reesovu metodu“, jejíž podstatou je krátkodobé pozorování pracovišť a získání co největšího počtu závad či provinění proti bezpečnosti práce. Obdobně pak metoda „Snímkování nebezpečnosti práce“, kdy je zaměstnanec bedlivě sledován, a veškeré nevhodné činnosti jsou zapisovány (např. jak dlouho nepoužíval vhodné osobní ochranné pracovní prostředky)[20].

3.5.2 Vyhodnocení rizik

K určení míry rizika lze využít některou z bodových metod. Například „Jednoduchou bodovací metodu“ (JBM) nebo komplexní metodu „BOMECH“. V každém případě je však nutné přehledně stanovit míru rizika v základních kritériích, jako je četnost a závažnost následku. Na základě těchto kritérií se stanovuje, zda je zjištěná míra rizika pro zaměstnavatele přijatelná či nikoliv. Jelikož neexistuje konkrétní hranice pro akceptovatelnost rizika, musí sám zaměstnavatel posoudit (jakožto osoba odpovědná za zajištění BOZP), jaká míra rizika je ještě přípustná[1].

Jednoduchá bodová metoda podle Neugebauera (JBM)

JBM představuje snadno aplikovatelnou metodu, která nevyžaduje zvlášť složité zapracování do systému řízení rizik, její výstupy mají dostatečnou vypovídající hodnotu o míře rizika a jsou srozumitelné i pro laiky, zejména tedy vedoucí zaměstnance, kteří by jejím výsledkům měli porozumět. Metoda se využívá k snadnému vyhodnocení již vyhledaných rizik a to na základě těchto kritérií:

- pravděpodobnost nežádoucího následku,
- doba expozice potenciálnímu riziku,
- ochranná reakce (schopnost zaměstnance reagovat),
- následky rizika[18].

Tabulka 2 Bodové hodnocení kritérií – JBM

Pravděpodobnost nežádoucího následku	
Častý výskyt	10,0
Možný výskyt	6,0
Není běžný, ale je pravděpodobný	3,0
Někdy se vyskytuje	1,0
Ještě se nevyskytl, je ale možný	0,5
Prakticky nemožný	0,2
Vyloučený	0,1
Expozice rizika	
Stále	10,0
Často (denně)	6,0
Příležitostně	3,0
Občas (měsíčně)	2,0
Zřídka (několikrát za rok)	1,0
Velmi zřídka	0,5
Bez expozice	0,0
Ochranná reakce	
Nemožná	1,00
Velmi obtížná	0,95
Obtížná	0,90
Možná	0,85
Snadná	0,80
Následky rizika	
Katastrofické – mnoho smrtelných úrazů nebo škoda nad 100 mil. Kč	100
Velmi závažné – několik smrtelných úrazů nebo škoda nad 10 mil. Kč	40
Závažné – jeden smrtelný úraz nebo škoda nad 1 mil. Kč	15
Vážné – těžký úraz nebo škoda nad 100 tis. Kč, příp. nemoci z povolání	7
Lehké – úraz nebo škoda nad 10 000 Kč, příp. trvalé zhoršení zdrav. stavu	3
Zanedbatelné – drobné poranění či škoda nebo snížení pracovní pohody	1

Zdroj: [18], vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce je jednotlivým kritériím přiřazeno bodové ohodnocení. Finanční částka zmíněná v poslední části tabulky vyjadřuje pouze škodu vztahující se bezprostředně k BOZP. Každý nalezený nebezpečný činitel by měl podle JBM být posouzen na základě všech čtyř kritérií. Zjištěné hodnoty pro každý nebezpečný činitel se následně vynásobí a výsledná hodnota vyjadřuje míru rizika.

Závažnost rizika lze určit porovnáním s hodnotami v tabulce č. 3.

Tabulka 3 Závažnost rizika - JBM

<i>Míra rizika</i>	<i>Závažnost rizika</i>	<i>Akce</i>
větší než 400	Velmi vysoké riziko	Zastavení činnosti
200 – 400	Vysoké riziko	Potřeba okamžitého řešení
70 – 200	Značné riziko	Potřeba řešení
20 – 70	Riziko	Zvýšená pozornost
menší než 20	Přijatelné riziko	-

Zdroj: [18], vlastní zpracování

Je pochopitelné, že s rostoucí mírou rizika roste i potřeba provést opatření k odstranění, nebo alespoň omezení působení jeho vlivů. V případě, že je riziko vyhodnoceno jako přijatelné, není nezbytné nová opatření provádět. Nežádoucí následek se totiž vyskytuje velmi ojediněle, zaměstnanci jsou schopni včas reagovat a případné následky či škody jsou nižší než náklady na nové opatření.

Jednoduchá bodová metoda je oblíbeným nástrojem pro vyhodnocení rizik na mnoha různých pracovištích. V praxi se lze často setkat s různými modifikacemi a obdobími této metody. Liší se obvykle jen v názvech nebo počtech kritérií a jejich bodovém hodnocení.

3.6 Kategorizace prací

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.4.1, má zaměstnavatel povinnost informovat své zaměstnance o kategorii, do které je jimi vykonávaná práce zařazena. Problematikou kategorizace prací se podrobněji zabývá mimo jiné zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví (OVZ) nebo vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií.

OVZ v § 37 odst. 1 stanovuje, že podle míry výskytu nebezpečných faktorů a jejich nežádoucích účinků se práce zařazují do čtyř kategorií. Jednotlivá kritéria, faktory a limity pro zařazení jsou stanoveny prováděcím předpisem (vyhláška č. 432/2003 Sb.) [21].

Právě tato vyhláška ve své příloze blíže specifikuje faktory, které mohou mít nebo mají vliv na zdraví. Jsou jimi prach, chemické látky, hluk, vibrace, neionizující záření a elektromagnetická pole, fyzická zátěž, pracovní poloha, zátěž teplem, zátěž chladem, psychická zátěž, zraková zátěž, práce s biologickými činiteli a zvýšený tlak vzduchu. Jednotlivé kategorie potom představují určité souhrnné hodnocení zátěže těmito faktory[22].

Tabulka 4 Kategorizace prací

1. kategorie	Není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví	Zařazuje zaměstnavatel
2. kategorie	Výjimečný nepříznivý vliv na zdraví; hygienické limity nejsou překračovány	Zařazuje zaměstnavatel, oznamuje příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví ¹
3. kategorie	Hygienické limity překračovány; mohou se vyskytovat nemoci z povolání; nutnost organizačních opatření a používání OOPP ²	Zařazuje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví
4. kategorie	Vysoké riziko ohrožení zdraví i při využívání ochranných opatření	Zařazuje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví

Zdroj: Zákon č. 258/2000 Sb. [21], vlastní zpracování

Jak je vidět v pravém sloupci výše uvedené tabulky, musí zaměstnavatel v případě zařazení práce do druhé, třetí a čtvrté kategorie postupovat v součinnosti s orgánem ochrany veřejného zdraví. Zatímco druhá kategorie podléhá pouze oznamovací povinnosti, o zařazení do třetí a čtvrté kategorie rozhoduje přímo příslušný orgán. K oznámení o zařazení do druhé kategorie však zaměstnavatel musí předložit protokoly o měření nebo vyšetření faktorů pracovních podmínek. § 38 OVZ dále stanovuje, že tato měření či vyšetření faktorů pracovních podmínek musí být zaměstnavatelem provedena jen prostřednictvím držitele osvědčení o akreditaci nebo držitele autorizace k příslušným měřením nebo vyšetřením. Z toho vyplývá, že náklady spojené s měřením nebo vyšetřením

¹ Orgánem ochrany veřejného zdraví pro účely kategorizace prací je příslušná krajská hygienická stanice

² OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky

hradí zaměstnavatel a to i v případě měření pro účely zařazení prací do třetí a čtvrté kategorie[21].

Veškeré povinnosti spojené se zařazením prací do kategorií zmíněné výše byly dříve i povinnostmi pro osoby, které podnikají podle zvláštního právního předpisu a nejsou zaměstnavatelem (OSVČ). Tato povinnost však byla novelou zákona č. 258/2000 Sb. z 1. 12. 2015 zrušena[21].

3.7 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Ještě donedávna byl pracovní úraz definován § 380 zákoníku práce. V rámci změn zákoníku práce provedených zákonem č. 205/2015 Sb. (platný od 17. 8. 2015, účinný od 1. 10. 2015) byla nezměněná definice přesunuta do oddílu čtyři části jedenácté. Nově tedy § 271k zákoníku práce definuje pracovní úraz jako *„poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi“*[11].

Plnění pracovních úkolů dle § 273 zákoníku práce představuje plnění pracovních povinností vyplývajících jak z pracovního poměru, tak z pracovních vtaů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.³ Dále pak jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a také činnost, jež je předmětem pracovní cesty. Jako plnění pracovních úkolů je považováno také:

- činnost konaná pro zaměstnavatele na pokyn odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP, popřípadě zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost z vlastní iniciativy, pro kterou není zapotřebí speciální povolení a není výslovně zakázaná,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem[11].

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se dle § 274 rozumí úkony:

³ Mezi tyto dohody patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

- potřebné k výkonu práce,
- během práce obvyklé,
- nutné před počátkem nebo po skončení práce,
- obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je dále chápáno i vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele či školení organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací[11].

Pracovním úrazem je též úraz utrpěný pro plnění pracovních úkolů. V tomto případě může k úrazu dojít mimo objekt zaměstnavatele a dokonce i mimo pracovní dobu. Dandová uvádí příklad zaměstnance finančního úřadu, který je fyzicky napaden kvůli tomu, že podepsal pokutu za nesplnění daňové povinnosti[23].

3.7.1 Evidence pracovních úrazů

Povinností každého zaměstnance je bez zbytečných prodlev, pokud to jeho zdravotní stav dovolí, ohlásit svůj pracovní úraz svému nadřízenému. V případě, že byl svědkem pracovního úrazu jiné osoby, je též povinen ho ohlásit. V obou případech je pak povinen spolupracovat při vyšetřování příčin pracovního úrazu. Zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanec) následně provede nebo zajistí prošetření úrazu a rozhodne, zda se jedná o úraz pracovní. Pokud tomu tak je, je zaměstnavatel povinen vzniklý pracovní úraz nahlásit a vyšetřit jeho příčiny a okolnosti vzniku[1].

Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu oznámit pracovní úraz:

- územně příslušnému útvaru Police České republiky (jen pokud zjištěné skutečnosti nasvědčují, že v souvislosti s pracovním úrazem došlo k trestnému činu),
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce (pokud hospitalizace postiženého trvá nebo pokud lze předpokládat, že bude trvat déle než 5 dnů),
- zástupci pro oblast BOZP a odborové organizaci,
- příslušnému obvodnímu báňskému úřadu (jedná-li se o činnost, pracoviště nebo technické zařízení podléhající jeho doзору),

- zaměstnavateli (v případě, že postižený je zaměstnancem jiného zaměstnavatele)[24].

V případě smrtelného úrazu je zaměstnavatel povinen pracovní úraz vždy bezodkladně oznámit územně příslušnému útvaru Police České republiky, dále pak všem dalším subjektům uvedeným výše a navíc také pojišťovně, u které byl postižený zaměstnanec pojištěn[24].

Pokud došlo ke smrtelnému pracovnímu úrazu nebo k pracovnímu úrazu, jehož následkem byla alespoň třídní pracovní neschopnost, musí zaměstnavatel vyhotovit o tomto záznam. Záznam o pracovním úrazu je nezbytné odeslat příslušným institucím (PČR, oblastnímu inspektorátu práce, zdravotní pojišťovně, popř. báňskému úřadu) a to do pátého dne následujícího měsíce. Pokud však došlo ke smrtelnému pracovnímu úrazu, musí zaměstnavatel záznam odeslat do pěti dnů od doby, kdy se o úrazu dozvěděl. Vzorový záznam o úrazu je uveden v příloze č.1 [1].

Bez ohledu na výše uvedené povinnosti, je zaměstnavatel povinen vést evidenci všech úrazů v tzv. „**knize úrazů**“. Jedná se tedy i o takové pracovní úrazy, které si nevyžadají žádnou nebo jen krátkou (kratší než 3 dny) pracovní neschopnost zaměstnance. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. v platném znění stanovuje jednotlivé povinné údaje této evidence.

- a) jméno, a příjmení úrazem postiženého zaměstnance,
- b) datum a hodinu úrazu,
- c) místo, kde k úrazu došlo,
- d) činnost, při níž k úrazu došlo,
- e) celkový počet zraněných osob,
- f) počet odpracovaných hodin bezprostředně před vznikem úrazu,
- g) druh zranění a zraněná část těla podle přílohy k tomuto nařízení,
- h) popis úrazového děje,
- i) druh úrazu,
- j) zdroj a příčiny úrazu,
- k) jména svědků úrazu,
- l) jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal[24].

Tabulka 5 Povinné úkony zaměstnavatele vůči oblastnímu inspektorátu práce (OIP) při pracovních úrazech

Druh pracovního úrazu	Evidence v knize úrazů	Ohlášení PÚ na místně příslušný OIP	Vyhotovení záznamu	Zaslání záznamu příslušnému OIP
Smrtelný	ANO	ANO (bez zbytečného odkladu)	ANO	Do 5 dnů od kdy se o vzniku PÚ dozvěděl
Závažný (hospitalizace delší než 5 dnů)	ANO	ANO (bez zbytečného odkladu)	ANO	Nejpozději do 5. dne následujícího měsíce
Ostatní (pracovní neschopnost delší než 3 kal. dny)	ANO	NE	ANO	Nejpozději do 5. dne následujícího měsíce
Ostatní (pracovní neschopnost kratší než 3 kal. dny, nebo žádná)	ANO	NE	NE	NE

Zdroj: www.suip.cz [25] ze dne 1. 2. 2016, vlastní zpracování

Včasně hlášení vzniku pracovního úrazu je zejména v zájmu samotného postiženého zaměstnance. Při opoždění často vzniká spor o tom, zda daný úraz byl úrazem pracovním. Jelikož důkazní břemeno je v takovém případě zcela na zaměstnanci, měl by on sám dbát na některé výše uvedené kroky, zejména pak úraz včas nahlásit a podílet se na zápisu do knihy úrazů a záznamu o úrazu. Pro případný soudní spor je také dobré zajistit si svědecké výpovědi. Výhodou pro zaměstnance také může být členství v odborové organizaci, která svým členům umožňuje využití bezplatného zastupování u soudu odborovými právníky[26].

3.7.2 Nemoci z povolání

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. v současném znění definuje nemoci z povolání jako „nemoci vznikající nepříznivým působením fyzikálních, chemických, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí těž akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek“. Seznam nemocí z povolání je součástí přílohy tohoto předpisu[27].

Aby nemoc mohla být uznána jako nemoc z povolání, musí ji jako takovou uznat oprávněný poskytovatel pracovnělékařských služeb tj. zdravotnické zařízení, které má od

Ministerstva zdravotnictví uděleno speciální povolení. Seznam těchto oprávněných zdravotnických zařízení lze nalézt na webových stránkách Ministerstva zdravotnictví.

Má-li zaměstnanec podezření, že jeho nemoc souvisí s prací, musí se nejprve obrátit na svého praktického lékaře, který teprve na základě vyšetření může pacienta poslat právě do zdravotnického zřízení oprávněného k poskytování posudků týkajících se nemocí z povolání[28].

3.7.3 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

V souvislosti s rekonstrukcí občanského práva k 1. 1. 2014 došlo k určitým změnám i v zákoníku práce. Ten byl totiž terminologicky přizpůsoben zákoníku občanskému. Projevilo se to také v oblasti vztahující se k problematice odškodňování. „Náhrada škody“, jak se dříve jedenáctá část nazývala, dnes nese název „Náhrada nemajetkové a majetkové újmy“. Nahrazeno bylo také slovo „odpovědnost“ a další jeho slovesné tvary slovy „povinnost k náhradě škody“[29].

Obdobně jako u definice pracovního úrazu tak i u povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové a majetkové újmy, musí škoda či újma vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vyplývající z nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele. Musí být ale prokazatelné, že zaměstnanec postižený nemocí z povolání u zaměstnavatele pracoval za takových podmínek, za kterých nemoc opravdu vzniká. [11]

Povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu však zůstává charakter objektivní odpovědnosti. Zákon totiž nerozlišuje příčinu vzniku škodní události a zaměstnavatel tak za škodu odpovídá, i když ji objektivně vzato nezavinil a dodržel všechny povinnosti vyplývající z právních a jiných předpisů k zajištění BOZP. V taxativně vymezených případech se však může zcela nebo zčásti své povinnosti k náhradě škody zprostit. [29]

§ 270 zákoníku práce uvádí tyto případy úplného zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu:

1. zaměstnanec porušil předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP ačkoliv s nimi byl náležitě seznámen (znalost a dodržování bylo též kontrolováno)
2. škoda nebo nemajetková újma vznikla v důsledku opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek zaměstnancem,
3. výše zmíněné skutečnosti byly jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy[11].

Částečně se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu či nemajetkovou újmu zaměstnanci v případě že skutečnosti uvedené výše v bodě 1. a 2. byly jen jednou z příčin. Stejně je tomu v případě, že si zaměstnanec počínal neobvyklým způsobem, a i když neporušil právní nebo jiné předpisy k zajištění BOZP, jednal lehkomyšlně a při své kvalifikaci a zkušenostech musel znát důsledky svého konání. Za lehkomyšlnost však v žádném případě nelze považovat pouhou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce[11].

Druhy náhrad

Zákoník práce (§ 271a -271e) stanovuje druhy náhrad:

- náhrada za ztrátu na výdělku
 - po dobu pracovní neschopnosti
 - po skončení pracovní neschopnosti
- náhrada za bolest a ztížené společenské uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- náhrada věcné škody[11]

Tabulka 6 Princip výpočtu výše náhrady za ztrátu na výdělku

Náhrada za ztrátu na výdělku	Výše náhrady
po dobu pracovní neschopnosti	= průměrný výdělek před PÚ – plná výše náhrady mzdy nebo platu – plná výše nemocenského
po skončení pracovní neschopnosti	= průměrný výdělek před PÚ – výdělek dosahovaný po PÚ – invalidní důchod pobíraný z důvodu PÚ

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb. [11], vlastní zpracování

Zatímco náhrady zmíněné v tabulce 6 jsou obvykle náhrady vyplácené v pravidelných intervalech, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je vyplacena jednorázově. Výše této náhrady se odvíjí od počtu bodů udělených lékařem v rámci lékařského posudku. Konkrétní pravidla pro určování této náhrady nově stanovuje nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Novinkou je zejména zvýšení hodnoty jednoho bodu ze 120 na 250 Kč[30].

Účelně vynaložené náklady spojené s léčbou představují náklady, které zaměstnanci vznikly nad rámec bezplatné zdravotní péče. V praxi se ale může jednat také o zvýšené náklady na stravování v důsledku úrazu nebo nemoci z povolání vyžadující speciální diety. Zahrnout lze i náklady na některé další ne zcela hrazené zdravotnické pomůcky, jako jsou např. speciální obuv, protézy, vozíky atd.[29].

Posledním druhem náhrad je náhrada věcné škody. Pokud zaměstnanci společně s pracovním úrazem vznikla i věcná škoda, má zaměstnavatel povinnost tuto škodu nahradit. Obvykle se jedná o část pracovního oděvu, hodinky nebo jiný předmět, který měl zaměstnanec v době úrazu u sebe[11].

3.7.4 Pojištění zaměstnavatelů

V souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání je důležité zmínit také pojištění zaměstnavatelů. Tato problematika je již delší dobu předmětem mnoha sporů. Jednou ze zmíněných priorit Národního akčního plánu BOZP mimo jiné právě zavedení funkčního systému úrazového pojištění zaměstnanců.

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, měl přinést změnu celého systému pojištění zaměstnanců. Úrazové pojištění mělo být vybíráno formou běžného odvodu ze mzdy a poskytováno výhradně Českou správou sociálního zabezpečení. Tento zákon však nikdy nenabyl účinnosti, a proto byl zákonem č. 205/2015 sb. zrušen.

V současné době zákoník práce stanovuje (§ 365), že do doby nabytí účinnosti jiné právní úpravy vztahující se k zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se toto zákonné pojištění řídí ustanovením § 205d starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) a vyhlášky č. 125/1993 Sb.[11].

Momentálně jsou tedy zaměstnavatelé povinni být pojištěni pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání u pojišťovny Kooperativa a.s., nebo České pojišťovny a.s., bylo-li jejich pojištění sjednáno k 31. prosinci 1992. Toto zákonné pojištění trvá od vzniku pracovněprávního vztahu až po jeho ukončení a je povinné pro každého zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance[31].

3.8 Pracovnílékařské služby

Zákoník práce v § 224 mimo jiné stanovuje, že zaměstnavatele jsou povinni pro své zaměstnance zajišťovat pracovnílékařské služby. Samotný termín „pracovnílékařské služby“ nahradil od 1. dubna 2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 372/2011 Sb. (o zdravotních službách a jejich poskytování) a na něj navazující zákon č. 373/2011 Sb. (o specifických zdravotních službách), termín „závodní preventivní péče“.

Pracovnílékařské služby jsou dle druhého výše uvedeného zákona preventivní služby, jejichž součástí je:

- hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců,
- provádění preventivních prohlídek,
- hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání,
- školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby[32].

Zaměstnavatel je dle téhož zákona povinen uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb s poskytovatelem, kterým je:

1. poskytovatel v oboru pracovní lékařství (práce zařazené do první, druhé, třetí i čtvrté kategorie),
2. poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství (jedná-li se o práci zařazenou do první kategorie a nejsou-li podmínky pro výkon takovéto práce stanoveny v jiných právních předpisech, může provádět preventivní prohlídky a posuzovat

zdravotní způsobilost také registrující praktický lékař zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání)[32].

Lékařské prohlídky

Prvním typem prohlídky, kterou má zaměstnavatel povinnost zajistit, je prohlídka **vstupní**. Tu musí zaměstnavatel zajistit ještě před tím, než s uchazečem o zaměstnání uzavře:

1. pracovní poměr;
2. dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu u provedení práce v případě:
 - jedná-li se dle zákona o ochraně veřejného zdraví o práci rizikovou, nebo jsou-li podmínky zdravotní způsobilosti pro výkon této práce stanoveny jiným právním předpisem,
 - má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče
3. vztah obdobný vztahu pracovněprávnímu[32].

Dalším typem lékařské prohlídky je prohlídka **periodická**, která se koná v pravidelných intervalech a jejímž cílem je včas podchytit případné rozvíjející se poškození zdraví z práce. Intervaly a bližší požadavky na periodické lékařské prohlídky pak stanovují jiné právní předpisy (např. vyhláška č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče nebo zákon č. 361/2000 Sb. o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů). Mimo lhůty periodických lékařských prohlídek se pak mohou konat prohlídky **mimořádné**. Ty jsou obvyklé v případech, kdy existuje podezření, že u zaměstnance došlo vlivem změněných pracovních podmínek nebo vlivem změny zdravotního stavu také ke změně ve zdravotní způsobilosti k jím vykonávané práci. Dále mohou být prováděny prohlídky **výstupní**, konané u zaměstnance, který končí u daného zaměstnavatele nebo u zaměstnance, který končí práci rizikovou a přechází na práci jinou. V případě, že zaměstnanci byli při své práci vystaveni velkým rizikům a zdravotní dopady se mohou projevit až po delší době, připadají v úvahu i lékařské prohlídky **následné**, jejichž cílem je opět včasné podchycení zdravotních problémů způsobených dlouhodobým vystavením nebezpečným vlivům (např. práce v uhelných dolech)[26].

Protože § 101 odst. zákoníku práce stanovuje, že zaměstnavatel je povinen hradit náklady spojené se zajištěním BOZP a tyto náklady nesmí žádným způsobem přenášet na své

zaměstnance, hradí v plném rozsahu i periodické, mimořádné, popř. výstupní lékařské prohlídky. Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba, která se o zaměstnání uchází. Pokud však se zaměstnavatelem uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah a nestanoví-li jiný právní předpis jinak, hradí vstupní lékařskou prohlídku zaměstnavatel. Zákon nicméně v této situaci umožňuje i takové řešení situace, ke kterému dospěje zaměstnavatel s uchazečem vzájemnou dohodou. Prakticky pak může zaměstnavatel uchazeči proplatit finančně nákladnou vstupní lékařskou prohlídku, i když uchazeče nakonec nepřijme, ale jeho povinností to není[33].

Tabulka 7 Periodická lékařská prohlídka podle kategorií práce

Kategorie práce	Běžný interval periodické lékařské prohlídky	Interval periodické lékařské prohlídky po dovršení 50 let zaměstnance
První	jednou za 6 let	jednou za 4 roky
Druhá	jednou za 5 let	jednou za 3 roky
Druhá riziková a třetí	jednou za 2 roky	
Čtvrtá	jednou za 1 rok	

Zdroj: Vyhláška č. 79/2013 Sb. [34], vlastní zpracování

3.9 Ochranné pracovní prostředky

Pokud nelze rizika vzniku pracovních úrazů na pracovišti zcela eliminovat technickými prostředky či zlepšením organizace práce, přicházejí na řadu osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP). Ty musí podle § 104 zákoníku práce zaměstnance chránit před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví ani bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. OOPP zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně podle vlastního předpisu vypracovaného na základě vyhodnocení rizik a dalších konkrétních podmínek práce. Dále pak musí dohlížet na stav OOPP a kontrolovat jejich užívání[11].

Pro zpracování interního předpisu k poskytování OOPP je nejprve nutné provést hodnocení rizik na pracovišti. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb. k tomuto poskytuje ve svých přílohách

pomůcky. Jedná se zejména o formulář pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků (vzor je uveden v příloze č. 2), výčet jednotlivých OOPP a výčet prací a činností vyžadujících poskytování OOPP [35]. V případě firem s velkým počtem zaměstnanců je vhodné provádět vyhodnocení rizik v rámci příslušné činnosti, popř. funkce, protože vyhodnocení rizik pro každého jednotlivého zaměstnance by bylo velice náročné. Samotný předpis by pak měl obsahovat:

- seznam OOPP,
- počet poskytovaných OOPP (s přihlédnutím k obměně OOPP např. z důvodu praní nebo zkoušek)
- dobu životnosti OOPP,
- způsob, podmínky a dobu používání OOPP,
- způsob nákupu a parametry, které musí OOPP splňovat,
- způsob skladování a vydávání OOPP zaměstnancům,
- ustanovení o udržování, přezkušování OOPP,
- způsob navrácení a likvidace OOPP[36].

Co se týká pracovního oděvu, tak podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb. běžný pracovní oděv a obuv není OOPP. Výjimkou je ale situace, kdy oděv či obuv při práci podléhá mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci jako OOPP[35].

Kromě OOPP stanovuje § 104 povinnosti taktéž bezplatně poskytnout mycí, čistící a dezinfekční prostředky. Mycími prostředky jsou obvykle běžná toaletní mýdla nebo čistící pasty. Za účelem předcházení infekčních onemocnění musí být poskytovány dezinfekční prostředky nebo ochranné masti s dezinfekčními účinky. Pokud jsou zaměstnanci vystaveni látkám, které mohou podráždit jejich pokožku (louhy, oleje, kyseliny atd.) musejí jim také být poskytovány regenerační krémy či masti[36].

V některých právních předpisech je používán také termín „osobní ochranné prostředky“ (OOP). Tento pojem je o trochu širší než pojem OOPP a rozumí se jím veškerá zařízení nebo prostředky určené k nošení nebo držení pro ochranu před jedním nebo více zdravotními a bezpečnostními riziky. Jak název napovídá, nejsou OOP na rozdíl od OOPP určeny jen pro výkon pracovní činnosti, ale například i pro sport či volný čas[36].

Podstatná část již zmíněného nařízení vlády č. 21/2003 Sb. je věnována způsobu, jakým musí být OOP uváděny na trh, posuzování shody, přezkušování, řízení jakosti či správného označování OOP. Podstatné však je, že veškeré OOP (mimo výjimky uvedené v tomto nařízení vlády), o kterých bylo na základě posuzování o shodě rozhodnuto, že splňují technické požadavky (stanovené ve všech příslušných právních předpisech), musí nést označení CE. Toto označení musí být umístěno na každém kusu OOP nebo alespoň na jeho obalu, pokud to vlastnosti výrobku jinak neumožňují. [37]

Nařízení vlády č. 21/2003 Sb. rozlišuje dvě kategorie OOP. První kategorie zahrnuje OOP určené pro ochranu uživatele proti:

1. povrchovému mechanickému působení (zahradnické rukavice, náprstky),
2. rizikům při manipulaci s horkými předměty do teploty 50 °C (rukavice, zástěry),
3. slabě agresivním čisticím prostředkům (ochranné rukavice),
4. mírným klimatickým vlivům (obuv, pokrývka hlavy)
5. slabým nárazům a vibracím (lehké ochranné přilby, lehká obuv, rukavice),
6. slunečnímu záření (sluneční brýle) [17], [37].

Druhá kategorie zahrnuje OOP složité konstrukce, jež uživatele chrání před závažnějším nebezpečím, které nemůže být včas rozpoznáno. Těmito OOP jsou:

1. filtrační prostředky pro ochranu dýchacích orgánů,
2. OOP poskytující ochranu (jen časově omezenou) proti chemickému působení nebo proti neionizujícímu záření,
3. OOP pro ochranu před pádem z výšky
4. OOP pro ochranu při vysokých teplotách,
5. OOP pro ochranu při nízkých teplotách (-50 °C), [17], [37].

3.10 Ochranné nápoje

Problematiku ochranných nápojů upravuje zejména § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Pro posouzení konkrétních situací na pracovišti je však nutné přihlídnout k přílohám tohoto nařízení, které stanovují detailní hodnoty jednotlivých činitelů, popřípadě samotné výpočty. Podstatný je také § 4a, jenž stanovuje hygienický limit ztráty tekutin za osmihodinovou směnu na 1,25 litru.

Tabulka 8 Rozdělení prací podle energetického výdeje

TŘÍDA PRÁCE	DRUH PRÁCE	ENERGETICKÝ VÝDEJ M (W.M⁻²)
I	Práce vsedě, minimální celotělová aktivita	≤ 80
IIa	Práce převážně vsedě spojená s lehkou manuální prací rukou, řízení osobního vozidla ad.	81 - 105
IIb	Práce spojená s řízením vozidel, autobusu, tramvaje ad.; převažující práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou a přenášením břemen do 10 kg atd.	106 – 130
IIIa	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin (občas v předklonu nebo vkleče), občasné přenášení břemen do 15kg.	131 – 160
IIIb	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin a trupu.	161 – 200
IVa	Práce spojená s rozsáhlou činností svalstva trupu, horních i dolních končetin, přenášení břemen o váze 25kg	201 – 250
IVb	Práce spojené s rozsáhlou a intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin.	251 – 300
V	Práce spojené s rozsáhlou a velmi intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin, transport těžkých břemen.	301 a více

Zdroj: Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. [38]; vlastní zpracování

Na ochranné nápoje mají zaměstnanci nárok, pokud v probíhající směně dojde k překročení hygienického limitu ztráty tekutin (1,25 l). Tento limit je pochopitelně závislý nejen na teplotě vzduchu, ale také na energetickém výdeji (viz tabulka 8). Další tabulky uvedené v příloze nařízení vlády č. 361/2007 Sb. pak určují přesný postup výpočtu množství náhrady tekutin[38].

Příklad:

Třída práce – IIIa (např. ruční úklid velkých ploch)

Překročení hygienického limitu ztráty tekutin (1,25 l) dojde při teplotě 20°C.

Náhrada tekutin za osmihodinovou směnu při teplotě 20 °C činí 0,9 l.

Náhrada tekutin za osmihodinovou směnu při zvýšení teploty o 1 °C činí 0,9 l + 0,21 l.

K maximální přípustné ztrátě tekutin za osmihodinovou směnu (3,9 l) dojde při teplotě 30°C.

Požadavky na ochranné nápoje jsou:

- zdravotní nezávadnost,
- maximálně 6,5 hmotnostních procent cukru,
- maximálně 1 hmotnostní procento alkoholu (u mladistvých zcela bez alkoholu),
- mohou obsahovat látky zvyšující odolnost organismu,
- poskytují se alespoň v množství 70% ztráty tekutin a minerálních látek (ztráta potem a dýcháním za osmihodinovou směnu)[38].

Kromě ochranných nápojů chránících před zátěží teplem existují také ochranné nápoje chránící před zátěží chladem. Tyto se dle § 8 podávají teplé a v množství alespoň 0,5 l za osmihodinovou směnu při práci na venkovním i nevenkovním pracovišti, na kterém teplota klesne pod 4°C. [38]

Problematika ochranných nápojů je bohužel poměrně složitá a mnozí zaměstnavatelé a dokonce i odborníci v oblasti BOZP přesně nevědí, jak správně stanovit objem ztráty tekutin, popřípadě množství samotných poskytovaných ochranných nápojů. V takovémto případě lze doporučit, aby v potenciálně rizikových směnách bylo zaměstnancům k dispozici spíše více ochranných nápojů, než je pro danou situaci nezbytné. Opomenuť nesmí být také bezpečnostní přestávky, jež jsou rovněž předmětem úpravy nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

3.11 Bezpečnostní značky, značení a signály

Povinnost umístit bezpečnostní značky a značení a umístit signály má podle § 6 zákona č. 309/2006 Sb. zaměstnavatel, na jehož pracovištích se vyskytují práce, při nichž může dojít k poškození zdraví. Bezpečnostní značky a signály mohou být zejména obrazové, zvukové nebo světelné. Bližší požadavky na vzhled, umístění a provedení je stanoven prováděcím předpisem - Nařízením vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů v současném znění[1].

Aby bezpečnostní značky a signály splňovaly požadavky zmíněného prováděcího předpisu, musí být zhotoveny z odolného materiálu a umístěny ve vhodném prostředí. Pokud nejsou zhotoveny z fotoluminiscenčního nebo reflexního materiálu, musí za špatné viditelnosti

vydávat světlo nebo být alespoň osvětleny. U světelných značek a signálů je nezbytné zajistit jejich vhodný kontrast vůči prostředí a zároveň zamezit možnému oslňování. Pro případ výpadku dodávky energie musí být tato zařízení vybavena náhradním zdrojem. Značky a zřízení určené k vysílání světelných a zvukových signálů musí být udržovány a kontrolovány tak, aby jejich vzhled a funkčnost zůstala plně zachována. Dojde-li k poškození nebo nevratnému zhoršení čitelnosti, musí být takováto značka či zařízení nahrazeno jiným. K zajištění vhodného umístění značek a signálů z hlediska správné viditelnosti nebo slyšitelnosti je zejména potřeba:

- omezit umístění většího počtu značek v těsné blízkosti,
- nepoužívat světelné značky poblíž jiného podobného zdroje světla,
- nepoužívat současně světelné značky, které mohou být zaměněny,
- nepoužívat zvukové signály při vysoké hladině okolního hluku,
- nepoužívat zvukové signály souběžně,
- zkontrolovat značky a zvukové signály před uvedením do provozu,
- kontrolovat značky a zvukové signály pravidelných intervalech,
- po použití vždy bezodkladně uvést do provozuschopného stavu[39].

Bezpečnostní značky lze rozdělit do čtyř základních skupin. Jedná se o:

- 1) značky zákazu – černý piktogram na bílém pozadí v červeném kruhu s červeným pruhem v úhlu 45°
- 2) značky příkazu – bílý piktogram na modrém pozadí, kruhový tvar
- 3) značky výstrahy – černý piktogram na žlutém poli s černým okrajem, trojúhelníkový tvar
- 4) informativní značky
 - a. označení únikové cesty, únikového východu, místa první pomoci a zařízení pro přivolání první pomoci – bílý piktogram na zeleném pozadí, obdélníkový nebo čtvercový tvar
 - b. označení prostředků a zařízení požární ochrany, směru cesty – bílý piktogram na červeném pozadí, čtvercový tvar [39]

Přesné vyobrazení výše popsaných ochranných značek podle nařízení vlády č. 11/2002 Sb. je součástí přílohy k této práci (viz příloha č. 3). Označena musí též být místa, kde se vyskytuje riziko střetu osob s překážkami nebo riziko pádu osob a věcí. K tomuto slouží černožluté a červenobílé šrafování taktéž vyobrazené v příloze č. 3. Bližší požadavky na vzhled, barvu a další parametry bezpečnostního značení jsou předmětem technických norem (viz níže)[1].

ČSN ISO 3864 (018011) Bezpečnostní barva a bezpečnostní značky

ČSN EN 1838:2000 (36 0453) Světlo a osvětlení - Nouzové osvětlení

V případě skladování či dopravy nebezpečných chemických látek je nutné vhodně označit piktogramem a podle potřeby i chemickým vzorcem příslušné nádoby či potrubní vedení. Označení musí být na viditelném místě a kontrastním pozadí. Značky na potrubním vedení se umisťují na účelných úsecích a zejména v rizikových oblastech jako jsou ventily a spoje. Pokud je ve skladu skladováno větší množství nebezpečných chemických látek, musí být tyto látky označeny na dveřích skladu nebo podle situace jinde v blízkosti místa skladování[39].

3.12 Osoba odborně způsobilá k prevenci rizik

Jak již bylo několikrát zmíněno, je nezbytným úkolem zaměstnavatele zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik. Tím jsou myšlena veškerá opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a opatření samotného zaměstnavatele, jejichž cílem je předcházet rizikům nebo alespoň co nejvíce omezit jejich působení. Podle § 9 zákona č. 309/2006 Sb. může plnění těchto úkolů zajišťovat zaměstnavatel sám nebo prostřednictvím osob odborně způsobilých. Čím více zaměstnanců zaměstnavatel zaměstnává, tím náročnější zejména z hlediska znalostí a času úkoly v prevenci rizik bývají. Tabulka č. 9, zpracovaná podle § 9 odst. 3 ukazuje, kdo v závislosti na počtu zaměstnávaných zaměstnanců může úkoly v prevenci rizik zajišťovat.

Tabulka 9 Osoby zajišťující úkoly v prevenci rizik

25 a méně zaměstnanců	26 – 500 zaměstnanců	více než 500 zaměstnanců
Sám zaměstnavatel (má-li potřebné znalosti), Jedna nebo více odborně způsobilých osob	Sám zaměstnavatel (je-li sám odborně způsobilý) Jedna nebo více odborně způsobilých osob	Jedna nebo více odborně způsobilých osob

Zdroj: Zákon č. 309/2006 Sb. [12], vlastní zpracování

Osoba odborně způsobilá je podle § 10 téhož předpisu osobou, která splňuje následující předpoklady.

- 1) Minimálně středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou
- 2) Odborná praxe (zajišťování úkolů v prevenci rizik nebo činnost v oblasti BOZP) v délce:
 - a) 3 let
 - b) 1 roku v případě dosaženého vysokoškolského vzdělání (bakalářský nebo magisterský studijní program v oblasti BOZP)
- 3) Doklad o úspěšně vykonané zkoušce způsobilosti (skládá se každých 5 let) [12]

Žádným právním ani jiným předpisem k zajištění BOZP není v současné době definována konkrétní činnost, která by osobou odborně způsobilou pro zaměstnavatele měla být zajišťována. Obecně lze však tuto činnost rozdělit do tří částí.

V rámci **poradní činnosti** by odborně způsobilá osoba měla například:

- radit zaměstnavatelí a vedoucím zaměstnancům v oblasti plnění úkolů v prevenci rizik (např. z hlediska organizace práce, pracovních postupů, používaných technologií, výběru a používání OOPP atd.)
- podílet se na vyhledávání a vyhodnocování rizik a navrhnout opatření k omezení jejich působení
- vyhodnocovat vzniklé mimořádné situace a navrhnout opatření k zabránění jejich opakování

- informovat o nových požadavcích a změnách vyplývajících z předpisů k zajištění BOZP[40]

Metodická činnost může zahrnovat například:

- zpracování interních předpisů k zjištění BOZP, popř. návrhy dalších interních dokladů,
- podíl na tvorbě systému vzdělávání (školení) zaměstnanců ,
- podíl na tvorbě systému úrazové prevence (šetření pracovních úrazů a nemocí z povolání, vedení evidence atd.),
- podíl na tvorbě systému bezpečnostního značení,
- podíl na tvorbě systému poskytování OOPP, ochranných nápojů, mycích čistících a dezinfekčních prostředků,
- podíl na tvorbě systému bezpečnosti technických zařízení (návrhy termínů kontrol a revizí jednotlivých zařízení)[40].

Příkladem **kontrolních činností** může být:

- kontrola úrovně BOZP,
- návrhy plánů kontrol, zpracování záznamů o kontrolách,
- kontroly dodržování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP,
- účast při kontrolách státních orgánů, popř. odborové organizace,
- zpracování zápisu z provedených kontrol, informování zaměstnavatele (vedoucí zaměstnanec) o zjištěných nedostatcích, navrhnout opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrolách [40].

3.13 Školení BOZP zaměstnanců

BOZP nepředstavuje pouze souhrn mnoha povinností, které musí zaměstnavatel splnit, aby se vyhnul negativním ekonomickým důsledkům plynoucích z pracovních úrazů a nemocí z povolání jeho zaměstnanců či sankcí státních orgánů. BOZP je tu hlavně pro samotné zaměstnance, a proto je nezbytné, aby byli v této oblasti řádně vzděláváni.

Nutnost takového vzdělávání zaměstnanců vychází z několika již zmíněných požadavků zákoníku práce. Prvním z nich je požadavek na zajištění školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP. Dalším požadavkem je seznámení zaměstnanců s riziky a opatřeními sloužícími ke snížení jejich vlivu. Zaměstnavatel má také povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie je jím vykonávaná práce zařazena a také jakým vyšetřením či očkováním se musí podrobit. Právě pro tato seznámení (školení) se používá souhrnný název „školení BOZP zaměstnanců“. Zahrnuto pochopitelně může být i seznámení zaměstnanců s celou řadou dalších informací, které jsou pro správné fungování systému BOZP na konkrétním pracovišti nutné[1].

§ 103 zákoníku práce stanovuje, že četnost a obsah jednotlivých školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP stanoví sám zaměstnavatel. Druhý odstavec ovšem také zmiňuje, že školení zaměstnanců by se mělo týkat předpisů, které se vztahují k jimi vykonávané práci a rizikům, s nimiž zaměstnanec může přijít do styku. To znamená, že není nutné například seznamovat dělníka nebo skladníka s detaily právních předpisů upravujících ukládání pokut státním úřadem inspekce práce. Je proto vhodné zpracovat osnovy školení zvláště pro různé skupiny zaměstnanců tak, aby byla respektována specifika jimi vykonávané práce a pozornost nebyla zbytečně věnována oblastem pro ně nedůležitým[11].

Návrhy obsahů, četností školení, způsoby ověřování znalostí stejně vedení dokumentace o provedených školení stejně jako provádění samotného školení obvykle v praxi vypracovává odborně způsobilá osoba. Jak již bylo zmíněno, zákoník práce v tomto ponechává zaměstnavateli volnost, a je tedy zcela na něm, popřípadě na dohodě mezi ním a odborně způsobilou osobou, jak budou při realizaci školení postupovat[41].

Závěrem této kapitoly je ještě nutné zmínit případy, kdy zaměstnavatel podle zákoníku práce musí školení vždy zajistit.

- 1) Při nástupu zaměstnance do práce.
- 2) Při změně pracovního zařazení nebo změně druhu práce.
- 3) Při zavedení nové technologie, změně pracovních a výrobních prostředků či postupů.
- 4) V situacích, které mají nebo mohou mít vliv na BOZP[11].

3.14 Vnitřní předpisy

Na rozdíl od právního předpisu, který je obecně závazný a zavazuje tedy neomezený počet adresátů, je vnitřní předpis adresován pouze určité skupině lidí, kteří jsou na základě zákona účastníky určitého vztahu. Jedná se o tzv. interní normativní akt, který i přes svůj normativní charakter není pramenem práva[42].

Vnitřní předpisy (někdy také vnitřní směrnice, normativní akt řízení ad.) vydávají zaměstnavatelé za účelem konkretizace oprávnění a povinností stanovených v právních předpisech. K jejich vydávání není zapotřebí žádného zákonného zmocnění. Vnitřní předpisy dokonce nemusí být veřejně vyhlášeny, stačí pouze, aby byly vhodným způsobem sděleny těm, kterých se týkají[43].

V obecné rovině je oblast vnitřních předpisů upravena i v zákoníku práce. Podle § 305 je možné, aby zaměstnavatel stanovil v pracovněprávních vztazích práva, z nichž je zaměstnanec oprávněn výhodněji, než stanoví zákoník práce. Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s žádnými právními předpisy. Obvykle je vydáván na dobu určitou a i po ukončení jeho platnosti je zaměstnavatel povinen předpis 10 let uschovat. Účinnosti nabývá dnem, který je v něm stanoven, nikdy ale dříve než byl zaměstnavatelem vyhlášen. Vnitřní předpis je závazný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele[11].

4 Vlastní práce

Cílem této části práce je vytvoření směrnice k zajištění BOZP, zmapování úrovně BOZP a zmapování rizik na pracovišti, a to vše v podmínkách konkrétního subjektu. K tomuto účelu byla zvolena příspěvková organizace věnující se poskytování služeb v oblasti odpadového hospodářství, údržbě vodovodů a kanalizací, údržbě veřejných komunikací a osvětlení a veřejně prospěšným pracím.

Po konzultaci s vedoucím zaměstnancem a osobou odborně způsobilou k prevenci rizik bylo dohodnuto, že pro potřeby této práce nebude zmíněn skutečný název organizace a ani další specifické informace, které by vedly k jejímu ztotožnění. V další části práce bude tedy proto místo skutečného názvu organizace používáno jen označení „Organizace“.

Vlastní práce je zpracovaná na základě informací získaných během prohlídky pracoviště, která byla vykonána v rámci pravidelného školení zaměstnanců firmy osobou způsobilou v prevenci rizik.

4.1 Stručný popis subjektu

K 13. 1. 2016 zaměstnávala Organizace celkem 32 zaměstnanců. Tabulka č. 10 blíže vyobrazuje konkrétní pracovní pozice a počty zaměstnanců. Pravý sloupec navíc uvádí kategorii práce (podle zákona č. 258/2000 Sb.)

Tabulka 10 Zaměstnanci Organizace

Oblast činnosti	Pracovní zařazení	Počet	Kategorie práce
	Ředitel Organizace	1	1
Odpadové hospodářství	Řidič popelářského vozu	4	2
	Závozník popelářského vozu	4	2
Veřejně prospěšné práce (VPP)	Zahradník	2	2
	Pracovník VPP	4	2
	Řidič VPP	3	2

Vodovody kanalizace	Instalatér	4	2
Čistička odpadních vod (ČOV)	Obsluha ČOV	2	3
Administrativa	Účetní	2	1
	Vedoucí VPP	1	1
	Vedoucí dopravy	1	1
	Vedoucí – vodovody kanalizace	1	1
	Asistentka	2	1
	Sekretářka	1	1

Zdroj: Interní dokumenty Organizace, vlastní zpracování

Pracoviště Organizace

Organizace disponuje jednopatrovou administrativní budovou, kde se po většinu pracovní doby vyskytují zejména výše zmínění administrativní pracovníci. Je zde také umístěno hygienické zázemí a šatny pro další zaměstnance. K budově přiléhá obestavěný dvůr o rozloze cca 1800 m². Další zástavba slouží pro ostatní technické a skladovací prostory a garáže vozidel Organizace. Kromě tohoto pracoviště patří k Organizaci také areál čističky odpadních vod vzdálený zhruba 600 m.

Pracovní činnosti

Odpadové hospodářství: svoz směsného odpadu od občanů i soukromých firem, odvoz tříděného odpadu (papír, sklo, plast), vysypávání odpadkových košů v obci, hrubé třídění odpadu

Vodovody a kanalizace: provoz a správa vodovodních a kanalizačních sítí, řešení havarijních situací, provoz ČOV

Veřejné komunikace: údržba veřejných komunikací

Veřejně prospěšné práce: Sečení veřejných prostranství ve vlastnictví města (parků, zelených ploch podél silnic a chodníků), údržba záhonů, odplevelování chodníků

Používané stroje, zařízení a nástroje, skladování

Žací stroje na trávu, sekačky, zametací stroje na chodníky a ulice, elektrocentrála, vrtačky, kladiva, čerpadla, motorová pila, UNC nakladač, řebříky, regály

Vozidla organizace

Mercedes Variopress – popelářské vozidlo – 2x

Škoda LIAZ kuka

Škoda 706 – fekální vůz

Avia – nákladní kontejnerový vůz

Multicar 25 sklápěč – 3x

Multicar M 30 FUMO

Zametací vůz 3x

Osobní vozidla – 3x

UNC (smykem řízený kolový nakladač)

Zajišťovaná odborná kvalifikace

Řidič motorového vozíku

Obsluhvatel tlakových nádob

Řidič osobního vozidla (skupina řidičského oprávnění B)

Řidič nákladního vozidla (skupina řidičského oprávnění C)

Obsluhvatel UNC (smykem řízený kolový nakladač)

Obsluhvatel motorové pily

Požární zabezpečení

Činnosti provozované v Organizace jsou dle zákona č. 133/1985 Sb. o požární ochraně ve znění pozdějších předpisů zařazeny do kategorie „bez zvýšeného požárního nebezpečí“.

V rámci požárního zabezpečení je budova Organizace vybavena přenosnými hasicími přístroji. Čistička odpadních vod je vybavena hydranty.

4.2 Pracovní úrazovost

Z dostupných interních dokumentů Organizace jsou známy pracovní úrazy od počátku roku 2009 až do současnosti (k datu 13. 1. 2016). Nejprve jsou chronologicky uvedeny pracovní úrazy, které si vyžádaly pracovní neschopnost. V tabulce č. 11 jsou dále uvedeny drobné úrazy bez pracovní neschopnosti, které byly jen zaevidovány v „Knize úrazů“.

2009

Při stěhování nábytku v kanceláři došlo k podklouznutí nohy a při následném pádu k **natržení svalu a šlachy levé nohy**. *Pracovní neschopnost: 67 dnů.*

Při obsluze podavače popelářského vozu došlo k **fraktuře pravé ruky**. Přimáčknutí ruky postiženého mezi podavač s odpadní nádobou a automobil stojící za ním.

Pracovní neschopnost: 72 dnů.

Na pracovní akci při odvozu separovaného odpadu došlo při výstupu z vozidla Multicar ke špatnému došlápnutí na povrch vozovky a následnému **pohmoždění kotníku pravé nohy**.

Pracovní neschopnost: 35 dnů.

2011

Během manipulace s popelnicemi při svážení komunálního odpadu spadla postiženému popelnice z držáku do vnitřní části popelářského vozu (typ Mercedes Variopress). Při snaze o její vyproštění a vytažení došlo k nárazu čelem o zařízení podavače a následné **tržné ráně (cca 15 mm) na pravé straně čela**. *Pracovní neschopnost: 30 dnů.*

2012

Při vystupování z vozidla MULTICAR M 30 FUMO došlápl poškozený pravou nohou na kraj obrubníku, **příčemž došlo k podvrtnutí a natažení kotníku pravé nohy**. Poškozený odpracoval zbytek pracovní doby a byl s ním sepsán zápis o drobném úrazu v „Knize úrazů“. Ve večerních hodinách téhož dne pro bolest pravého kotníku navštívil pohotovostní ambulanci. *Pracovní neschopnost: 7 dnů.*

Při vystupování z pojízdné sekačky KUBOTA došlápl poškozený na nerovný povrch, přičemž došlo k nepřirozenému prohnutí kolena levé nohy - **zhmoždění kolena levé nohy**.
Pracovní neschopnost: 40 dnů.

Při sekání trávy příkopu u silnice 1. třídy při pravé krajnici strojem Belos do poškozeného čelně narazilo v protisměru jedoucí vozidlo. Při nárazu došlo ke zranění postiženého, ten byl převezen RZ do nemocnice na traumatologickou ambulanci, kde byl ošetřen a odeslán domů. **Fraktura 6. žebra vlevo; zhmožděný levý loket a tržná rána**.

Pracovní neschopnost: 88 dnů.

2013

Při vybalování nářadí z igelitového obalu v důsledku chvilkové nepozornosti sjela poškozenému čepel nože po řezaném materiálu a došlo k **řezné ráně na palci levé ruky**.
Pracovní neschopnost: 58 dnů.

Při ruční manipulaci s materiálem (třídění a odebírání odpadu), došlo k náhlému vymrštění kusu drátu, který zasáhl postiženého do pravého oka - **rozříznutá rohovka pravého oka**.
Pracovní neschopnost: 33 dnů.

Postižená jela jako spolujezdec ve vozidle Multicar na určenou práci. Na křižovatce silnic došlo k dopravní nehodě (nezaviněné Organizací). Při srážce vozidel postižená narazila kolenem do palubní desky a došlo k **pohmoždění pravého kolena**.
Pracovní neschopnost: 53 dnů.

2014

Při ruční manipulaci s materiálem (třídění a odebírání odpadu), došlo při nakládání velké dřevěné desky do kontejneru vozidla MULTICAR k přimáčknutí prostředníku pravé ruky mezi rámem kontejneru a nakládanou deskou – **zhmoždění prostředníku pravé ruky**.
Pracovní neschopnost: 8 dnů.

Při vystupování z pojízdné sekačky GIANNI FERRARI, došlo při podklouznutí nohy k pádu na obrubník a následnému **pohmoždění kolena pravé nohy**.
Pracovní neschopnost: 23 dnů.

2015

Při určené práci závozníka při svozu odpadu popelářským vozem došlo k **pokousání bérce pravé nohy** postiženého volně pobíhajícím psem, který vyběhl ven z pozemku u domu, kde byly právě vyváženy popelnice. Byla přerušena pracovní činnost a postižený byl odvezen k odbornému ošetření. *Pracovní neschopnost: 7 dnů*

Tabulka 11 Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti

Datum vzniku PÚ	Pracovní úraz / poranění
10. 5. 2010	Přimáčknutí prostředníčku levé ruky při manipulaci s betonovým obrubníkem
15. 11. 2010	Odřené a pohmožděné pravé koleno při manipulaci s poraženým stromem
10. 12. 2011	Pohmoždění zad kostrče a hlavy při pádu při vystupování z nákladního vozu Avie
23. 1. 2012	Naražení hlavy o betonovou desku
21. 3. 2012	Řezná rána pod rtem při úklidu odpadu do kontejneru
5. 4. 2013	Oděrka a pohmožděnina pod pravým okem při úklidu větví
12. 7. 2014	Píchnutí o injekční stříkačku do ukazováčku pravé ruky
16. 8. 2014	Poranění pravého oka

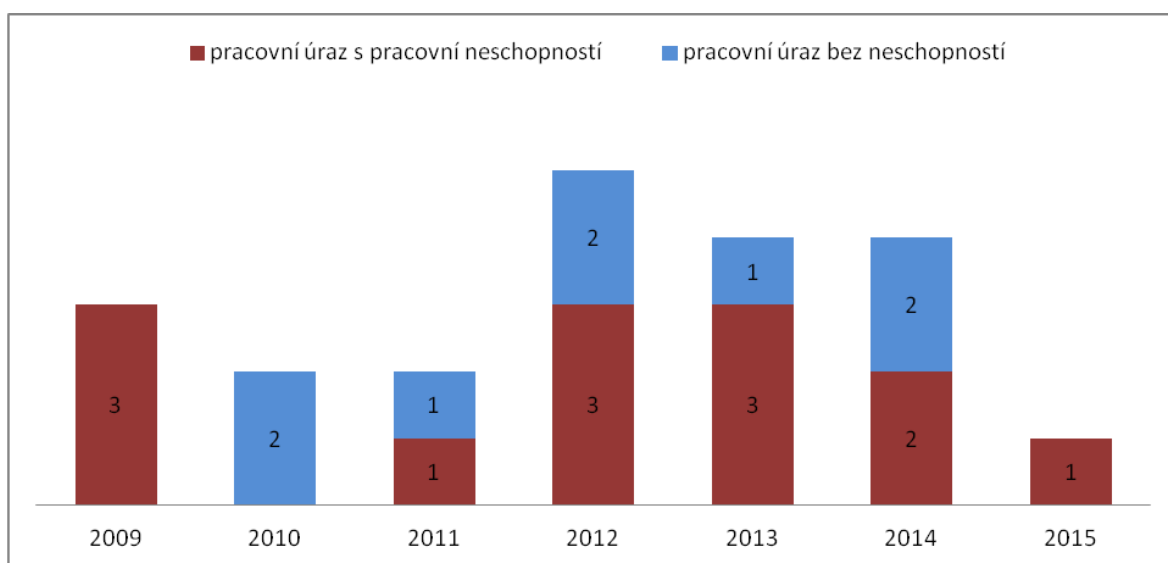
Zdroj: Interní dokumenty Organizace, vlastní zpracování

Zjištěné pracovní úrazy lze zpravidla rozdělit do dvou kategorií. Velká většina pracovních úrazů vznikla v důsledku chvilkové nepozornosti, ztráty koncentrace nebo neopatrnosti zaměstnance. Jedná se zejména o zhmožděninny či řezné rány zaviněné pádem či neopatrnou manipulací. Druhou kategorií pracovních úrazů představují úrazy, které byly zaviněny vnějšími nepředvídatelnými vlivy. Příkladem jsou dopravní nehody zaviněné jinými účastníky silničního provozu.

Z vyšetřování příčin jednotlivých událostí je zřejmé, že ze strany zaměstnanců ani zaměstnavatele nedošlo k porušení právních ani jiných předpisů týkajících se BOZP. Podle všech zjištění postupovali zaměstnanci v souladu s obvyklými pracovními postupy, používali stanovené pracovní či dopravní prostředky a byli vybaveni předepsanými OOPP. Všichni poškození splňovali příslušné kvalifikační požadavky. U žádného poškozeného zaměstnance nebylo zjištěno, že by jednal pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových

látek. Byly tedy zjevně dodrženy povinnosti zaměstnanců stanovené v § 103 a § 106 zákoníku práce. Zároveň nebylo zjištěno, že by si zaměstnanci v inkriminovaných situacích počínali neobvyklým způsobem, jednali lehkomylně, ačkoliv vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem museli znát důsledky svého konání. Nedošlo tedy ani k naplnění podmínek pro částečné zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu podle § 270 zákoníku práce.

Graf 1 Pracovní úrazovost 2009 – 2015



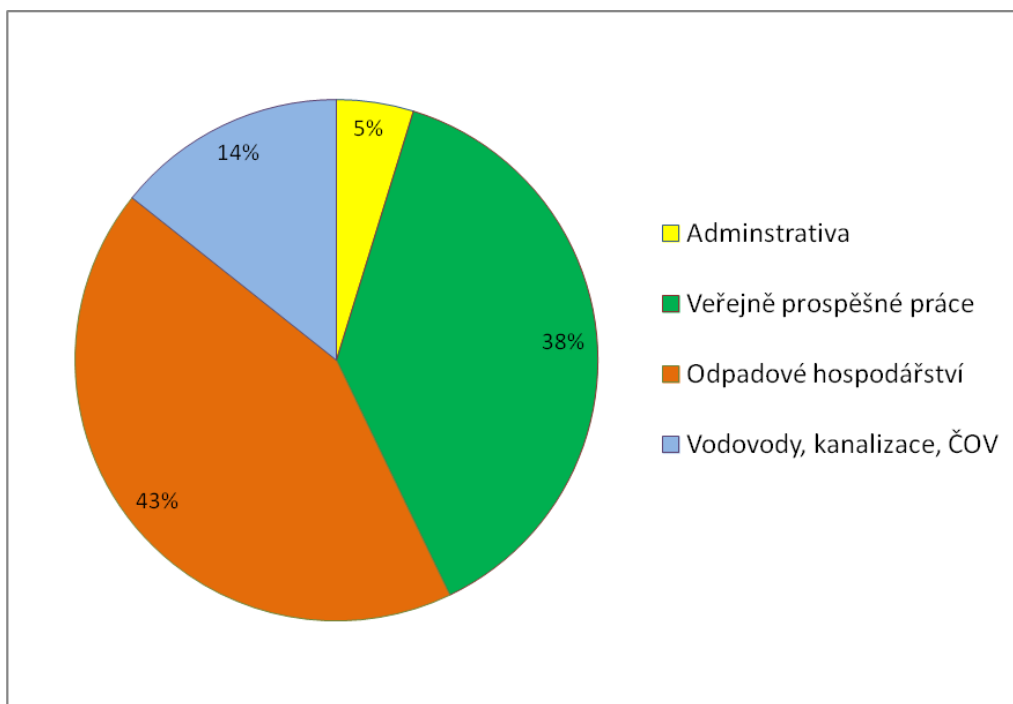
Zdroj: Interní dokumenty Organizace, vlastní zpracování

Výše uvedený graf zobrazuje rozložení pracovních úrazů za posledních sedm let. Pro odhad trendu nebo dokonce budoucího vývoje jsou však dostupná data nedostatečná. Poklesy či nárůsty pracovních úrazů v jednotlivých letech lze přisoudit náhodným jevům. V Organizaci totiž v posledních sedmi letech nedošlo k zásadnějším změnám, kterými by se tyto pohyby daly vysvětlit. Od roku 2009 v Organizaci nedošlo ani k výrazné obměně zaměstnanců, změnám technologií a postupů ani k užívání nových strojů či zařízení. Dokonce i jednotlivá roční období se v počtech pracovních úrazů příliš neliší.

Zřejmé ale je, že nejméně pracovních úrazů v Organizaci utrpí zaměstnanci v pracující administrativě. Manuální práce, při kterých jsou zaměstnanci vystaveni četnějším nebezpečným činitelům, představují nejnebezpečnější práce v Organizaci. Na zaměstnance pracující v oblasti veřejně prospěšných prací a odpadového hospodářství (53% všech

zaměstnanců Organizace) připadá 81% všech pracovních úrazů ve zkoumaném období. Rozdělení pracovních úrazů podle jednotlivých pracovních činností naznačuje graf č. 2

Graf 2 Rozdělení pracovních úrazů podle jednotlivých oddělení organizace



Zdroj: Interní dokumenty Organizace, vlastní zpracování

4.3 Nedostatky v oblasti BOZP

V Organizaci bylo 13. 1. 2016 v rámci pravidelné prohlídky BOZP zjištěno několik méně závažných nedostatků.

Některé nebezpečné chemické látky a přípravky skladované v areálu Organizace nebyly v době kontroly řádně označeny na svém obalu. Nebyly tak splněny požadavky **§ 4 nařízení vlády č. 11/2002 Sb.**, které stanovuje, aby byly nebezpečné chemické látky po celou dobu jejich skladování označeny piktogramem na viditelném místě s kontrastním pozadím a podle potřeby i vzorcem nebo názvem chemické látky nebo přípravku.

Některé komunikace a překážky v areálu Organizace nebyly v době kontroly řádně opájeny bezpečnostními značkami. Zejména se jednalo o střídavé barevné šrafování podle **§ 3 nařízení vlády č. 11/2002 Sb.**

Jedna z kontrolovaných lékárníček obsahovala léčiva a obvazový materiál s prošlou expirační dobou. Na rozdíl od silničního provozu, kde obsah lékárníčky stanovuje vyhláška ministerstva dopravy, není obsah ani množství lékárníček na pracovišti upraven žádným právním předpisem. I když tedy zjevně nedošlo k porušení konkrétního právního předpisu, porušen byl vnitřní předpis Organizace (**Směrnice č. 1/2010.**), který mimo jiné stanovuje pravidelné kontroly a údržbu lékárníček, včetně výměny obsahu s prošlou expirační dobou.

Posledním z nedostatků zjištěných během kontroly úrovně BOZP byla absence dokumentace o provedení revize tlakové nádoby (vzdušník kompresoru). Zajištění provádění revizí je povinností všech provozovatelů vyhrazených tlakových zařízení a vyplývá z vyhlášky Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu č. 18/1979 Sb. v platném znění.

4.4 Směrnice k zajištění BOZP v Organizaci

Vzhledem k rozsáhlé škále činností vykonávaných Organizací a vzhledem k omezenému rozsahu této práce bude směrnice k zajištění BOZP vypracovaná pouze pro oddělení odpadového hospodářství (dále jen OH). Organizace již disponuje komplexní směrnicí k zajištění BOZP pro všechny oblasti své činnosti – Směrnice k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 1/2010.

Struktura Směrnice č. 1/2010.

- I. Úvodní ustanovení**
- II. Odpovědnost za zajišťování BOZP**
- III. Základní úkoly vedoucích zaměstnanců při zajišťování BOZP**
- IV. Základní úkoly zaměstnanců při zajišťování BOZP**
- V. Školení o BOZP**
- VI. Pracovní úrazy a nemoci z povolání**
- VII. První pomoc**
- VIII. Zdravotní způsobilost**
- IX. Dokumentace BOZP**
- X. Prevence rizik**
- XI. Výrobní a pracovní prostředky a zařízení**
- XII. Osobní ochranné pracovní prostředky**

XIII. Požární ochrana

XIV. Závěrečná ustanovení

Nově vytvořená směrnice – „Směrnice k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - OH č. 1/2016 navazuje na směrnici č. 1/2010. a konkretizuje její části V, X a XII. K vyhodnocení rizik (část X. – Prevence rizik) je využita Jednoduchá bodová metoda uvedená v kapitole 3.5.2. Bodové hodnocení kritérií je zpracováno podle tabulky č. 2 a závažnost rizika vyhodnocena podle tabulky č. 3.

4.5 Směrnice k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – OH

č. 1/2016

I. Úvodní ustanovení

1. Tato směrnice upravuje zásady a základní pravidla, jejichž dodržování je nezbytné k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Organizaci v rámci oddělení odpadového hospodářství (dále jen „**oddělení OH**“)
2. Tato směrnice konkretizuje V., X. a XII. část směrnice č. 1/2010 pro účely oddělení OH. Zbylé části směrnice č. 1/2010 platí v nezměněné podobě i pro oddělení OH.
3. Směrnice se vztahuje na pracoviště, zařízení a na všechny zaměstnance oddělení OH.
4. Zaměstnanci, kteří jsou v pracovním nebo obdobném poměru k organizaci v oddělení OH, jsou povinni se touto směrnicí řídit i v případech, kdy plní pracovní úkoly mimo pracoviště.

II. Školení o BOZP

1. Za účelem zvyšování kvalifikace zaměstnanců v oblasti BOZP jsou v oddělení OH prováděna vstupní, periodická a specializovaná školení.

Osnova vstupního školení:

- a) **Základní právní předpisy** (zákon č. 262/2006 Sb. *zákoník práce*; zákon č. 309/2006 Sb. *o zajištění dalších podmínek BOZP*; zákon č. 251/2005 Sb. *o inspekci práce*)
- b) **Pracovní úrazy** (nařízení vlády č. 201/2010 Sb. *o způsobu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu*; poskytování první pomoci, traumatologický plán, lékárničky)
- c) **Směrnice Organizace** (směrnice č. 1/2010, směrnice č. 1/2016 a další)
- d) **Seznámení s riziky** (směrnice č. 1/2016)
- e) **Požární bezpečnost** (zákon č. 133/1985 Sb., vyhláška č. 246/2001 Sb.)

f) **Instruktaž na pracovišti**

Osnova periodického školení:

- a) **Základní předpisy** (zákon č. 262/2006 Sb. *zákoník práce*; zákon č. 309/2006 Sb. *o zajištění dalších podmínek BOZP*; zákon č. 251/2005 Sb. *o inspekci práce*; zákon č. 258/2000 Sb. *o ochraně veřejného zdraví*; nařízení vlády č. 361/2007 Sb., *kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci*)
 - b) **Pracovní prostředí, stroje, zařízení, nářadí** (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. 378/2001 Sb., *kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení přístrojů a nářadí*; zákon č. 350/2011 Sb. *o chemických látkách a chemických směsích*; zákon č. 185/2001 Sb. *o odpadech*; norma ČSN EN 50110-1 ED. 3 - *obsluha a práce na elektrických zařízeních*)
 - c) **Provoz motorových vozidel** (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*; zákon č. 111/1994 Sb. *o silniční dopravě*)
 - d) **Pracovní úrazy** (Poskytování první pomoci, traumatologický plán, lékárničky, seznámení s případy úrazů a havárií)
 - e) **Směrnice Organizace** (směrnice č. 1/2010, směrnice č. 1/2016 a další)
 - f) **Seznámení s riziky** (směrnice č. 1/2016)
 - g) **Požární bezpečnost** (zákon č. 133/1985 Sb. *o požární ochraně*; vyhláška č. 246/2001 Sb. *o požární prevenci*)
2. Vstupní školení se provádí na pracovišti, zásadně v den nástupu nového zaměstnance.
3. Periodické školení se provádí 1x za rok.

III.

Prevence rizik

1. Vedoucí zaměstnanec vyhledává rizika, zjišťuje jejich příčiny a zdroje a přijímá opatření k jejich odstranění. Tuto činnosti zajišťuje ve spolupráci s osobou odborně způsobilou k prevenci rizik.
2. Za účelem zajištění prevence rizik je v oddělení OH prováděna nejméně jedenkrát ročně pravidelná analýza rizik.
3. Vyhodnocení aktuálních rizik, se kterými jsou zaměstnanci povinně seznamováni, je vyobrazeno v TABULCE č. 12.

Tabulka 12 Rizika na pracovišti – oddělení OH

Nebezpečný činitel	Nebezpečí	Poškození	PNN	ER	OR	NR	MR
motorová vozidla	srážka vozidel, náraz vozidla na překážku - převrácení vozidla, sjetí vozidla mimo vozovku	-	1	3	0,95	14	39,9
	sražení osoby vozidlem	-	1	3	0,95	14	39,9
	pád při sestupu, při čištění a údržbě vozidla	poranění končetin	1	6	0,9	7	37,8
	přiražení nebo přitlačení osoby vozidlem k části stavby či jiné pevné konstrukci	-	0,5	3	0,85	7	8,925
údržba a oprava vozidla	přejetí, přitlačení zaměstnance opravovaným vozidlem	-	0,5	3	0,85	7	8,925
	přiražení končetiny, popř. jiné části těla při otevírání a zavírání krytů vozidla	poranění končetin	1	3	0,85	3	7,65
	Odlétnutí úlomku materiálu	oči, obličej	1	6	0,9	3	16,2
nakládka a vykládka	uklouznutí, klopýtnutí podvrtnutí nohy na manipulačních a ložných plochách	-	1	6	0,9	3	16,2
	vysmeknutí a vyklouznutí břemene z rukou a následný pád břemene na nohu	poranění dolních končetin	1	6	0,9	3	16,2
	naražení, přiražení, přiskřípnutí prstů k úložné ploše	poranění prstů ruky	0,5	6	0,85	3	7,65
	pád břemene na pracovníka při zvedání a ukládání břemene v případě sesutí břemene v důsledku jeho vadného upevnění, špatné polohy nebo nesprávného způsobu odběru, po posunutí převážených břemen během jejich dopravy atd.	-	0,5	6	0,9	7	18,9
	vymrštění shozeného materiálu a zasažení pracovníka	-	1	3	0,9	3	8,1
pád pracovníka při výstupu na dopravní prostředek a sestupu z dopravního prostředku	-	1	6	0,9	7	37,8	

Nebezpečný činitel	Nebezpečí	Poškození	PNN	ER	OR	NR	MR	
nakládka a vykládka	pád břemene, předmětu, materiálu při vykládce a nakládce na pracovníka/osobu	-	1	6	0,9	3	16,2	
	sesutí břemen a pád při odebírání předmětů z ložných ploch dopravních prostředků a jejich pád na osobu	-	0,5	6	0,9	7	18,9	
	přejetí, naražení, přitlačení osoby dopravním prostředkem při couvání	-	0,5	3	0,9	15	20,25	
	přetížení a namožení v důsledku intenzivnějšího zvedání, přemísťování a manipulace s břemeny	namožení, natažení svalů a šlach	-	0,5	6	0,95	3	8,55
		poškození kosterního aparátu a kloubů	-	0,5	2	0,95	7	6,65
		tříselná či stehenní kýla	-	0,5	2	0,95	7	6,65
Motorová vozidla - hákový nosič kontejneru	pád kontejneru přiřazení, přimáčknutí nebo přitlačení, rozdrčení osoby při nakládání kontejneru nebo korby	-	0,5	3	0,9	7	9,45	
	přejetí, přiřazení osoby při couvání vozidla ke kontejneru	-	0,5	3	0,9	15	20,25	
	poškození nakládacího zařízení, zranění rukou	horní končetiny	0,2	6	0,95	7	7,98	
	zasažení osoby vykládaným materiálem	-	1	6	0,9	3	16,2	
	pád osoby z kontejneru	-	0,5	1	0,9	7	3,15	
	úraz elektrickým proudem v případě dotyku zvednutého nakládacího zařízení s vodičem venkovního elektrického vedení	-	0,5	1	1	15	7,5	
Žiravé chemické látky a odpady	popálení, poleptání - při polití (odstříknutí) kyselinou, louhem	tělo, končetiny	0,5	3,0	0,90	7	9,45	
		oči	0,5	3,0	0,85	7	8,925	
	vdechování výparů chemikálií a odpadů	-	0,5	6	1	3	9	
Alergeny	vznik alergií	-	0,2	3	1	3	1,8	
Prach	nebezpečí popálení při kontaktu s agresivním prachem z likvidace nebezpečných odpadů (reakce potu s prachem) na rukou, v podpaží, na krku a obličeji	-	0,5	3	1	3	4,5	
	poranění očí zvířeným prachem	oči	0,5	6	0,95	3	8,55	
Hořlavé kapaliny	nebezpečí požáru všeobecně	-	1	0,5	0,85	40	17	
Ruční manipulace s materiálem	přetížení a namožení v důsledku zvedání, přemísťování a manipulace s břemeny nadměrné hmotnosti a chybného způsobu manipulace	-	0,5	3	1	3	4,05	

Nebezpečný činitel	Nebezpečí	Poškození	PNN	ER	OR	NR	MR
Ruční manipulace s materiálem	nadměrná námaha při dlouhodobějším zvedání a manipulaci s břemeny v nevhodné poloze	páteř	0,5	6	1	7	21
	pořezání, píchnutí, odření		1	6	0,9	3	16,2
	pádu břemene na zaměstnance, naražení v důsledku vysmeknutí břemene z rukou; ztráta soudržnosti materiálu a rozpadnutí břemene; pád na nohu; přiražení prstů (například manipulace s přepravními obaly - sudy; třídění pevného odpadu apod.	-	0,5	3	0,95	7	9,975
	poranění kloubů prudkým nekoordinovaným pohybem	-	0,5	6	1	3	9
	zřícení stohu (hranice) kusového materiálu po ztrátě stability, zasažení zaměstnance padajícím materiálem	-	0,5	3	0,9	3	4,05
	Nebezpečí přiražení prstů při manipulaci, přiražení končetiny k okolním předmětům, konstrukcím apod.	horní končetiny	1	6	0,95	3	17,1
Oprávenství – dílenská pracoviště	nepořádek na pracovišti, zakopnutí, pád materiálu, píchnutí a pořezání o ostrou hranu (zbytky drátu a plechových odřezků na podlaze a pracovních místech)	-			0,9		
Oprávenství - ruční nářadí	sečné, řezné, bodné, tržné rány, přimáčknutí, otlaky, zhmožděniny, podlitiny při nežádoucím kontaktu s nářadím	-	3	6	0,9	3	48,6
	odlétnutí střípiny, drobné částice, úlomku, ořepu apod.	oči	1	6	0,95	3	17,1
	vyklouznutí nářadí z ruky	-	1	6	0,9	3	17,1
Oprávenství – elektrické nářadí	zranění odletujícími částmi opracovávaného materiálu	obličej, oči	1	3	0,95	3	8,55
	pád zaměstnance při práci s nářadím ze žebříku		0,5	2	0,95	7	6,65
Vrtačky	poranění, popálení	oči, obličej	0,5	3	0,95	3	4,275
	pořezání třískami, pořezání rukou o ostří nástrojů, o třísku namotanou na nástroji nebo o upínaný obrobek	horní končetiny	0,5	3	0,95	3	4,275
	zachycení, navinutí ruky, nežádoucí kontakt ruky s vrtákem (zachycení volně vlajícího konce pracovního oděvu, neupnutých rukávů, za prstýnky, řetízky, náramky, hodinky, obvazy na ruku, rukavice rotujícím vřetenem, sklíčidlem, vrtákem)	-	0,5	3	0,95	3	4,275
	zachycení vlasů, skalpování	hlava	0,5	3	0,95	7	9,975
	vtažení končetiny při přehazování rychlosti	horní končetiny	0,5	3	0,95	3	4,275

Nebezpečný činitel	Nebezpečí	Poškození	PNN	ER	OR	NR	MR
	zlomení nástroje, náhlý pád včetně do dolní polohy s nárazem vrtáku na obrobek; zasažení obsluhy nástrojem při jeho odmrštění	-	0,5	3	0,95	3	4,275
	zranění rukou, naražení ruky do tělesa vrtačky (při vrtání obrobku ve volné ruce, při přidržování obrobku a nedostatečně upevněném obrobku)	horní končetiny	0,5	3	0,95	3	4,275
	zhmoždění ruky, vykloubení a zlomení prstů, pořezání ruky apod. v případě „zakousnutí“ (zaseknutí) nebo prasknutí vrtáku	horní končetiny	0,5	3	0,95	3	4,275
Elektrický proud	zasažení pracovníků el. proudem (zpravidla dotyk s fázovým vodičem, úlek při průchodu el. proudu tělem postiženého)	-	0,5	6	1	15	45
	vytržení přívodní šňůry nešetrnou, nežádoucí nebo zakázanou manipulací	-	0,5	6	1	15	45
	porušení izolace připojených pohyblivých přívodů (prodření, proseknutí a jiné poškození izolace na holý vodič)	-	0,5	6	1	15	45
	záměna fázového a ochranného vodiče při neodborném připojení přívodní šňůry a neověření správnosti připojení apod.	-	0,5	6	1	15	45
	Dotyk hadic, potrubí, kovových konstrukcí a jiných prvků s el. vodiči při manipulaci, přemísťování a vztyčování předmětů v blízkosti venkovního el. vedení	-	0,2	6	1	15	18
	nebezpečné přiblížení nebo dotyk s vedením VN nebo VVN – úrazy el. proudem popálení, smrtelný úraz	-	0,2	3	1	15	6
Výměna pneumatiky pouze za rezervu	přiražení prstů o vozovku, přitlačení končetin, pohmoždění, zlomeniny při demontáži pneumatiky (rezervy)	horní končetiny	0,5	1	0,9	3	1,35
	sražení zaměstnance jiným vozidlem	-	0,5	0,5	0,95	15	3,525
Ostatní	uklouznutí po mastném povrchu	-	1	3	0,95	3	8,55
	samovolného zavření křidel vrat např. vlivem působení větru (přiražení osoby)	-	0,5	3	0,85	3	3,825
	úrazu při neoprávněné manipulaci se stroji a strojními zařízeními (obráběcí stroje a zařízení v autodílně, kompresory, vysokozdvizné vozíky apod.)	-	0,5	3	0,9	3	4,05
	uklouznutí na náledí (zhoršené klimatické podmínky)	-	3	1	0,9	3	8,1
	promočení a prochladnutí (tepelné riziko)	-	3	2	0,9	3	16,2

Nebezpečný činitel	Nebezpečí	Poškození	PNN	ER	OR	NR	MR
Ostatní	pokousání volně pobíhajícím psem	horní, dolní končetiny	1	3	0,85	3	7,65
	pobodání hmyzem (vosy, včely sršni)		1	2	0,9	3	5,4

Vysvětlivky:

PPN – pravděpodobnost nežádoucího účinku

ER – expozice rizika

OR – ochranná reakce

NR – Následky rizika

MR – Míra rizika = PPN x ER x OR x NR

Opatření k omezení rizika

Srážka vozidel, sražení osoby vozidlem (39,9 – riziko – potřeba zvýšené pozornosti)

1. Oprávnění pro řízení vozidla (řidičský průkaz příslušné skupiny).
2. Zajištění školení řidičů.
3. Dodržování pravidel silničního provozu, bezpečnostních přestávek.
4. Pravidelný servis a odborná údržba vozidel, používání vhodných pneumatik.

Pád při sestupu, čištění a údržbě vozidla (37,8 – riziko – potřeba zvýšené pozornosti)

1. Udržování rovného, nekluzkého a nepoškozeného povrchu stupňů a pochozích částí na vozidle.
2. Pohyb pouze po určených částech vozidla nebo používání žebříku či jiných zařízení (stupadla, nášlapné patky), přidržování se madel.

Přejetí, přiřazení osoby při couvání vozidla (20,25 – riziko – zvýšená pozornost)

1. Používání předem stanovených signálů tak, aby nedošlo k nedorozumění mezi řidičem a navádějící osobou, používání zvukových signálů vozidla.
2. Omezení pohybu za couvajícím vozidlem a v dráze couvání, používání reflexních prvků s vysokou viditelností.

Nadměrná námaha při dlouhodobějším zvedání a manipulaci s břemeny v nevhodné poloze (21 – riziko – zvýšená pozornost)

1. Vhodný způsob manipulace s břemeny (břemeno držet blízko u těla, zvedání neprovádět trhavými pohyby, omezit manipulaci s ohnutými zády).

2. Nepřetěžování zaměstnanců – dodržování hmotnostního limitu (50 kg při občasném a 30 kg při častém zvedání).
3. Používání manipulačních pomůcek (pásů, popruhů atd.).

Poranění při kontaktu s ručním nářadím (48,6 – riziko – zvýšená pozornost)

1. Zručnost, popř. zácvik, používání vhodného druhu typu a velikosti nářadí.
2. Dodržování zákazu používat vadné nářadí.
3. Zajištění možnosti výběru vhodného nářadí.
4. Používání OOPP, zvýšená pozornost při práci.

Zasažení elektrickým proudem (48,6 – riziko – zvýšená pozornost)

1. Pravidelné revize objektu a el. zařízení; seznámení zaměstnanců se zacházením s el. zařízeními (osobami bez elektro kvalifikace).
2. Dodržování zákazu odstraňování zábran a krytů, otvírání přístupů k el. částem, respektování bezpečnostních sdělení.
3. Vyloučení činností při nichž by se pracovník při činnostech na el. zařízení dostal do styku s napětím na vodivé kostře stroje nebo nářadí nebo se přímo dotkl obnažených vodičů s napětím.
4. Nepoužívání poškozeného nářadí a nářadí, které nelze spínačem vypnout nebo zapnout.
5. Nepoužívání poškozených el. přívodů.
6. Nářadí nepřenášet za přívodní kabel, ani tento kabel nepoužívat k vytažení vidlice ze zásuvky.
7. Dodržování zákazu omotávání el. kabelů kolem kovových konstrukcí zábradlí, stožárů apod.
8. Pohyblivý přívod vést vždy od nářadí dozadu.

IV.

Osobní ochranné pracovní prostředky

1. Pokud nelze rizika zcela odstranit budou zaměstnancům OH vydávány osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) podle tohoto předpisu
2. Seznam OOPP je vypracován v souladu s vyhodnocením rizik pro potřeby přidělování OOPP podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb.
3. Čištění, dezinfekci, praní a konzervační prostředky na jejich drobnou denní údržbu zajišťuje Organizace a svůj vlastní náklad podle potřeby tak, aby OOPP byly trvale udržovány v nezávadném a provozuschopném stavu.
4. Drobnou údržbu a opravy OOPP zajišťuje zaměstnanec sám.
5. Zaměstnanci mohou zajistit služby uvedené v odst. 3 sami, domluví-li se na tomto předem s vedoucím zaměstnancem. Organizace v tomto případě proplatí předložené účtenky, případně poskytne zaměstnancům paušální úhradu ve výši 400,- Kč za zaměstnance a rok.
6. OOPP zůstávají majetkem firmy, která je poskytuje bezplatně, vyměňuje je za nové pouze oproti vrácení opotřebovaných. Posouzení jejich další použitelnosti náleží firmě. OOPP musí být vyměněny okamžitě po zjištění ztráty jejich ochranné funkce a musí odpovídat existujícím podmínkám na pracovištích firmy.
7. Zaměstnavatel poskytuje nové OOPP dle níže uvedené tabulky č. 13 na základě jejich stavu při pravidelných kontrolách nebo po skončení životnosti aktuálně užívaných OOPP.
8. Zaměstnanec pověřený péčí o BOZP vede evidenci výdeje OOPP a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a zajišťuje jejich kontrolu.
9. Mycí, čistící a dezinfekční prostředky budou poskytovány na základě doporučených množství podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb. pro kategorii „práce nečistá“. Konkrétní hodnoty jsou uvedeny v tabulce č. 14.

10. Ručníky zůstávají majetkem Organizace a vyměňují se oproti navrácení starého kusu.
Za ztrátu nebo poškození ručníku, který zaměstnanec převzal proti podpisu, odpovídá zaměstnanec a je povinen škodu nahradit, jestliže k ní došlo jeho zaviněním.

Seznam OOPP

Povolání: ŘIDIČ POPELOVÉHO VOZU (Ř) ZÁVOZNIK POPELOVÉHO VOZU (Z)

Působící rizika: mechanická (M), tepelná (T), chemická (CH)

Práce: nečistá

Ohrožení: končetiny, hlava, tělo

Tabulka 13 Osobní ochranné pracovní prostředky - seznam

Působící rizika	OOPP	povolání	kontrola (měsíce)	životnost (měsíce)
M, T, CH	Pracovní oblek s reflexním značením	Ř, Z	3 m	12 m
M, T, CH	Ochranná obuv s protiskluzovou podrážkou s ochrannou tužinkou	Ř, Z	8 m	24 m
CH	Ochranná obuv - gumová	Ř, Z	8 m	24 m
T	Pracovní mikina	Ř, Z	-	12 m
M, CH	Rukavice – pětiprsté gumové	Ř, Z	2 m	6 m
M, T,	Rukavice – pětiprsté kožené	Ř, Z	1 m	3 m
M, T	pokrývka hlavy	Ř, Z	-	12 m
M, T	Ochranný oblek s oteplovací vložkou	Ř, Z	12 m	36 m
M, T	Zimní čepice	Ř, Z	12 m	36 m
T, CH	Plášť do deště	Z	4 m	12 m
M, T	Ochranná kožená zimní obuv s protiskluzovou podrážkou a ochrannou tužinkou	Z	12 m	36 m

Tabulka 14 Ostatní poskytované prostředky

Poskytované prostředky	Množství	Frekvence
Mycí prostředek – toaletní mýdlo	100 g	měsíc
Čistící pasta	600 g	měsíc
Ochranná regenerační mast	1 tuba (cca 100 ml)	měsíc
Emulzní snímací krém	1 tuba (cca 100 ml)	2 měsíce
Ochranná mast dezinfekční	1 tuba (cca 100 ml)	měsíc
Toaletní papír	1 role	měsíc
Ručník	2	rok

V.

Závěrečná ustanovení

1. Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance Organizace.
2. Doba platnosti a účinnosti je pět let od prvního dne její účinnosti.
3. Tato směrnice nabývá účinnosti dnem _____

5 Závěr

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je v současné době poměrně složitá a rozsáhlá. Proto mnoho zaměstnavatelů využívá služeb odborně způsobilých osob i přesto, že jim to vzhledem k malému počtu zaměstnanců právní předpisy přímo nenařizují. Faktem nicméně zůstává, že za zajištění BOZP nese odpovědnost vždy pouze zaměstnavatel a proto představa, že působení odborně způsobilé osoby v podniku je v tomto ohledu dostačující, je mylná. Vyhledání a vyhodnocení rizik, příprava školení, vytvoření interních směrnic a mnoho dalších úkonů k zajištění BOZP může sice odborně způsobilá osoba zpracovávat, ale to vše pouze v podobě jakéhosi konceptu, který stejně nakonec musí zaměstnavatel schválit, protože jen on nese objektivní odpovědnost za pracovní úrazy či nemoci z povolání.

Složitost BOZP podtrhuje i dynamika změn souvisejících právních předpisů. Jenom za dobu psaní této práce bylo novelizováno několik právních předpisů, které jsou v práci zmíněny (např. Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví). Kromě legislativních změn dělá problematiku BOZP složitou i neurčitost či nekonkrétnost některých právních norem. Ty v jistých případech stanovují rámec povinností, ale způsob jak těmto povinnostem dostat už specifikován není. Příkladem může být způsob vyhledávání a vyhodnocování rizika na pracovišti nebo stanovování četnosti a obsahu školení BOZP.

Pro účely praktické části této práce byla zvolena příspěvková organizace zabývající se poskytováním technických služeb, jako je správa vodovodů a kanalizací, správa veřejných komunikací a osvětlení, veřejně prospěšné práce či odpadové hospodářství.

Na základě interních dokumentů podniku a záznamů z kontroly pracoviště osobou odborně způsobilou k prevenci rizik provedenou 13. ledna 2016 byla nejprve zmapována aktuální úroveň oblasti BOZP v organizaci. V rámci analýzy úrazovosti bylo zjištěno, že i když v období mezi lety 2009 až 2015 došlo v organizaci celkem k jedenadvaceti pracovním úrazům, nedošlo ani k jedinému z nich z důvodu nedostatečného zajištění BOZP. Úrazy byly obvykle spojené s nepozorností či ztrátou koncentrace zaměstnanců nebo se jednalo o dopravní nehody zaviněné jinými osobami. Nedostatky v oblasti BOZP však byly zjištěny při prohlídce pracoviště. Ve dvou případech se jednalo o nedostatečné bezpečnostní značení (nebezpečné chemické látky a ohrožující překážky). V dalším případě byl zjištěn

nevhodný obsah jedné z kontrolovaných lékárníček a posledním nedostatkem bylo nepředložení revize vyhrazené tlakové nádoby (vzdušník kompresoru).

Výše uvedená zjištění společně s ostatními informacemi získanými z interních dokumentů organizace a také po konzultaci s osobou odborně způsobilou k prevenci rizik vedou k závěru, že úroveň BOZP je ve zkoumaném subjektu na velmi dobré úrovni. Je však nutné podotknout, že některé analyzované dokumenty mohly být pracovníky účelově upraveny tak, aby se zamezilo odhalení případných nedostatků a s nimi spojených nepříjemností.

Hlavním cílem vlastní práce bylo vytvoření samotného vnitřního předpisu k zajištění BOZP. Vzhledem k tomu, že organizace již disponuje obecnou směrnicí k zajištění BOZP, byl nově vytvořený předpis zaměřen jen na činnost odpadového hospodářství. Vytvořená směrnice pro toto oddělení detailněji upravuje problematiku prevence rizik, školení o BOZP, a téma osobních ochranných pracovních prostředků.

Vypracování kapitoly „Prevence rizik“ zahrnuje zejména vyhodnocení rizik na pracovišti. Jako nejzávažnější bylo vzhledem k nejhorším možným následkům vyhodnoceno riziko úrazu elektrickým proudem. Z hlediska četnosti pracovních úrazů vyžaduje zvýšenou pozornost také práce s ručním nářadím. Pozornost je třeba věnovat i možnému nebezpečí srážky vozidel či srážky osoby vozidlem, pádu při sestupu, čištění a údržbě vozidla, nebezpečí přejetí, přiražení osoby při couvání vozidla nebo nebezpečí plynoucí z nadměrné námahy při dlouhodobějším zvedání a manipulaci s břemeny v nevhodné poloze. Pro tato nejzávažnější nebezpečí byla v nové směrnici vytvořena také příslušná opatření k jejich omezení.

Závěrem je nutné zmínit, že samotné vyhodnocení rizik představuje pouze jakýsi pomocný nástroj, který ale nemůže poskytnout jednoznačnou odpověď na otázku, zda je vyhodnocované riziko přijatelné či nikoliv. Otázkou totiž je, kde se nachází skutečná hranice mezi nízkou a vysokou mírou rizika, a je-li vůbec možné, aby o tomto bylo rozhodováno pouze na základě jediného souhrnného číselného ukazatele.

System BOZP bude fungovat pouze tehdy, když si lidé uvědomí, že jeho účelem je zejména ochrana životů a zdraví zaměstnanců. Je proto nezbytné při jeho tvorbě racionálně uvažovat a nesnažit se pouze slepě plnit povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů. BOZP nemá zaměstnavatelům jejich situaci ztěžovat, ale naopak má pomáhat.

6 Seznam použitých zdrojů

1. NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 258 s. ISBN 978-80-7357-556-4.
2. NOVÁK, Otto. BOZP info.cz. *Bezpečnost práce a 50 let VÚBP*. [Online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2004. [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/priloha/prirucka_vubp> ISSN 1801-0334.
3. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
4. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: DOPLŇEK, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.
5. BĚLECKÝ, Miroslav. Zastavení mezi řádky kalendária. *Bezpečnost a hygiena práce*. říjen 2012. čís. 10. s. 31-33. ISSN 0006-0453.
6. MRÁZ, Petr. *Národní politika BOZP a Národní akční program BOZP 2015 – 2016*. 2015-08-10. [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.[cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/NPbozp_NAP150724.html> ISSN 1801-0334.
7. *Národní politika BOZP*. [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/_files/suip-5db9d62dcce0a9c6172e55cd8f62eb42/narodni_politika_bozp.pdf>
8. *Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky*. [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5599/narodni_politika_CR.pdf>
9. *Národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období 2015 – 2016*. [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst_nap_bozp_2015-2016111.pdf>

10. Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.). Dostupné on-line na <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> [cit. 2016-02-25].
11. Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). Dostupné on-line na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/> [cit. 2016-02-25].
12. Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Zákon č. 309/2006 Sb.) Dostupné on-line na <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62779&fulltext=&nr=309~2F2006&part=&name=&rpp=15> [cit. 2013-02-28].
13. SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. 362 s. ISBN 978-80-7400-334-9.
14. *Směrnice v EU k BOZP a hygieně práce*. [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/legislativa/pravo-eu/smernice_eu/Smernice_BP.html ISSN 1801-0334.
15. JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3.
16. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Úmluvy MOP*. [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1009>
17. SKOPOVÝ, Václav. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách konkrétního subjektu*. Praha, 2013. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva, Vedoucí diplomové práce Daniela Světlíková.
18. NEUGEBAUER, Tomáš. *Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishig. 2008. 88 s. ISBN 978-80-7357-356-0.
19. VALA, Jiří. Předcházení pracovním úrazům a poškození zdraví správným řízením rizik. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014. listopad 2014. čís. 11. s. 12-17. ISSN 0006-0453.

20. CHUNDELA, Lubomír. *Ergonomie*. Praha: Vydavatelství ČVUT, 2001. 171s. ISBN 80-01-02301-X.
21. Zákon o ochraně veřejného zdraví (Zákon č. 258/2000 Sb.). Dostupné on-line na <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258> [cit. 2016-03-04].
22. Vyhláška, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií (Vyhláška č. 432/2003 Sb.). Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-432> [cit. 2016-03-04].
23. DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v otázkách a odpovědích*. 1. vyd., Praha: ASPI Publishing, 2004. 128 s. ISBN 80-7357-029-7.
24. Nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu (Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.). Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-201> [cit. 2016-03-05].
25. *Přehled povinností zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných v případě vzniku pracovních úrazů* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/hlaseni-pracovnich-urazu/>
26. DANDOVÁ, Eva et al. *Bezpečnost práce – nedílná součást života*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2008. 172 s. ISBN 978-80-90391-79-6.
27. Nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání (Nařízení vlády č. 290/1995 Sb.). Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-290> [cit. 2016-03-07].
28. DOUŠOVÁ, Jana. *Nemoci z povolání od roku 2015*. [online]. Datum vydání: 13. 3. 2015. Jihlava: Stormware, s.r.o. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nemoci-z-povolani-od-roku-2015/>
29. DANDOVÁ, Eva. Odškodňování pracovních úrazů – novela zákoníku práce *Bezpečnost a hygiena práce*. 2015. říjen 2015. čís. 10. s. 2-13. ISSN 0006-0453.

30. DLOUHÁ, Petra. *Nemoc z povolání a pracovní úrazy: Odškodnění se zvyšuje až čtyřnásobně*. [online]. Datum vydání: 12. 10. 2015. Praha: Partners media, s.r.o. [cit. 2016-03-08]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/zamestnani/304742-nemoc-z-povolani-a-pracovni-urazy-odskodneni-se-zvysuje-az-ctyrnasobne>> ISSN 1213-2217
31. Vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (Vyhláška č. 125/1993 Sb.) Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-125> [cit. 2016-03-08].
32. Zákon o specifických zdravotních službách (Zákon č. 373/2011 Sb.) Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373> [cit. 2016-03-08].
33. DANDOVIÁ, Eva. *Kdo hraď vstupní prohlídku?* [online]. Datum vydání: 6. 10. 2013. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [cit. 2016-03-08]. Dostupné z: <<http://www.bozpprofi.cz/kdo-hradi-vstupni-prohlidku-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiNrQV7uQ0uOMayX0xicUK50/>> ISSN 1801-0334.
34. Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče (Vyhláška č. 79/2013 Sb.) Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-79> [cit. 2016-03-10].
35. Nařízení vlády, kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků (Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.) Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-495> [cit. 2016-03-10].
36. NEUGEBAUER, Tomáš. *Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a ochranných nápojů*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing. 2007. 80 s. ISBN 978-80-7357-310-2.
37. Nařízení vlády, kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky (Nařízení vlády č. 21/2003 Sb.) Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-21> [cit. 2016-03-10].

38. Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.). Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361> [cit. 2016-03-10].
39. Nařízení vlády, kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů (Nařízení vlády č. 11/2002 Sb.) Dostupné on-line na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-11> [cit. 2016-03-10].
40. NEUGEBAUER, Tomáš. Úkoly odborně způsobilé osoby k prevenci rizik. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014. prosinec 2014. čís. 12. s. 18-20. ISSN 0006-0453.
41. NEUGEBAUER, Tomáš. Úkoly odborně způsobilé osoby k prevenci rizik – 2. část. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2015. leden 2015. čís. 1. s. 19-21. ISSN 0006-0453.
42. GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1.
43. VAVERA, František. Vnitřní předpisy ve zkratce. [online]. říjen 2008. [cit. 2016-12-05]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/vnitni-predpisy-ve-zkratce.aspx>>

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: NÁRODNÍ POLITIKA BOZP.....	11
OBRÁZEK 2 MANAGEMENT RIZIK – ZJEDNODUŠENÉ SCHÉMA	23

Seznam tabulek

TABULKA 1 ÚMLUVY MOP RATIFIKOVANÉ ČESKOU REPUBLIKOU (SE VZTAHEM K OBLASTI BOZP).....	19
TABULKA 2 BODOVÉ HODNOCENÍ KRITÉRIÍ – JBM	27
TABULKA 3 ZÁVAŽNOST RIZIKA - JBM	28
TABULKA 4 KATEGORIZACE PRACÍ	29
TABULKA 5 POVINNÉ ÚKONY ZAMĚSTNAVATELE VŮČI OBLASTNÍMU INSPEKTORÁTU PRÁCE (OIP) PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH	33
TABULKA 6 PRINCIP VÝPOČTU VÝŠE NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU	35
TABULKA 7 PERIODICKÁ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA PODLE KATEGORIÍ PRÁCE.....	39
TABULKA 8 ROZDĚLENÍ PRACÍ PODLE ENERGETICKÉHO VÝDEJE	42
TABULKA 9 OSOBY ZAJIŠŤUJÍCÍ ÚKOLY V PREVENCII RIZIK	46
TABULKA 10 ZAMĚSTNANCI ORGANIZACE	50
TABULKA 11 PRACOVNÍ ÚRAZY BEZ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI.....	55
TABULKA 12 RIZIKA NA PRACOVIŠTI – ODDĚLENÍ OH.....	62
TABULKA 13 OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY - SEZNAM	69
TABULKA 14 OSTATNÍ POSKYTOVANÉ PROSTŘEDKY	69

7 Přílohy

Seznam příloh

PŘÍLOHA Č. 1 ZÁZNAM O ÚRAZU - VZOR	80
PŘÍLOHA Č. 2 TABULKA PRO VYHODNOCENÍ RIZIK PRO VÝBĚR OOPP	84
PŘÍLOHA Č. 3 BEZPEČNOSTNÍ ZNAČKY	85

Příloha č. 1 Záznam o úrazu - vzor

„Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

**VZOR
ZÁZNAM O ÚRAZU**

- smrtelném
- s hospitalizací delší než 5 dnů
- ostatním

Evidenční číslo záznamu ^{a)}:

Evidenční číslo zaměstnavatele ^{b)}:

A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postižený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Hlavní činnost (CZ-NACE), v jejímž rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo ^{c)}
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne

B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Hlavní činnost (CZ-NACE), v jejímž rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo:

C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci

1. Jméno a příjmení:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Adresa pro doručování:	
5. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):	6. Činnost, při které k úrazu došlo ^{d)} :
7. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roků: měsíců:	

8. Úrazem postizený je:		<input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.)
9. Trvání pracovní neschopnosti následkem úrazu ^{e)} :		
od:	do:	celkem kalendářních dnů:

D. Údaje o úrazu

1. Datum úrazu: Hodina úrazu: Datum úmrtí úrazem postizeného zaměstnance:		2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:			
3. Druh zranění ^{d)} :					4. Zraněná část těla ^{e)} :
5. Počet zraněných osob celkem:					
6. Co bylo zdrojem úrazu? <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí		<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj a)			
7. Proč k úrazu došlo? (příčiny) <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti		<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postizeného zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod a)			
8. Byla u úrazem postizeného zaměstnance provedena kontrola přítomnosti alkoholu nebo jiných návykových látek, a pokud ano, s jakým výsledkem? Ano: Ne: výsledek:					

9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu.
(V případě potřeby připojte další list.)

a)

10. Uveďte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno. (V případě potřeby připojte další list.)^{h)}

11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:

E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu, případně dalších osob

--

Úrazem postižený zaměstnanec	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Svědci	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis

	datum, jméno, příjmení a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ¹⁾	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Za odborovou organizaci ¹⁾	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Za zaměstnavatele ¹⁾	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
	pracovní zařazení:

- a) Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán státní báňské správy.
- b) Vyplní zaměstnavatel.
- c) Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení, terciální sféra - úřad.
- d) Činností se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.
- e) Konec pracovní neschopnosti se vyplňuje pouze v případě, kdy byla tato pracovní neschopnost skutečně ukončena.

Zdroj: Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. [24]

Příloha č. 2 Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr OOPP

Jméno a příjemci:
Pracovní zařízení:
Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků

ČÁSTI TĚLA		Rizika																				
		fyzikální					chemická					biologická										
		mechanická			tepelná		elektřina	zařazení		hluk	aerosoly			kapaliny		plyný, páry	bakterie, viry	parazit	plísňe	nebakteriální biologické antigeny		
		úder, náraz, rozdrážení	bodné, řezné rány, škrábnutí	uklouznutí, upadnutí	vibrace	teplota		chlad	netonizující		tonizující	prach, vlákna	dýmy, mlhy	tuhé látky	ponoření						postřikání	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
lebka		A																				
sluch		B																				
zrak		C																				
dýchací orgány		D																				
obličej		E																				
celá hlava		F																				
ruce		G																				
horní končetiny		H																				
paže (části)		I																				
dolní končetiny		J																				
chodidlo		K																				
nohy (části)		L																				
pokožka		M																				
trup/břícho		N																				
parenterální cesty																						
celé tělo																						

Zdroj: vyhláška č. 495/2001 Sb. [35]

Příloha č. 3 Bezpečnostní značky

Zákazové značky



Kouření zakázáno



Nepovolaným vstup zakázán



Zákaz použití vody pro hašení



Zákaz výskytu otevřeného ohně



Zákaz provozu - průjezdu



Voda nevhodná k pití



Průchod pro pěší zakázán



Nedotýkat se



Nepovolaným vstup zakázán



Zákaz provozu - průjezdu



Značky výstrahy střetu osob s překážkami nebo pádu osob

Při použití barev černé a žluté



Při použití barev červené a bílé



Značky příkazu



Příkaz k nošení ochrany očí



Příkaz k nošení ochranného pracovního oděvu



Příkaz k nošení ochrany hlavy



Příkaz k nasazení ochrany obličeje



Příkaz k nošení ochrany sluchu



Příkaz k nasazení výstroje k upoutání



Příkaz k nošení respirátoru



Příkaz - pěší musí použít tuto cestu



Příkaz k nošení ochrany nohou



Obecné vyjádření příkazu; příkázaný stav nebo činnost



Příkaz k ochraně rukou



Příkaz k nošení ochrany očí



Příkaz k nošení ochrany hlavy



Příkaz k nošení ochrany sluchu



Příkaz k nošení respirátoru



Příkaz k nošení ochrany nohou



Příkaz k ochraně rukou



Příkaz k nošení ochranného pracovního oděvu



Příkaz k nasazení ochrany obličeje



Příkaz k nasazení výstroje k upoutání



Příkaz - pěši musí použít tuto cestu



Obecné vyjádření příkazu; příkázaný stav nebo činnost

Informativní značky – úniková cesta, nouzový východ, místa první pomoci



Únikový východ (vlevo)



Nouzový východ / úniková cesta



Únikový východ (dolů)



směrovka (dolů, vlevo, vpravo, nahoru) k zařízení pro přivolání první pomoci (lze použít s dodatkovou tabulkou)



Místo první pomoci



Nosítka



Bezpečnostní sprcha



Výplach očí



Pohotovostní telefon pro první pomoc nebo

Značky výstrahy



Výstraha, požárně
nebezpečné látky



Výstraha,
riziko exploze



Výstraha,
riziko toxicity



Výstraha, riziko
koroze nebo
poleptání



Nebezpečné
radioaktivní látky



Pozor na
zavěšené břemeno



Nebezpečí střetu
s vozíkem



Nebezpečí -
elektrina



Varování, výstraha,
riziko, nebezpečí



Nebezpečné laserové
záření



Nebezpečné oxidující
látky



Nebezpečné
neionizující záření



Nebezpečí – silné
magnetické pole



Nebezpečí zakopnutí



Nebezpečí pádu



Nebezpečí – biologické
riziko



Nebezpečí – nízká
teplota



Nebezpečné nebo
dráždivé látky



Nebezpečí – výbušné prostředí

Zdroj: Nařízení vlády č. 11/2002 Sb. [38]