

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2011–2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pavel Loderer

**Proces školení BOZP, vyhledávání rizik na pracovišti a
odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Miroslav Kosina MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2011–2014

BACHELOR THESIS

Pavel Loderer

**Training proces of health and safety at work, the risk
searching in the workplace and compensation for work
injuries and occupational diseases**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor

Mgr. Miroslav Kosina MBA

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne:

Jméno autora

Poděkování

Chtěl bych poděkovat vedoucímu své práce magistru Miroslavu Kosinovi především za to, že u mě v rámci přednášek vzbudil zájem o tuto oblast a tím tak dopomohl k mému rozhodnutí angažovat se v této oblasti a připravit tak tuto bakalářskou práci, která by mohla v budoucnosti být pomocnou příručkou pro mé budoucí uplatnění. Nadále musím poděkovat i za čas, který mi byl vyhrazen pro mé konzultace a veškeré rady při tvorbě této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rozebírá základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance a zaměřuje se na některá opomíjená fakta v této oblasti. Jejím cílem je upozornit na některé nedostatky v procesu školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a provést průzkum aktuálního stavu péče zaměstnavatelů o své zaměstnance.

Klíčová slova

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, politika BOZP, požadavky na management v oblasti BOZP, proces školení BOZP.

Annotation

Bachelor's thesis is focused on safe and health protection at work. It analyzes basic rights and duties of employers and employees and is focused on some neglected facts in this field. It's target is to point out on deficiencies in employees' health care training process and make a research of current state of employers' care of their employees.

Key words

Health and safety at work, compensation for work injuries and occupational diseases, health and safety policy, requirements management in occupational health and safety, training process safety and health training.

OBSAH

1	ÚVOD.....	9
2	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE.....	11
2.1	Předcházení ohrožení života a zdraví při práci	11
2.2	Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci.....	12
2.2.1	Zařazení prací do jednotlivých kategorií	14
2.2.2	Popis jednotlivých kategorií	15
2.3	Osobní a ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv	16
2.4	Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocích z povolání	17
2.5	Práva a povinnosti zaměstnance.....	18
2.6	Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví.....	19
3	POŽADAVKY NA SYSTÉM MANAGEMENTU BOZP	20
3.1	Norma OHSAS 18001.....	20
4	POLITIKA BOZP	22
4.1	Plánování BOZP.....	22
4.1.1	Řízení rizik.....	23
4.1.2	Cíle řízení rizik	24
4.2	Implementace a udržování SMBOZP	25
5	PROCES ŠKOLENÍ BOZP	26
5.1	Shrnutí.....	29
6	ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ.....	30
6.1	Agenda odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	31
7	Pracovní úraz, ohrožení nemocí z povolání a nemoc z povolání.....	33
7.1	Pracovní úraz.....	34
7.2	Obecný harmonogram pracovního dne	35
7.2.1	Cesta do a ze zaměstnání	35
7.2.2	Plnění pracovních úkolů	36
7.2.3	Přestávky v práci.....	37
7.3	Nemoci z povolání	37
7.4	Formální postup při odškodňování.....	39
7.5	Lhůty pro vyplácení odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	40

7.6	Náhrada za ztrátu na výdělkú po dobu pracovní neschopnosti	41
8	ZÁVĚREČNÝ VÝZKUM.....	43
8.1	Cíl dotazníku	43
8.2	Objekt zkoumání	43
8.3	Předmět zkoumání.....	43
8.4	Hypotézy	44
8.5	Hodnotící fáze	44
8.5.1	Úroveň angažovanosti managementu	45
8.5.2	Účast zaměstnanců v oblasti BOZP	49
8.5.3	Kvalita školení a ověřování znalostí.....	50
8.6	Závěr výzkumu.....	54
	ZÁVĚR	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
	SEZNAM ZKRATEK	60
	SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	61

1 ÚVOD

Cílem bakalářské práce je podat stručný, avšak komplexní popis procesu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v návaznosti na zákony a stanovy podle zákoníku práce. Popsat principy hodnocení zdravotních rizik, kterým je zaměstnanec vystavován v různých typech zaměstnání a systémem kategorizace prací.

Důvodem zvolení tohoto tématu byly především vlastní zkušenosti autora, kdy je v dnešní době vyvíjen stále narůstající tlak na osobu zaměstnance, avšak jsou do značné míry opomíjeny jeho nejzákladnější práva na seznámení se s problematikou ochrany zdraví na pracovišti při výkonu jeho zaměstnání.

Ve své práci se autor zaměří na proces školení zaměstnanců, poukáže na opomíjené skutečnosti ze strany zaměstnance i zaměstnavatele a vznesе základní požadavky na systém managementu BOZP podle normy OHSAS 18001. V následnosti na téma bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozebere autor základy problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání a upozorní na kontroverzní či opomíjená fakta jak pro osobu zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Nedílnou součástí této problematiky je proces školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V této části se autor zaměří na některá opomíjená fakta a nedostatky v této oblasti a navrhne efektivní metodu pro školení zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že tato bakalářská práce si klade za cíl zlepšit povědomí o této problematice, a stát se tak jakousi subsidiární příručkou pro zlepšení aktuálního stavu, bude na závěr práce proveden výzkum, který bude zjišťovat aktuální stav v této problematice. Zjišťování se v jedné straně bude týkat především angažovanosti managementu v politice BOZP, jak management přistupuje k zákonem stanoveným

podmínkám pro uzavření pracovněprávního vztahu se zaměstnancem, zda management sám iniciuje zlepšování podmínek v této oblasti a zda provádí pravidelné či nepravidelné prohlubování znalostí svých zaměstnanců. Na straně zaměstnavatele bude zjišťovat především spokojenost s úrovní bezpečnosti a ochrany zdraví, možnosti zaměstnanců participovat na zlepšování se podmínek v této oblasti a jejich spokojenost s prováděným školením.

Nadále připojí své vlastní zkušenosti ze své pracovní praxe, kdy pět let pracoval na částečný úvazek jako asistent správy pohledávek v advokátní kanceláři a nadále rok na částečný úvazek jako office manažer IT konzultační společnosti. V návaznosti na tyto cíle autor podá zhodnocení aktuálního stavu a navrhne možná řešení, jak proces BOZP zefektivnit.

2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákon definuje práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance v zákoníku práce v rámci §101 - §108, ve kterém upravuje veškeré náležitosti ochrany zdraví v pracovněprávním vztahu.

2.1 Předcházení ohrožení života a zdraví při práci

V souladu s těmito paragrafy je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví všech svých pracovníků během výkonu jejich povolání na pracovišti. Zaměstnavatel je ze zákona povinen aktivně vyhledávat rizika, která mohou zaměstnance ohrožovat a o těchto rizicích své zaměstnance informovat. Pokud však není možné, aby některá rizika odstranil, je povinen přijmout taková opatření, aby v co největší míře omezil jejich možné působení a minimalizoval tak možné dopady. V případě výkonu práce více zaměstnavatelů na jednom místě, jsou tito zaměstnavatelé ze zákona povinni se navzájem informovat o možných rizicích a spolupracovat na při zajišťování bezpečnosti všech pracovníků.

Povinnost zaměstnavatele zajistit ochranu zdraví se netýká pouze jeho zaměstnanců, ale všech fyzických osob, které se s jeho vědomím na pracovišti zdržují (např. návštěva staveniště interiérovým designérem). Tyto náklady, které jsou spojeny s ochranou zdraví osob na pracovišti, je povinen hradit zaměstnavatel, bez přímého nebo nepřímého přenášení na zaměstnance (např. srážkou ze mzdy jakožto příspěvek na ochranné pomůcky).

S bezpečností ochrany zdraví při práci nesouvisí jen zabezpečení před všemi známými riziky, ale také povinnost zaměstnavatele soustavně vyhledávat možné nebezpečné

činitele nebo procesy, kterým jsou zaměstnanci během práce vystavováni. S tímto je spojeno nejen prozkoumávání nových postupů v organizaci, ale také kontrola stavu výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť. Pokud zaměstnavatel vyhodnotí nějaký prvek, jako možnost ohrožení zdraví zaměstnance, musí přijmout veškerá opatření k jeho odstranění, nebo provést taková opatření, která budou zabraňovat riziku ohrožení zdraví. Proto veškeré vyhodnocování a vyhledávání rizik, a následných provedených opatření, musí být vedeny v dokumentaci. Mezi tyto procesy je zaměstnavatel povinen zahrnout opatření pro případ výskytu mimořádných událostí, které mohou ohrozit bezpečí zaměstnanců, jako jsou například požáry, havárie, nebo jiná nebezpečí, u kterých je nezbytné organizované opuštění pracoviště a následná evakuace.

2.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci

Zaměstnavatel je povinen nejen dohlížet na pracovní podmínky, postupy a ochranu při výkonu práce, ale také dbát na to, aby charakter vykonávané práce odpovídal zdravotní způsobilosti zaměstnance, který bude danou činnost vykonávat. Na základě těchto zjištění, vyhledávání, hodnocení rizik a následnému přijímání opatření k jejich minimalizaci, může dojít k přeřazení ze zvláštního právního předpisu do nižší kategorie. Podle § 103 je také zaměstnavatel povinen nedovolit, aby zaměstnanec vykonával takovou práci, která by svou náročností (např. zvedání těžkých předmětů či soustavné namáhání kloubů) nebo podmínkami, ve kterých je činnost prováděna (např. prašnost), mohla ohrozit zdraví nebo život zaměstnance. Rizikovost jednotlivých činností se začleňuje formou kategorizace prací. Kategorizace prací je rozdělena do čtyř kategorií s tím, že 1. a 2. zařazuje zaměstnavatel. 3. a 4. orgán veřejného zdraví (KHS) na návrh zaměstnavatele. Po zařazení práce do jedné ze čtyř kategorií, je zaměstnavatel také povinen oznámit zaměstnanci, do které kategorie jeho vykonávaná práce patří.

Veškeré informace, které se vztahují k ochraně zdraví a bezpečnosti, musí být zaměstnavatelem poskytnuty všem svým zaměstnancům, jakožto zaměstnancům jiného

zaměstnavatele, kteří na jeho pracovišti vykonávají práci. Sdělování probíhá např. formou školení, které je zaměstnavatel povinen zajistit všem zaměstnancům ve věci právních a jiných předpisů, které jsou určeny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a následně vyžadovat jejich dodržování s možností kontroly. Takováto školení je zaměstnavatel povinen provádět pokud:

- přijme nového zaměstnance,
- dojde ke změně pracovního zařazení nebo druhu práce,
- dojde ke změně nebo zavedení nových výrobních technologií, pracovních prostředků nebo pracovních postupů.

Při sestavování takovýchto školení, je zaměstnavatel povinen určit obsah a četnost školení, způsob, jakým bude ověřovat znalosti z těchto školení a jak bude vedena dokumentace o prováděných školeních.

V souvislosti s dohledem nad zdravím zaměstnanců musí zaměstnavatel sdělit, se kterým poskytovatelem pracovnělékařských služeb má uzavřenu smlouvu, případně jaké druhy vyšetření a preventivní prohlídky jsou spojené s výkonem práce, kterým se zaměstnanec musí podrobit. Může se jednat například o vstupní prohlídky nebo různé druhy očkování, které jsou nezbytné pro výkon práce. Při nástupu do zaměstnání je zaměstnanec povinen projít vstupní prohlídkou, během které se ověří, zda je zdravotně způsobilý k výkonu určené práce. Tato prohlídka má však více účelů. Jedním z nich je častokrát opomíjený aktuální zdravotní stav zaměstnance, při kterém se mohou odhalit projevuující se nemoci z povolání. Vzhledem k tomu, že odškodnění za případné nemoci z povolání se vždy nárokují u toho zaměstnavatele, u kterého vznikly, je nutno vědět aktuální zdravotní stav zaměstnance. Pokud by se během prohlídky přišlo na fakt, že zaměstnanec již některou nemocí z povolání trpí, je zaměstnavatel chráněn důkazem, že tato nemoc vznikla již v předchozím zaměstnání, a tím tak předejít nárokování odškodného z nově vzniklého pracovněprávního vztahu. Jak uvádí publikace *Abeceda personalisty* (2012, s. 15), zaměstnavatel také však musí umožnit pověřeným zaměstnavatelům poskytovatele pracovnělékařských služeb to, aby měli přístup na jeho

pracoviště a následně jim sdělit veškeré potřebné informace, které pomohou k zhodnocení možných rizik na pracovišti a přijetí případných preventivních opatření.

2.2.1 Zařazení prací do jednotlivých kategorií

System kategorizace prací byl vytvořen k tomu účelu, aby definoval rizikovost jednotlivých pracovních pozic v podniku. Podle míry výskytu faktorů, které mohou ohrozit zaměstnancovo zdraví, byl vytvořen systém 4 kategorií. Faktory, které mají vliv na rozdělení jednotlivých pracovních pozic do kategorií, stanovuje prováděcí právní předpis (vyhláška č. 432/2003 Sb.). Jaká mají být použita minimální ochranná opatření a jak jsou rizika hodnocena, stanovuje zvláštní právní předpis. Nutno ještě zmínit, kdo rozhoduje o přidělení prací do jednotlivých kategorií.

Návrh na zařazení do kategorie předkládá osoba, která zaměstnává fyzické osoby. V tomto návrhu uvádí výsledky hodnocení rizik možného ohrožení zdraví zaměstnanců, včetně výsledků měření koncentrací a intenzit faktorů pracovních podmínek, pro něž jsou stanoveny hygienické limity (např. koncentrace určité látky v ovzduší), nebo může vyvolat ohrožení zdraví a je uveden ve zvláštním právním předpise. Pokud by došlo k jakýmkoliv změnám, které by mohli mít vliv na umístění práce v dané kategorii, je zaměstnavatel povinen nahlásit takovou změnu orgánu ochrany veřejného zdraví podle místa činnosti.

O první a druhé kategorii má právo rozhodovat zaměstnavatel (pokud není jinak rozhodnuto zvláštním právním předpisem) a to do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy tato práce začala být vykonávána, pokud došlo ke změně podmínek odůvodňující zařazení práce do druhé kategorie, nebo pokud bylo vydáno rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví, tak do 10 dnů ode dne vykonatelnosti tohoto rozhodnutí. Pokud není práce zaměstnavatelem zařazena do žádné kategorie, je automaticky považována za první kategorii.

O zařazení prací do třetí a čtvrté kategorie musí rozhodnout příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, pokud jinak neurčuje zvláštní právní předpis. Takovýto návrh předkládá osoba, která je zaměstnavatelem jiných fyzických osob v pracovněprávním vztahu nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení práce.

Zařazení práce do některé z kategorií tedy vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže zaměstnance a rizikovost z hlediska ohrožení zdraví při práci, o kterém je zaměstnavatel povinen zaměstnanci podat informace, společně s uvedením kategorie, do které byla jeho práce zařazena.

2.2.2 Popis jednotlivých kategorií

Vyhláška 432/2003 Sb., která stanovuje podmínky pro zařazování prací do jednotlivých kategorií, formuluje jednotlivé části takto:

„Zařazení práce do kategorie vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek. V tomto smyslu se za práce:

Kategorie první považují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví.

Kategorie druhé považují práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené jinými právními předpisy (dále jen "hygienické limity"), a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé.

Kategorie třetí považují práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie třetí, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají (dále jen "osob"), není spolehlivě snížena

technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací.

Kategorie čtvrté považují práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření“ (Vyhláška 432/2003 Sb., ze dne 4. prosince 2003 o zařazení prací do jednotlivých kategorií).

2.3 Osobní a ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv

Pokud není možné rizika, kterým je zaměstnanec v rámci své práce vystaven, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci takové osobní ochranné pomůcky a pracovní prostředky (dále jen OOPP), které jej chrání před riziky a nebrání mu při výkonu jeho práce. Takovéto pomůcky přísluší zaměstnanci i v případě, že se vyskytuje na pracovním místě, které zapříčiňuje mimořádné opotřebení nebo znečištění oděvů či obuvi. Pokud zaměstnavatel nařídí používání ochranných pomůcek při výkonu práce, musí kontrolovat nejen jejich používání, ale také jejich stav (např. opotřebení). Veškeré, zaměstnavatelem poskytnuté ochranné pomůcky, musí být zaměstnanci poskytnuty bezplatně a nesmí být nahrazovány finančním plněním. V praxi to znamená, že zaměstnavatel nesmí navyšovat svému zaměstnanci mzdu o částku, za kterou by mu bylo případně uloženo, aby si OOPP sám pořídil, jelikož povinnost pořídit tyto prostředky je ukládána zaměstnavateli. Jedním z důvodů je, že sám zaměstnavatel by měl objektivně zhodnotit, které OOPP jsou pro výkon zaměstnání nejvhodnější a ve svém vlastním zájmu je pořídit v takové kvalitě, která bude co nejvíce minimalizovat možná rizika. Dalším důvodem může být například předcházení snahy zaměstnanců co nejvíce se z přídatku ke mzdě obohatit a koupit si tak méně kvalitní OOPP. V důsledku

toho by pak zaměstnanec mohl být vystaven výraznějším rizikům, než při použití kvalitních prostředků.

2.4 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocích z povolání

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci úrazů svých zaměstnanců pro případné pozdější účely. V této evidenci je povinen zaznamenat příčiny a okolnosti vzniku úrazu, případně doplnit o svědectví. O takovýchto úrazech se vede evidence i v případě, že nezpůsobily pracovní neschopnost zaměstnance nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Veškeré pracovní úrazy je zaměstnavatel povinen ohlásit stanoveným orgánům a institucím a následně jim zaslat záznam o úrazu. Pracovní úraz by měl taktéž být indicií pro zaměstnavatele, že se na jeho pracovišti vyskytl faktor, způsobující ohrožení zdraví zaměstnanců a je tedy povinen přijmout taková opatření, která budou zabraňovat opakovanému vzniku úrazu. Zaměstnavatel je taktéž povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž se prokázala nemoc z povolání. Jako nemoc z povolání jsou brána taková onemocnění, které se projevují působením:

- vlivem chemických látek,
- vlivem kožní nemoci,
- přenosné a parazitární nemoci,
- nemoci dýchacích cest, pobřišnice, pohrudnice a plic,
- nemoci způsobené jinými faktory,
- nemoc z povolání musí být uvedena v oficiálním seznamu nemocí z povolání a musí vzniknout za stanovených podmínek.

2.5 Práva a povinnosti zaměstnance

Z povinností zaměstnavatele vyplývá, že zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na poskytnutí informací, které se týkají rizik spojené s výkonem jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu jeho zdraví při práci. Na druhé straně je však zaměstnanec povinen dbát na své vlastní bezpečí a zdraví, jakožto bezpečí všech osob, kterých se bezprostředně týká jeho jednání při výkonu práce. Pokud by se však zaměstnanec domníval, že vykonávání určité práce může mít dopad na jeho zdraví, může výkon takovéto práce odmítnout bez toho rizika, že by toto odmítnutí bylo bráno jako nesplnění pracovní povinnosti. S tímto je spojena povinnost zaměstnance znát základní povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění ochrany zdraví při práci. Proto je zaměstnanec ze zákona povinen:

- účastnit se školení o bezpečnosti při práci,
- podrobovat se preventivním prohlídkám a vyšetřením,
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti při práci,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy a používat ochranné pomůcky, které si práce vyžaduje,
- zdržet se konzumace alkoholických nápojů nebo návykových látek nebo po jejich konzumaci vstupovat na pracoviště, kouřit na pracovišti v takových prostorách, kde jsou účinku kouření vystaveni i nekuřáci, s čímž je spojena i povinnost podrobit se zkoušce oprávněné osobě, která má za účel zjištění, zda není pod jejich vlivem,
- oznamovat svému nadřízenému výskyt takových závad, které by mohly vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci,
- podílet se na odstraňování nedostatků s ohledem na druh jím vykonávané práce,
- ohlašovat vznik pracovního úrazu, který se stal jeho osobě, osobě pracovníka na pracovišti nebo jiné fyzické osoby, která se na pracovišti vyskytovala a případně poskytnout zaměstnavateli takové informace, které povedou k vyjasnění vzniku pracovního úrazu.

2.6 Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví

Zaměstnanec je ze zákona oprávněn, a toto právo mu nemůže být jakýmkoliv způsobem odebráno (např. zákazem nebo vykááním), účastnit se řešení otázek, které souvisí s ochranou zdraví a bezpečí prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na takovýchto jednání je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům nejenom účast, nebo poskytnutí informací z takovýchto jednání, ale také vyslechnout jejich připomínky a návrhy o možném vzniku rizika na pracovišti a způsoby jejich minimalizování. Ke kontrole dodržování všech předpisů o bezpečnosti práce slouží prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je zaměstnavatel povinen organizovat nejméně jednou za rok po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečí a ochrany zdraví při práci pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Výsledky těchto prověrek mohou poukázat na některé nedostatky, které je zaměstnavatel posléze povinen odstranit.

3 POŽADAVKY NA SYSTÉM MANAGEMENTU BOZP

Každá společnost, která se problematice BOZP stává čelem, je nutné vytvořit kvalitní systém managementu BOZP (dále jen SMBOZP). Tento systém řízení je zaveden následujícími kroky:

- provedení procesní analýzy (definování procesů, které se vztahují k nastavovanému systému),
- optimalizace zásad a pravidel, v návaznosti na požadavky příslušných norem (řízení SMBOZP dle OHSAS 18001 - Occupational Health and safety advisory service),
- příprava potřebné dokumentace jako je např.: příručka SMBOZP, vytvoření návazných dokumentů, jako jsou politika SMBOZP, sledování rizik BOZP, řízení skoro nehod a nehod, nápravy a preventivní opatření, definování struktury SMBOZP a odpovědností aj.,
- zaškolení osob zainteresovaných v tomto řízení a příprava funkcí, které zabezpečují systém řízení SMBOZP,
- revize nastavených pravidel a zásad, tedy funkčnost nastavení SMBOZP,
- zajištění a podpora při certifikaci procesu.

3.1 Norma OHSAS 18001

Tato norma je certifikací SMBOZP, které je v současné době standardem pro tyto systémy. Norma je určena jako podpora v rámci porozumění během implementace požadavků na SMBOZP. V České republice je tato původně britská norma BS OHSAS 18001 vydána jako ČSN (česká technologická norma) 18001:2008. Mezi největší přínosy této normy patří například posílení spolupráce stran, které jsou zainteresované při prevenci nehod, zvyšuje ochranu zdraví při práci, bere v potaz jak hlediska bezpečnosti práce, tak ochranu životního prostředí nebo zlepšuje úroveň BOZP.

Pokud se tedy nazpět zaměříme na tvorbu SMBOZP, zdůrazňuje autor Šenk, které položky jsou podle normy OHSAS nebo také v rámci auditu BOZP nutné ověřit a také zajistit. Jsou to:

- výpis z obchodního rejstříku – zde je nutno zkontrolovat, zda jsou pracovněprávní záležitosti vůči zaměstnancům zajištěny stanovenou osobou, případně je stanoven řešitel záležitosti,
- kolaudační rozhodnutí – kontrola správného využívání prostor (sklady, montážní linky apod.) podle dokumentace,
- norma ČSN OHSAS 18001:2008 – zajištění nákupu normy a její integrace mezi ostatní předpisy,
- rozsah SMBOZP – stanovit rozsah a zdůvodnit případná vyloučení,
- smlouva s poskytovatelem pracovnělékařských služeb – specifikace rozsahu a předmětu zdravotních služeb,
- kategorizace prací – vytvořit systém kategorizace a udržovat jej aktualizovaný,
- OZO BOZP – určení odborně způsobilé osoby, která bude v organizaci, která čítá více jak 25 zaměstnanců, zajišťovat úkoly v prevenci rizik,
- smlouvy o nájmu a podnájmu – ověřit dostupnost všech potřebných smluv, které se týkají této problematiky a ověřit pravost a úplnost údajů.

4 POLITIKA BOZP

Politika BOZP je chápána jako strukturovaný přístup k problematice BOZP. Cílem této politiky je vytvoření příslibu k zajištění takových pracovních podmínek, které se snaží v co největší míře zamezit negativním vlivům na zdraví zaměstnanců. V dobře vedené politice by měly být prosazovány 3 důležité pilíře, a to:

- snaha o prevenci vzniku úrazů, poškození zdraví respektive nemocí z povolání,
- implementace a dodržování právních předpisů a nařízení,
- snaha neustále zlepšovat kvalitu SMBOZP.

Tyto prvky musí být respektovány ve všech rozhodovacích procesech organizace. Pokud budou veškerá opatření dobře aplikována, veškeré činnosti budou zahrnovat odstranění nebo alespoň částečnou minimalizaci rizik, které by mohli vyústit v pracovní úraz. Politika BOZP by měla být zaměstnancům přístupná prostřednictvím různých informačních médií (nástěnka, intranet, oběžníky či podnikové noviny). Autor Hughes uvádí, jako jednu z důležitých aspektů politiky BOZP, neustálé opakování cyklu vyhledávání rizik a zlepšování pracovních podmínek (2010, s. 20).

4.1 Plánování BOZP

Smyslem plánování BOZP je vytvoření takových systematických postupů a plánů, jejichž účelem je zajištění bezpečného pracoviště. Tyto plány se vytváří vždy k určitému časovému termínu, ve kterém jsou známa zjištěná rizika a také podle charakteru pracoviště. Plány BOZP pro kancelářskou práci se budou významně lišit od plánů BOZP na staveništi.

4.1.1 Řízení rizik

Tato kapitola je věnována procesu řízení rizik, který je významným požadavkem právních předpisů ve spojitosti s BOZP, ale je také klíčový pro své vazby na prvky normy OHSAS. Řízení rizik ve smyslu BOZP můžeme vysvětlit jako vybudování systému, za použití logického a systematického postupu k identifikaci, analýze a evaluaci možných rizik a nadále implementovat taková opatření, která budou tato rizika minimalizovat. Účelem řízení rizik je předcházení problémům či negativním aspektům a vyhnout se tak nutnosti využít krizového řízení.

Jak upozorňuje autor Tichý (2006, s. 17) je důležité, uvědomit si rozdíl mezi nebezpečím a rizikem. Zatím co nebezpečí hrozí, riziko již existuje. Na základě těchto poznatků dochází ke změně v pracovních procesech, ve způsobu vykonávání pracovní činnosti nebo také ke změnám u strojů a různých mechanických zařízení tak, aby vše odpovídalo zjištěným skutečnostem a přijatým opatřením. Jako příklad bych uvedl práci, u které je cestování zprostředkováváno především služebním vozem. Řízení rizik v tomto případě musí pamatovat jak na náležitosti týkající se provozu na komunikacích, upozorňovat řidiče na případné změny v zákonech nebo vyhláškách, tak i dbát na to, aby byl zajištěn potřebný stav motorového vozidla.

S tím souvisí mnoho aspektů, které vyžadují některé zákony a vyhlášky o silničním provozu (např. užívání správného druhu pneumatik pro odpovídající období) ale také celkový stav vozidla. Na stavu vozidla bych rád demonstroval celý postup řízení rizik. V první řadě je nutné identifikovat případná rizika. K tomu slouží technické prohlídky stavu vozidla nebo také i nahodilé servisní prohlídky. Pokud zde dojde k identifikaci možného rizika, pro náš příklad uveďme třeba opotřebení brzdného obložení, je nejpravděpodobnější výslednou analýzou vzniku rizika časté používání. Evaluací možných rizik můžeme dojít pouze k jedinému závěru a to výrazné ohrožení na zdraví i životě zaměstnance. Proto je zapotřebí implementovat nebo přijmout takové opatření, které toto riziko minimalizuje nebo eliminuje. V našem případě by se jednalo o výměnu vadného obložení za zcela nové.

4.1.2 Cíle řízení rizik

Účelem řízení rizik je neustálé hodnocení možných rizik, díky němuž dochází k zpřesňování informací o případných nebezpečích a rizicích během výkonu práce a také ke zlepšení pracovních podmínek. V důsledku toho je nutné, aby bylo udržováno i povědomí o těchto možnostech zaměstnance formou různých školení nebo jinými komunikačními kanály. V ideálním případě je podle Šenka dosažení kladného formování bezpečnostní kultury v organizaci (2012, s. 23).

V tomto smyslu by měli být posuzovány veškeré vykonávané pracovní činnosti. Ať už ty pravidelně vykonávané, tak i mimořádné a přizpůsobit posuzování rizik jak cílové skupině zaměstnanců (jedná se o kulturní úroveň, převládající kvalifikace) tak posuzovat i ve vztahu k vybavení pracoviště (stroje a zařízení, bezpečnostní prvky).

Základní metodika řízení rizik podle Šenka (2012, s. 24):

- analyzovat všechny pracovní činnosti v organizaci,
- vyhledat nebezpečí,
- zjistit příčiny a zdroje nebezpečí,
- identifikovat a vyhledat rizika,
- posoudit rizika (zda jsou pro organizaci přijatelná nebo ne),
- prioritizace rizik (určení přednostního provedení opatření),
- přijetí opatření k eliminaci nebo minimalizaci rizik,
- monitorovat úroveň SMBOZP v celém pracovním systému pomocí aktivní účasti vedoucích zaměstnanců.

Celý tento proces řízení rizik se opakuje, probíhá zpětná analýza a aktualizace všech pracovních činností v organizaci buď z důvodů průběžné aktualizace, změny právních nebo jiných požadavků, změnou na pracovišti nebo v jeho okolí, opakovaných incidentů na pracovišti.

4.2 Implementace a udržování SMBOZP

Hlavní odpovědnost za celý systém BOZP musí v organizaci přijmout vrcholový management. Ten je zodpovědný za průběžné vyhledávání rizik, jejich vyhodnocování a přijímání následných opatření. Nejedná se však vždy o úzký okruh osob ve vrcholovém managementu. Těmito aktivitami by se měli prokazovat i jednotlivý vedoucí zaměstnanci (vedoucími zaměstnanci jsou na jednotlivých stupních řízení v organizaci oprávněni stanovovat a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit či kontrolovat zaměstnance podřízené) a poukazovat tak na svoji angažovanost a aktivitu v rámci BOZP prostřednictvím zajištění dostupnosti zdrojů, které jsou nezbytné pro udržování a zlepšování SMBOZP. Výsledkem těchto aktivit jsou jak kladná zjištění (pracovní činnosti jsou vykonávány v souladu s právními požadavky) tak negativní (většinou nedostatky nebo nedodržování předpisů).

5 PROCES ŠKOLENÍ BOZP

Tento proces je stěžejní částí celého procesu BOZP. Odborná způsobilost školitelů (jak interních tak externích) a vysoká efektivita školení bude v budoucnu faktorem pro soulad zaměstnanců s požadavky BOZP. Na proces školení BOZP odkazuje zákoník práce v §103 odst. 1-3 a norma OHSAS v části 4.4.2. Tato oblast BOZP je také důsledněji popsána v knize „1309 testových otázek BOZP“, autor Zdeněk Šenk.

Cílem školení BOZP je pokud možno pravidelné informování zaměstnanců o celkové politice BOZP, o jejich zásadách, o aktualizaci rizik a celkovém počínání si při práci tak, aby nebylo ohroženo zdraví samotného vykonavatele práce nebo dalších osob, které se na pracovišti pohybují.

Během své pracovní praxe jsem se setkal s několika významnými nedostatky v rámci procesu školení BOZP, na které bych rád upozornil, jelikož jejich nedodržování či opomíjení může při zjištění vést k poměrně vysokým finančním sankcím či k újmě na zdraví zaměstnanců.

Obecně nejrozšířenější chybou, se kterou jsem se setkal i já, jsou chyby v osnovách pro školení. Takováto osnova má obsahovat jaké budou na zaměstnance kladeny požadavky ve spojitosti dodržování právních předpisů a zákonů k zajištění BOZP, jaké osobní ochranné pracovní pomůcky je zaměstnanec povinen při vykonávání práce používat, jaké postupy musí dodržovat, aby nevystavoval riziku úrazu sám sebe nebo kohokoliv jiného, kdo se v době výkonu práce pohybuje na jeho pracovišti nebo blízkém okolí.

Ve správně provedené osnově by zaměstnavatel měl uvádět všechny relevantní právní, vnitřní i jiné předpisy, které se vztahují k výkonu určité práce, jakožto poskytnout i návody k používání různých prostředků, s výkonem práce spojených.

K nekvalitnímu zaškolování BOZP přispívá také neoborná způsobilost školících lektorů. V dnešní době, kdy se většina společností snaží snižovat veškeré možné

náklady, jsou častokrát opomíjeny nutné požadavky na kvalifikovanost lektora. V praxi to znamená výběr nákladově nejméně zatížitelné varianty, která může být ve 2 formách:

- nezpůsobilost externího lektora,
- nezpůsobilost interního lektora.

V prvním případě se podnik snaží najít nákladově nejlepší variantu, ale už nehledí na kvalitu lektora. Výsledkem toho je lektor, který školí určitý segment BOZP, na který není sám proškolen a nemá tak odbornou způsobilost ke školení.

V druhém případě, se kterým jsem se také já osobně setkal, byla snaha snížení nákladů natolik, že školení BOZP prováděli vedoucí zaměstnanci, kteří však neměli elementární kvalifikovanost pro školení BOZP a byly tak postaveni spíše do role prostředníků mezi právními předpisy a zaměstnancem.

Ve výsledku je tedy zaměstnanec neadekvátně seznámen s případnými riziky a postupy pro ochranu zdraví, které mohou mít za následek pracovní úraz. Dalším významným nedostatkem jsou nedostatky v prezenční listině. Každá takováto listina je evidenčním dokumentem toho, kteří zaměstnanci se školení zúčastnili, a musí být stvrzena podpisy jak školených tak i školících osob. Tento dokument následně zaměstnavateli slouží jako průkazný materiál o proškoleních svých zaměstnanců. Od takto proškolených zaměstnanců může posléze vyžadovat častokrát opomíjené ověření jejich znalostí, které si ze školení odnesli, a evaluovat tak i efektivitu školení a při zjištění výraznějších nedostatků zvážit, zda se jedná o selhání lektora nebo zaměstnance.

Jako poslední bych rád zmínil vážný nedostatek, kdy si organizace nesprávně, nebo úplně opomine, stanovit četnost školení, která jsou stanovena zákonem. Ať už se jedná o zákonem nařízené školení o požární ochraně (četnost tohoto školení vyplývá ze zákona 133/1985 Sb., doplněno vyhláškou 246/2001 Sb. a je stanoveno na nejméně jedenkrát v období dvou let) nebo o školení vstupní (nástup do zaměstnání) organizace musí dbát na dodržování těchto povinností. Úvodní školení při nástupu do zaměstnání musí být provedeno neprodleně po vzniku pracovněprávního vztahu a následně, v zájmu

jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců, by mělo docházet k opakování těchto školení v případech, kdy je nutné zaměstnance seznámit s významnými změnami, které se přímo, ale i nepřímo týkají výkonu jejich profese.

Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že se v tomto případě jedná o velmi opomíjenou skutečnost, kdy jsem během své pětileté praxe v advokátní kanceláři neabsolvoval ani jedno zákonem stanovené školení BOZP. Jedinou možnou variantou, která by mohla být z počátku reálná, je nepřítomnost vyplývající z částečného úvazku. Na tuto skutečnost však zákon pamatuje, kdy zaměstnavateli ukládá při nepřítomnosti některého zaměstnance na školení vypsát dodatečný termín, nejlépe v dohodě se zaměstnancem, a následně provést opakované školení.

Po ukončení předepsaného školení by zaměstnavatel neměl opomenout na zpětnou vazbu, a ověřit, zda bylo školení pro zaměstnance obohacující. Ověření znalostí může proběhnout několika způsoby. Buď osobním pohovorem lektora, který školení prováděl a posluchače, nebo samostatnou písemnou formou. U poslední zmiňované formy se zaměstnavatele často uchylují k formě ověření znalostí on-line. Tato forma má určité výhody, kdy test mohou provádět zaměstnanci nezávisle na sobě bez ohledu na čekání ve frontě při osobním pohovoru, úskalím však může být varianta, kdy zaměstnavatel umožní provádět test například doma nebo z místa svého pracoviště. V tomto případě může být výsledek testu zavádějící, jelikož zaměstnanci mají přístup k internetu, a v dnešní době není nejmenší problém najít odpovědi na všelijaké otázky, případně nechat za sebe test vyplnit kolegou, který je v této oblasti lépe informován.

Z tohoto důvodu, pokud chce zaměstnavatel ušetřit nějaký čas, je pravděpodobně nejobjektivnější formou metoda písemná, neprodleně po ukončení školení, z jejichž výsledků pak může provést analýzu efektivnosti školení.

V případě, že zaměstnavatel zjistí špatnou úroveň školení, je vystaven poměrně značné škodě za to, že jeho zaměstnanci nepracovali, školení stálo náklady a navíc nedošlo k zlepšení situace v oblasti BOZP. Proto by zaměstnavatel měl dbát jak na dobrou

úroveň školicích lektorů, tak i na zájem ze strany zaměstnanců pro zlepšování oblasti BOZP. Cílem by mělo být efektivní školení s co nejlepšími možnými výsledky.

Autor Šenk (2012, s. 83) doporučuje neopomenout šest základních dokumentů a záznamů ze školení, jsou to:

- prezenční listina,
- osnova školení,
- prezentace/skripta,
- oprávnění lektora,
- ověření znalostí účastníků školení,
- vyhodnocení efektivnosti školení samotnými účastníky.

5.1 Shrnutí

Procesu školení svých zaměstnanců by měl zaměstnavatel nebo vedoucí pracovník věnovat nezanedbatelnou pozornost. Ve výsledku je to jeho pojistkou, že zaměstnanec bude postupovat při výkonu své práce tak, že neohrozí na životě nebo zdraví ani sebe, ani ostatní osoby, které se na pracovišti vyskytují. Absence školení zaměstnanců je porušením platných právních předpisů. Dle zákona č. 251/2005 Sb., může být právnické osobě, která zaměstnává zaměstnance uložena peněžitá sankce. Pokud se zaměstnavatel snaží opomíjením školení o bezpečnosti pouze ušetřit náklady, tak to, co se na začátku jevílo jako významná úspora, bude ve výsledku značným nákladem.

6 ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání je značně široká pro její celkové uchopení a podrobné popsání. Proto se v této části bakalářské práce zaměřím pouze na významné části této problematiky, pokusím se upozornit na ty části, na které by se měl zaměstnavatel soustředit z hlediska jejich poměrné četnosti, upozorním na některá kontroverzní či málo známá fakta ve zmiňované problematice, za účelem poskytnutí objasnění těchto událostí.

Zákony, které se vztahují k problematice odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, upravuje zákoník práce. Ten prošel v několika posledních letech poměrně významnými změnami.

Vzniká tedy otázka, podle kterého zákoníku práce budou regulovány pracovněprávní vztahy, které vznikly před dnem účinnosti nového zákoníku práce, tedy před 1. lednem 2007. Tuto otázku řeší základní přechodné ustanovení § 364 odst. 1, podle kterého se budou pracovněprávní vztahy vzniklé před tímto datem řídit také, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak. V § 364 odst. 4 až 9 nového zákoníku práce jsou popsány změny, které se vztahují k naší problematice, a to jmenovitě přechod v systému odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů v systému úrazového pojištění zaměstnanců a jeho orgány.

Na tuto významnější novelu zákoníku práce navazuje tzv. technická novela zákoníku práce (zákon č. 362/2007 Sb.) s účinností od 1. ledna 2008, která je však svým rozsahem podstatně menší (čítá okolo 25 stran) a je pouze jakýmsi doplňkem k zákonu č. 262/2006 Sb. ve kterém se upravovali některé předpisy z předchozího zákoníku práce. Avšak i tato technická novela se v některých svých částech dotkla problematiky BOZP, například změnou termínu „závodní preventivní péče“ na termín „pracovnílékařská péče“, upravovala i doplatek při převedení zaměstnance na jinou

pracovní pozici, než je sjednána v pracovní smlouvě z důvodů, které jsou obsažena v §41 odst. 1 a odst. 4 zákoníku práce, kdy zaměstnanci vznikl nárok na dorovnání mzdy prostřednictvím doplatku, který měl dorovnat rozdíl mezi mzdou či platem aktuálním do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením.

6.1 Agenda odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

„Úvodem je nutné zdůraznit, že logika přesunu agendy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do profesní odpovědnosti mzdových účetních (s účinností od 1. ledna 2013) souvisí předem s tím, že tímto dnem byly náhrady za ztrátu na výdělků zařazeny tehdy nově přijatým zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, pod režim příjmů ze závislé činnosti a podrobena zdanění. Náhrady za ztrátu na výdělků získaly z daňového hlediska povahu příjmu ze závislé činnosti, vůči kterému má zaměstnavatel jako plátce daně řadu povinností – zejména povinnost vést o něm evidenci na mzdové listině a provádět jeho zdaňování. Druhým základním důvodem přesunu agendy ke mzdovým účetním je zavedení systému zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání do starého zákoníku práce jeho dílčí novelou provedenou zákonem č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů, s účinností od 1. ledna 1993. Styk s příslušnou pojišťovnou předpokládá využívání dokladů, kterými disponují mzdové úctárny, takže i tento důvod vedl k přesunu agendy pod mzdové účetní“ (Mikyska 2010, s. 31).

Autor ale také upozorňuje na fakt, že tento jev přesunu odpovědností za tuto agendu není opřen o žádný zákon či předpis, který by odpovědnosti jasně definoval. Jedná se však o racionální a obvyklou dělbu kompetencí uvnitř podniku, která by měla vést k zefektivnění práce (2010, s. 31).

Dále podle autora by mzdové účetní měly mít povědomí o těchto znalostech a vědomostech:

- co je pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle zákoníku práce pro účely jejich odškodňování,
- jaké jsou předpoklady pro odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- jaké nároky z titulu odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mohou postiženému zaměstnanci vznikat,
- jaké doklady musí zaměstnanec předložit k prokázání svých nároků na odškodnění,
- kterou skutečnost, rozhodnou pro odškodnění, musí prokázat a doložit postižený zaměstnanec a kterou odpovědný zaměstnavatel,
- zda se o výplatu určité náhrady má starat iniciativně sám zaměstnanec, anebo zaměstnavatel.

Naopak upozorňuje na fakt, že odpovědnost za řešení, zda se jedná o pracovní úraz či zda se může zaměstnavatel částečně či plně zprostit své odpovědnosti by mělo spadat do kompetence zaměstnavatele nebo vedoucích pracovníků zodpovědných za oblast bezpečnosti a ochrany zdraví (2010, s. 31 a 32).

7 Pracovní úraz, ohrožení nemocí z povolání a nemoc z povolání

Pracovní úraz není v dnešní době nijak zanedbatelným jevem. I při těch zdánlivě nejbezpečnějších pracovních činnostech může být ohroženo zdraví zaměstnance, nemocemi z povolání dnes nemusí trpět pouze zaměstnanci, kteří vykonávají fyzicky extrémně náročnou práci, nebo v extrémních podmínkách. V dnešní době, i při zdánlivě bezpečné práci v kanceláři, je člověk vystaven řadě nebezpečí a takovým faktorům, které mohou mít významný podíl na vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Osoba zaměstnance je v této problematice stavěna na nejdůležitější pomyslnou příčku, kdy v celém pracovním procesu je kladen důraz na ochranu jeho zdraví jak v rovině přítomnosti (např. používání takových ochranných pomůcek, které zabraňují nebo minimalizují riziko pracovních úrazů), tak i v rovině budoucnosti (např. vytvoření takového pracovního prostředí, které nebude umocňovat riziko vzniku nemoci z povolání, preventivní prohlídky u závodních lékařů).

Zaměstnavatel však může veškerá tato rizika poměrně jednoduše minimalizovat. Nutno upozornit, pomineme-li z lidského hlediska fakt, že pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dokonce úmrtí zaměstnance má značný dopad na jedince samotného, nebo jeho nejbližší, v očích zaměstnavatele je na dalším místě vidina nákladu, spjatá s odškodněním dané události. Těmto variabilním nákladům se dá podle mého názoru výrazně předejít, zvládne-li zaměstnavatel spletitý proces, který bych nejlépe vystihl jedním slovem, a to prevence.

Již v předchozí části své práce jsem upozorňoval na skutečnost, že je zaměstnavatel ze zákona povinen aktivně vyhledávat a následně i minimalizovat možná rizika, která by jeho zaměstnance ohrožovala při výkonu práce. Tuto preventivní politiku by měl dodržovat každý zaměstnavatel, který chce v této oblasti co nejvíce chránit zájmy svých zaměstnanců, tak i konsekvence své zájmy vlastní.

Jako nejvýznamnější prevenci, v oblasti nemocí z povolání, shledávám důležitost vstupní prohlídky zaměstnance před začátkem výkonu jeho povolání. Tato prohlídka jasně určí zdravotní stav a také způsobilost jedince k výkonu takové práce, na kterou byl najat. Nadále však také může upozornit na skutečnost, že již zaměstnanec může trpět některou z nemocí z povolání, která u něj prozatím nemusela být odhalena, a poskytuje tak zaměstnanci důkaz, že případné agresivnější projevení nemoci, které by způsobilo neschopnost výkonu zaměstnání, že tato skutečnost nevznikla během výkonu práce u něj, ale již v dřívější době.

7.1 Pracovní úraz

Definici pracovního úrazu vymezuje § 380 odst. 1 zákoníku práce, který říká, že: *„Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je 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 ním“* (Zákoník práce, §380 odst. 1).

Jak jsem již ve své práci upozorňoval, každá takováto skutečnost musí být neprodleně a bez zbytečných odkladů (důvodem pro odklad může být například poskytnutí první pomoci nebo akutní potřeba převezení poškozeného do zdravotního zařízení) nahlášena nadřízenému zaměstnanci nebo zaměstnavateli, který jej za přítomnosti poškozeného a případně svědků události zaznamená do knihy pracovních úrazů a provede potřebnou dokumentaci a popis úrazu.

Co je také pracovním úrazem, definuje druhý odstavce téhož paragrafu, který říká, že: *„Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů“* (Zákoník práce, §380 odst. 2).

Pro definici, co je pracovní úraz podle zákoníku práce, je zapotřebí také definovat, co je pro tuto skutečnost plnění pracovních úkolů. Tento pojem je nejvýznamněji vymezen v

§ 273, který říká že: „*Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty*“ (Zákoník práce, §273 odst. 1). „*Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazů zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem*“ (Zákoník práce, §273 odst. 2). Nadále je také vymezen v § 387 zákoníku práce.

7.2 Obecný harmonogram pracovního dne

Téměř každý pracovní den se dá rozdělit do několika fází, které má výkon většiny profesí společný. V každé této fázi mohou vznikat situace, které je pro uznání zda se jedná, či nejedná o pracovní úraz, posoudit.

7.2.1 Cesta do a ze zaměstnání

Musím upozornit na poměrně důležitý fakt, co naopak není pracovním úrazem. V § 380 odst. 3 je jasně vymezeno, že: „*Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět*“ (Zákoník práce, §380 odst. 8).

Cesta do zaměstnání je ukončena ve chvíli, kdy zaměstnanec vstupuje do objektu, ve kterém pro zaměstnavatele vykonává práci (vstupem přes recepci, kolem ostražky nebo do části budovy či objektu, který je vymezen pro jeho zaměstnavatele), případně vstupem do objektu, ve kterém se musí řídit nařízenými zaměstnavatele, které jeho chování v tomto objektu upravují.

Na druhou stranu, jak upozorňuje autor Mikyska, (2010, s. 41) značně frekventovanou otázkou je, jakém místě je považováno za započatou cestu ze zaměstnání při cestě do velkých areálů (např. továren nebo výrobních závodů). V tomto případě je nutno posoudit, zda byl zaměstnanec již na odchodu ze zaměstnání a splnil veškeré jemu uložené pokyny pro ukončení denní pracovní doby (např. zaznamenání pracovní doby v knize příchoďů a odchodů), nebo zda se na pracovišti vyskytoval stále za účelem aktivit spojených s výkonem pracovní činnosti (např. přechod mezi jednotlivými budovami za účelem zaznamenání pracovní doby v knize příchoďů a odchodů).

Úraz, který by nastal v obou směrech jak na cestě do zaměstnání nebo naopak v tomto případě, je považován za úraz pracovní, jelikož zaznamenání příchoďu či odchodu do zaměstnání spadá pod činnosti, které se týkají výkonu profese.

Druhým specifickým případem je účast na tzv. team-buildingu. Ten je považován za aktivitu spojenou s prohlubováním a rozšiřováním sociálních vazeb mezi jednotlivými spolupracovníky a jeho cílem je zvyšování soudržnosti kolektivu, jeho motivace, zvýšení výkonnosti a zlepšení komunikace. Posuzování pracovních úrazů během této aktivity je také velmi zrádné, jelikož se nejedná o vykonávání pracovní činnosti a navíc se tyto akce málokdy konají v prostorách zaměstnavatele. Nejvyšší soud v této věci dne připustil ve svém rozsudku tuto argumentaci: „...kdyby bylo prokázáno, že smyslem a účelem plánovaných aktivit bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace (...), tak z hlediska věcného (vnitřního účelového) jednotlivého zaměstnance – o „účasť na školení k prohloubení kvalifikace“, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit, a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů ve smyslu ustanovení §274 odst. 2 ZP“(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. Února 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007).

7.2.2 Plnění pracovních úkolů

V této fázi dochází k nejvyššímu výskytu úrazů během celého dne, které jsou ve významné míře považovány za úrazy pracovní. Případy, ve kterých není takovýto úraz

uznán jako pracovní, mohou být například situace, kdy zaměstnanec výrazně vybočí ze své pracovní role (autor Šenk definuje jako „exces“). Jako pracovní úrazy též nemohou být uznány takové skutečnosti, kdy si zaměstnanec během pracovní doby vyřizoval své osobní záležitosti.

7.2.3 Přestávky v práci

Mezi takovéto přestávky patří například doba vymezená na stravování nebo oddech. V těchto případech se posuzuje, zda k úrazu došlo v objektu zaměstnavatele či nikoliv a zároveň podmínky, při kterých k úrazu došlo.

7.3 Nemoci z povolání

Co se týče definice tohoto pojmu, zákoník práce nijak nepamatuje na přesné formulování, pouze v § 380 odst. 4 v tomto zákoníku práce upozorňuje na fakt, že nemocemi z povolání jsou chápány takové nemoci, které jsou uvedené výčtem ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je nařízení č. 290/1995 Sb., který je rozdělen do 6 kategorií:

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami,
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice,
- nemoci z povolání kožní,
- nemoci z povolání přenosné a parazitární,
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Zákoník práce však pamatuje na stav, kdy zaměstnanci teprve hrozí, že u něj může propuknout nemoc z povolání. Takovýto stav můžeme nazvat jako ohrožení nemocí

z povolání, které vymezuje zákoník práce v § 347 odst. 1. Ten vymezuje, že: „*Ohrožením nemoci z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání*“ (Zákoník práce, §347 odst. 1).

Pokud je zaměstnavatel informován o takovémto zdravotním stavu svého zaměstnance, je ze zákona povinen:

- převést zaměstnance na takovou pozici, která bude vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu,
- doplácet zaměstnanci mzdu, která bude tvořit rozdíl jeho mzdy před a po převedení na jinou práci, do průměrného výdělku (výpočet průměrného výdělku definuje Zákoník práce v § 351- § 362).

Druhá zmiňovaná povinnost však neplatí v případě, že takto ohrožený zaměstnanec přešel buď k jinému zaměstnavateli, nebo se stal dočasně pracovní neschopným.

Nakonec také musím zmínit variantu, kdy z důvodů ohrožení nemoci z povolání může dojít i k rozvázání pracovního poměru (upravuje § 52 písm. d) Zákoníku práce). V tomto případě náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, a to i v případě, pokud dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu ohrožení nemocí z povolání (upravuje § 67 odst. 1 Zákoníku práce).

V praxi je však obecně toto pravidlo, převádění zaměstnance na vhodnou pozici v důsledku ohrožení nemoci z povolání, často obcházeno. Variantou může být například vytvoření zcela nové pracovní pozice, kde nebude rozdíl mezi jednotlivými výdělky příliš markantní a zaměstnavatel tak nebude muset doplácet velký rozdíl. Jinou variantou může být, pokud to model pracovních činností umožňuje, převedení pracovní

odpovědnosti za rizikovou činnost na jiného pracovníka a setrvání ohroženého zaměstnance na stejné pozici. Záměr zaměstnavatelů je přitom zcela zjevný. Vzhledem k tomu, že nároky zaměstnanců na doplatek rozdílu mzdy nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů, je každý takovýto nucený nárůst nákladů na zaměstnance nevíтанou skutečností.

Jak praví § 369 v odst. 2: „*Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.*“ Jak upozorňuje autor Mikyska (2010, s. 65) může tento proces vypadat spíše jako formalita, nicméně málokdo ví, že se jedná o zákonem vyžadovaný postup. Projednávání této agendy s odborovými organizacemi je pro ně jakýmsi neformálním nástrojem, jak kontrolovat podmínky BOZP u určitého zaměstnavatele, jak byly zaměstnanci proškoleni, jakou měrou zaměstnavatel dohlíží na dodržování stanovených předpisů a vůbec celkovou úroveň BOZP.

7.4 Formální postup při odškodňování

Vzhledem k tomu, že ani zákoník práce, ani jiný pracovněprávní předpis nevyžaduje vytvoření dohody se zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterému se stal pracovní úraz nebo trpí nemocí z povolání, většina zaměstnavatelů tak bez zbytečných odkladů přistupuje k procesu odškodňování. Až na určité výjimky, neuzavírá zaměstnavatel dohody ani s příslušnou zákonnou úrazovou pojišťovnou. Pokud by však poškozený zaměstnanec na nějaké dohodě trval (z důvodů snadnější právní vymahatelnosti, kdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mohou být například spory, nebo zaměstnanec rozvazuje svůj pracovní poměr), může být tato dohoda uzavřena jako tzv. nepojmenovaná dohoda podle § 51 občanského zákoníku.

7.5 Lhůty pro vypláčení odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání

V procesu odškodňování je veškerá iniciativa kladena především na osobu zaměstnavatele. Ten by měl bez zbytečných odkladů sám, bez žádosti zaměstnance, přistoupit k odškodnění události v součinnosti s poškozeným zaměstnancem, od kterého si může vyžádat potřebnou dokumentaci (např. lékařské zprávy).

„Pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání formulovala judikatura soudů jednu důležitou zásadu: celkové právo na odškodnění pracovního úrazu (nemocí z povolání) sestává z řady dílčích nároků, z nichž mohou v konkrétních případech vznikat jen některé, a to i v různém čase, a vůči nimž běží samostatné lhůty pro jejich uspokojení“ (Mikyska 2010, s. 71).

Mezi jednotlivé dílčí nároky spadají:

- náhrady na ztrátu na výdělků,
- náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- náhrady za účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- náhrady za věcnou škodu.

Ve většině případů bývá prvním nárokem na odškodnění náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Náhrada za ztrátu na výdělků je pak vyplácena pravidelně jednou měsíčně, většinou společně se mzdou, pokud nebyl dohodnutý jiný postup, podle § 382 odst. 2 zákoníku práce. Úskalím může být pouze fakt, že příslušná správa nemocenského pojištění má vlastní stanovenou lhůtu pro výplatu 1 měsíce, ode dne, ve kterém byl stanovený doklad pro nárok na výplatu dávky doručen na okresní zprávu sociálního zabezpečení. V tomto případě může zaměstnavatel vyjít svému zaměstnanci vstříc, poskytnutím zálohy na náhradu za ztrátu na výdělků, v předpokládaném rozsahu odškodnění. Tento případ může nastat i v takové situaci, kdy je šetření okolností pracovního úrazu nebo nemoci z povolání velice zdoluhavé. V zájmu ochrany zaměstnanců, stanovuje zákoník práce v § 389 nepromlčitelnost nároků na náhradu za ztrátu na výdělků nebo jiného poškození zdraví.

7.6 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti spadá podle § 370 zákoníku práce do kategorie opětujících se nároků na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nárok na náhradu za tuto ztrátu se tedy skládá ze všech jednotlivých pracovních neschopností, pokud jsou například v těsné návaznosti (pracovní neschopnost z důvodu pracovního úrazu a následná invalidita). Výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se používá rozhodný průměrný výdělek, který je platný ke dni, kdy vznikla pracovní neschopnost. Tento průměrný výdělek se vypočítává stejným způsobem, jako při čerpání dovolené nebo při náhradách mzdy pro překážky v práci. Je zřejmé, že tato náhrada může být vyplácena pouze v případě, že je neschopnost uznána z důvodů pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tento fakt je zpravidla dokládán lékařskou zprávou, která potvrzuje, že aktuální zdravotní stav zaměstnance je způsoben událostí, která byla zaměstnavateli hlášena jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

„Náhrada za ztrátu na výdělků sestává ze dvou dílčích samostatných nároků, které nepřísluší vedle sebe. Jde o:

- *náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, která činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského; náhrada mu přísluší i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské,*
- *náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (i při uznání invalidity), která se poskytne zaměstnanci v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží” (Náhrada za ztrátu na výdělků [online] Ministerstvo práce a*

sociálních věcí, poslední změna 29.1.2014 [cit. 2.2.2014]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB060>).

8 ZÁVĚREČNÝ VÝZKUM

Jako jeden z cílů, které jsem si při tvorbě bakalářské práce zadal, bylo provést šetření o aktuálních kvalitách managementu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a také jaká je vlastní spokojenost zaměstnanců v této problematice. Z tohoto důvodu jsem vytvořil a zpracoval dotazník, ve kterém bych rád zjistil aktuální stav.

8.1 Cíl dotazníku

Cílem tohoto dotazníku je poukázat, jestli se v dnešní době neopomíná na zákonem stanovené procesy, jaký je přístup v různých organizacích k problematice BOZP, jak se podle zaměstnanců staví vedení k problematice BOZP a závěrem potvrdit nebo vyvrátit opakující se trend z mých vlastních zkušeností zmíněných v BP.

8.2 Objekt zkoumání

Objektem výzkumu budou skupiny mužů a žen v několika věkových kategoriích, a to věková rozmezí 15-25, 26-40, 41-60, 60 a více let. Odhadovaný soubor je 100 respondentů z různých pracovních odvětví, kterým bude dotazník doručován formou on-line.

8.3 Předmět zkoumání

Předmětem zkoumání bude míra angažovanosti managementu v problematice BOZP, dodržování zákonem stanovených povinností jako je například vstupní prohlídka, školení zaměstnanců, poskytování osobních ochranných pracovních pomůcek a celkovém zapojení se managementu v této problematice.

8.4 Hypotézy

Základní hypotézou, o kterou se bude výzkum opírat, je vlastní zkušenost autora s velice nízkou úrovní angažovanosti managementu v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Druhou hypotézou je fakt, že samotní zaměstnanci se nemohou příliš zapojovat do zlepšování v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Třetí hypotézou je ne příliš kvalitní školení v oblasti BOZP a opomíjení následného ověření znalostí.

8.5 Hodnotící fáze

Z provedeného průzkumu vyplývá, že situace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví všeobecně není tak špatná, jak predikovaly základní hypotézy. Obecně mohu situaci vyhodnotit jako velmi uspokojivou, jednotlivé hypotézy rozeberu v následujících částech podrobněji.

8.5.1 Úroveň angažovanosti managementu

Jednou z hypotéz, kterou jsem v rámci výzkumu ověřoval, byla nízká úroveň angažovanosti managementu v oblasti BOZP. Tato hypotéza se však po zhodnocení dotazníku nepotvrdila, když téměř 85% respondentů zhodnotilo zapojení se managementu v této problematice kladně.

Tabulka 1

Odpovědi	Můj zaměstnavatel se aktivně podílí na rozvoji bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
rozhodně ano	49
spíše ano	64
spíše ne	18
rozhodně ne	2

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 1



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

V této oblasti je také důležité, zda zaměstnavatel provádí při nástupu nového zaměstnance do zaměstnání základní seznámení s možnými riziky. Následující tabulka dokazuje, že se zaměstnavatelé snaží předcházet úrazům včasnou informovaností.

Tabulka 2

Odovědi	Při nástupu do zaměstnání jsem absolvoval/a základní školení BOZP.
ano	127
ne	6

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 2



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

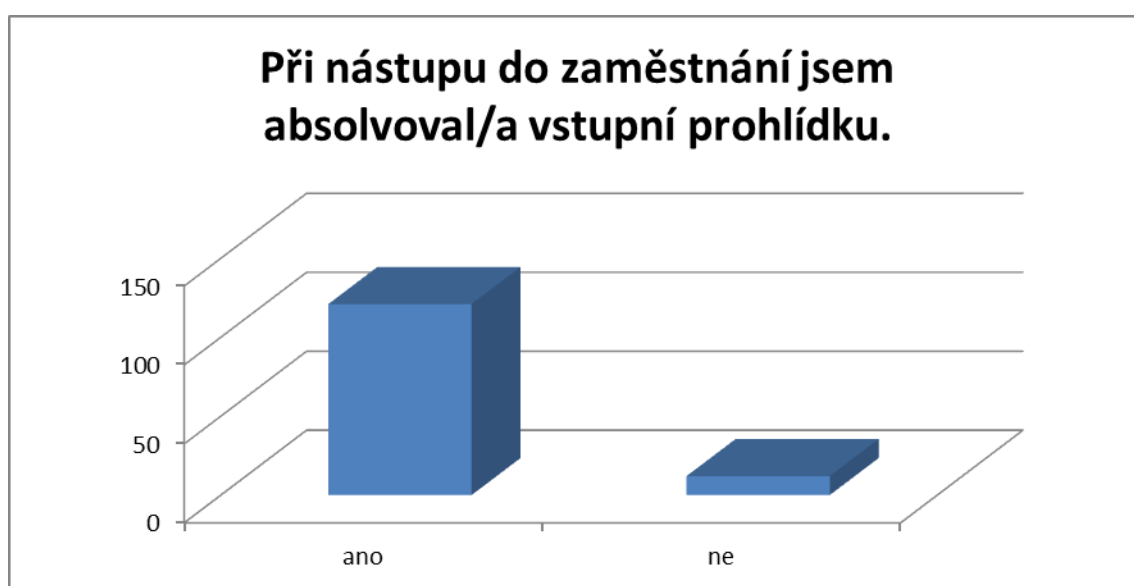
Jednou z povinností před uzavřením pracovního vztahu je provedení vstupní prohlídky, za účelem zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance. Jak ukazuje následná tabulka, tento fakt je opomíjen jen ve velmi malé míře.

Tabulka 3

Odpovědi	Při nástupu do zaměstnání jsem absolvoval/a vstupní prohlídku.
ano	121
ne	12

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 3



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

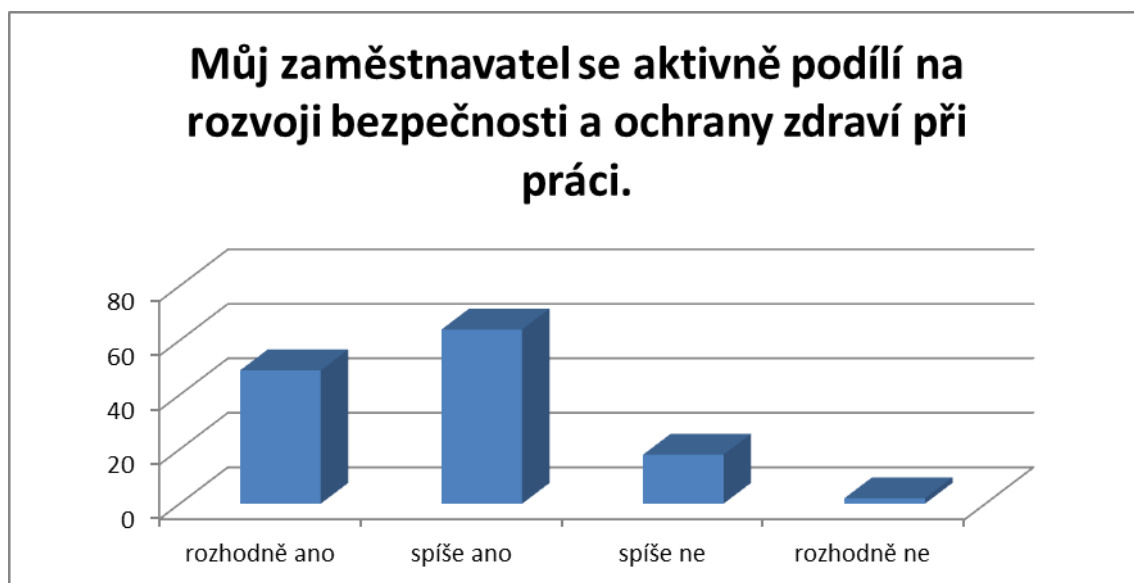
Následná tabulka reprezentuje výrazný zájem zaměstnavatelů alespoň jednou ročně provádět školení v oblasti BOZP a pečovat tak o informovanost svých zaměstnanců v této problematice. Právě proto, že školení pro oblast BOZP není zákonem nijak stanoveno (vyjma školení o požární ochraně), je toto zjištění velice povzbuzující.

Tabulka 4

Popisky řádků	Můj zaměstnavatel pravidelně připravuje školení pro oblast BOZP.
ne	7
ano - ale nepravidelně	11
ano - jednou ročně	99
ano - i vícekrát než 1x ročně	16

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 4



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

8.5.2 Účast zaměstnanců v oblasti BOZP

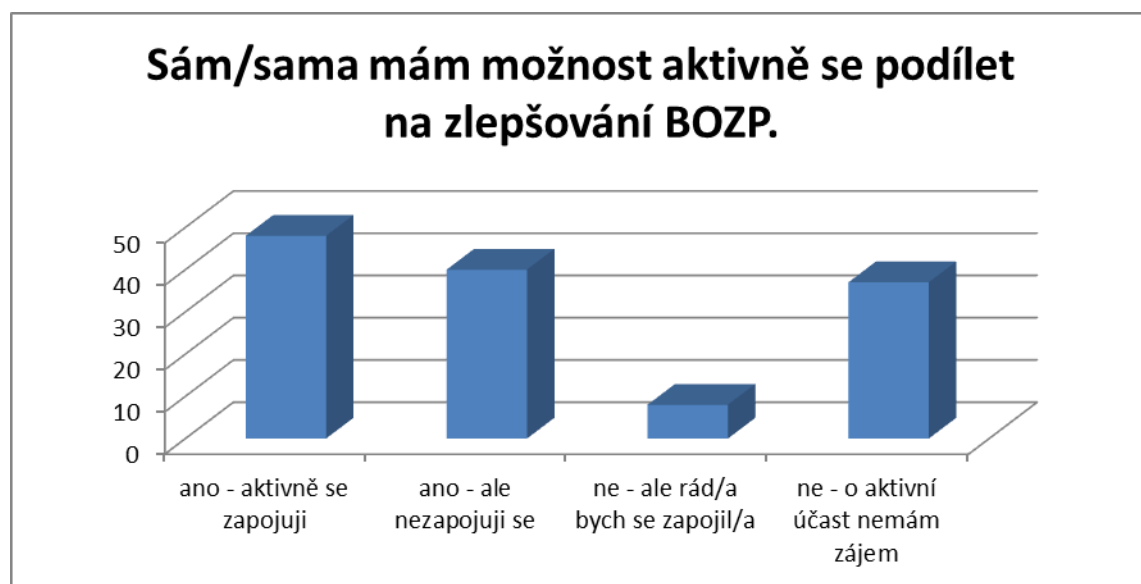
Druhou hypotézou byla nízká míra možností pro zaměstnance aktivně se zapojovat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Zapojování se zaměstnanců na řešení problematiky v oblasti BOZP je důležitou součástí procesu, jelikož zaměstnanci mohou poskytnout nejpřesnější zpětnou vazbu z výkonu jejich povolání. Fakt, že přibližně 1/3 respondentů má možnost, a také zájem, aktivně se podílet na řešení této problematiky je dobrým znamením pro budoucí vývoj.

Tabulka 5

Odpovědi	Sám/sama mám možnost aktivně se podílet na zlepšování BOZP.
ano - aktivně se zapojuji	48
ano - ale nezapojuji se	40
ne - ale rád/a bych se zapojil/a	8
ne - o aktivní účast nemám zájem	37

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 5



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

8.5.3 Kvalita školení a ověřování znalostí

Třetí hypotézou byla nedostačující kvalita prováděných školení. Podle výzkumu však výrazná část oslovených respondentů shledává obsah školení převážně dostačující, případně s drobnými nedostatky.

Tabulka 6

Odpovědi	Obsah školení se mi zdá
přehledný a k věci	70
odpovídající s drobnými nedostatky ve formě či obsahu	50
spíše nedostačující se značnými nedostatky ve formě či obsahu	7
značně nedostačující	2
žádné školení jsem ještě neabsolvoval/a	4

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 6



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

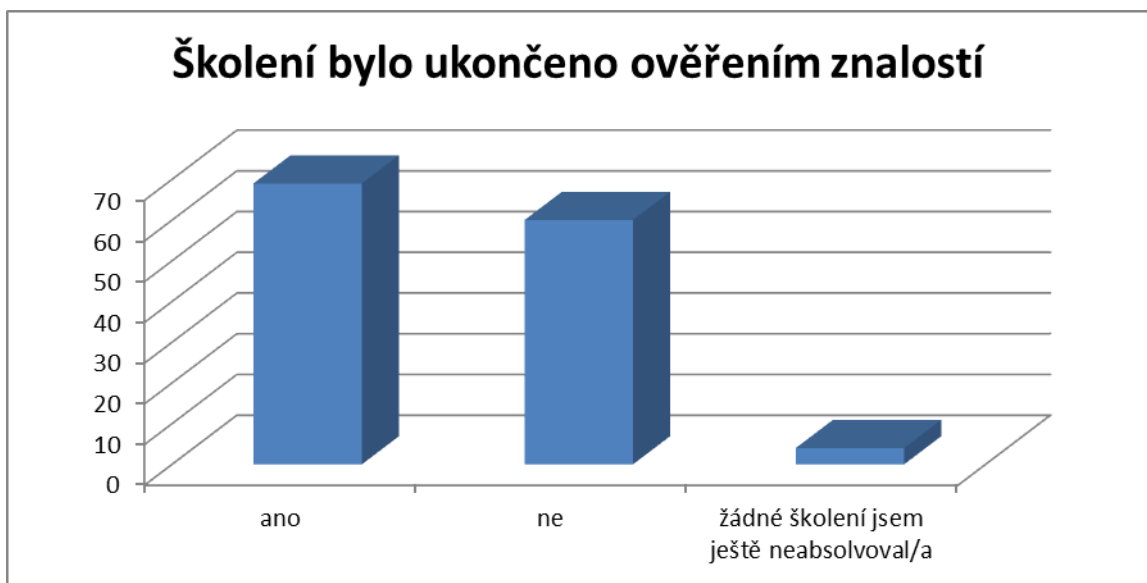
Pro zhodnocení efektivnosti školení je nutné zajistit zpětnou vazbu, zda si zaměstnanci z provedeného školení odnesli dostatek informací a budou se jimi schopni řídit. Následující tabulka je poměrně alarmující, vzhledem k tomu, že pouze nízká nadpoloviční část školení byla zpětně ověřována.

Tabulka 7

Odpovědi	Školení bylo ukončeno ověřením znalostí
ano	69
ne	60
žádné školení jsem ještě neabsolvoval/a	4

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 7



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

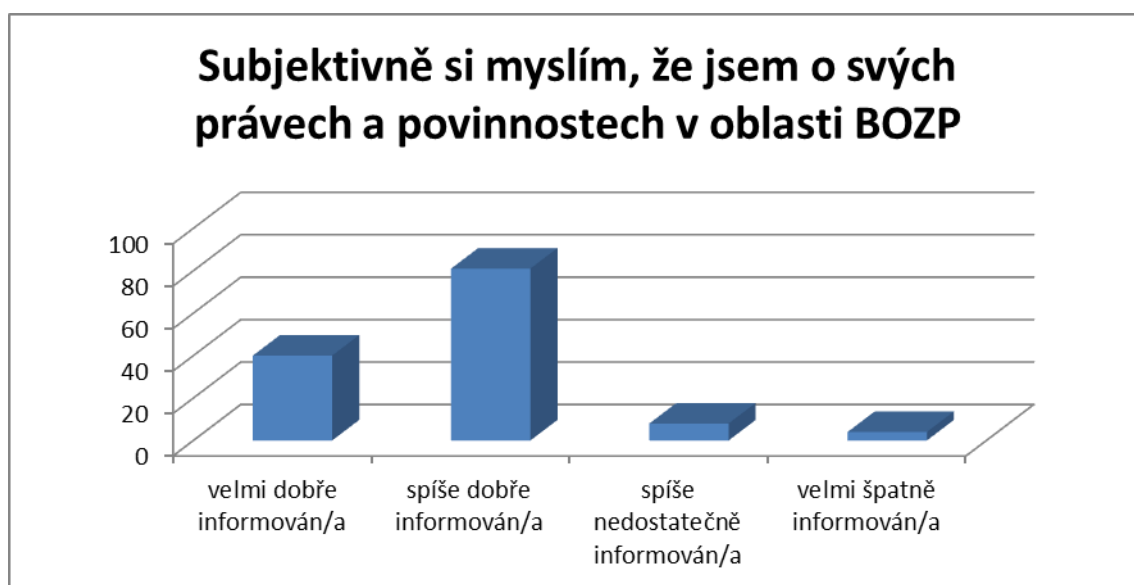
Jedním z posledních ověřovaných faktů bylo subjektivní zhodnocení dotázaných, jak oni sami posuzují jejich míru informovanosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Vzhledem k tomu, že přibližně 30% respondentů je se svými znalostmi velmi spokojeno a přibližně 60% je spíše spokojeno, mohu konstatovat, že péče o své zaměstnance v této oblasti je více než uspokojující.

Tabulka 8

Odpovědi	Subjektivně si myslím, že jsem o svých právech a povinnostech v oblasti BOZP
velmi dobře informován/a	40
spíše dobře informován/a	81
spíše nedostatečně informován/a	8
velmi špatně informován/a	4

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 8



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Z následujících dvou tabulek a souvisejících grafů mohu predikovat, že jsou zaměstnanci ve značné míře obeznámeni jak se svojí povinností informovat zaměstnavatele o pracovních úrazech, tak o povinnosti zaměstnavatele vést evidenci těchto pracovních úrazů pro pozdější účely.

Tabulka 9

Odpovědi	Vím o své povinnosti, že každý, i sebemenší pracovní úraz jsem povinen/a nahlásit zaměstnavateli
ano	129
ne	4

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 9



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Tabulka 10

Odovědi	Vím o povinnosti zaměstnavatele vést agendu o všech pracovních úrazech a nemocích z povolání
ano	129
ne	4

Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

Graf 10



Zdroj: vlastní tvorba na základě zpracovaného dotazníku

8.6 Závěr výzkumu

Cílem studie bylo zjištění aktuálního stavu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. První hypotéza nízké účasti managementu v této oblasti se nepotvrdila. Z průzkumu vyplývá, že se management značnou měrou podílí na zlepšování situace a svědomitě přistupuje k úkolům, které se bezprostředně týkají ochrany zdravotního stavu zaměstnanců (vstupní lékařské prohlídky a školení o možných rizicích na pracovišti).

Druhá hypotéza, které byla postavena na faktu, že se zaměstnanci sami nemohou účastnit zlepšování aktuálního stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebyla také potvrzena. Z průzkumu vyplývá, že nadpoloviční většina má možnost se zapojit do zlepšování těchto podmínek a část respondentů i tak činí.

Třetí hypotézou byla nízká kvalita školení, která se však taktéž nepotvrdila. Soubor dotazovaných respondentů je převážně spokojen s kvalitou školení případně jen s drobnými nedostatky.

Na závěr tedy mohu konstatovat, že na základě provedeného výzkumu se úroveň BOZP liší od mých vlastních zkušeností. Z mého výzkumu tedy plyne, že se management významnou mírou podílí na budování kvalitní politiky BOZP. Aby se však tento trend udržoval, je nutné stále se touto otázkou zabývat a dbát na zlepšování se pracovních podmínek zaměstnanců v mnoha ohledech.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo provedení základního popisu oblasti ochrany a bezpečnosti zdraví při práci. Z části jsem se v práci zaměřil na popis zákonem stanovených požadavků jak na osobu zaměstnavatele, tak na osobu zaměstnance. V této části jsem čerpal z novelizovaného zákoníku práce a následně se subsidiárně opřel o odbornou literaturu, pomocí níž jsem upozornil na některé opomíjené, či chybně prováděné úkony. Provedl jsem základní charakteristiku a vznesl požadavky na systém managementu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v rámci normy OHSAS a doporučil jednotlivé prvky pro politiku a plánování BOZP v rámci procesu řízení rizik.

Samostatná kapitola byla dedikována procesu školení v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V této kapitole jsem shrnul veškeré podstatné aspekty tohoto procesu a upozornil na některé nedostatky či chyby, se kterými jsem se ve své pracovní praxi setkal a které výrazně snižují kvalitu bezpečnosti.

V další části jsem se zabýval tématikou pracovních úrazů a nemocí z povolání, ve které jsem provedl základní rozbor těchto jevů a upozornil na některá významná či sporná fakta, která mohou vyústit v rozpory při řešení těchto situací.

Důležitou poslední částí bylo provedení průzkumu, jaká je v dnešní době situace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Základní hypotéza, na které byl celý průzkum postaven, byla špatná situace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V průzkumu byla sledována angažovanost managementu v této oblasti, zda zaměstnavatelé vědí o některých zákonem stanovených povinnostech a také jejich vlastní snaha o zlepšení situace v této oblasti. V druhé části bylo provedeno šetření spokojenosti zaměstnanců s politikou a úrovní BOZP a snaha zaměstnanců samostatně se angažovat v zlepšování těchto podmínek.

Výsledky byly od této hypotézy výrazně odlišné, průzkum ukázal na značně vysokou angažovanost managementu v této otázce a jeho výrazná snaha předcházet rizikům. Z průzkumu vyplývá, že si je management vědom rizik, které jsou spojené s touto problematikou a snaží se tyto rizika minimalizovat ať už formou pravidelných školení či vstupními lékařskými prohlídkami svých budoucích zaměstnanců. Důležitou částí také bylo poměrně vysoká subjektivní spokojenost zaměstnanců s vlastní informovaností o možných rizicích v této oblasti.

Nicméně se stále jedná o velmi choulostivou oblast, která je pro výkon povolání velmi důležitá a proto je podstatné, aby tento trend pokračoval i nadále a podmínky na pracovišti se neustále zlepšovali. Snahou všech zaměstnavatelů by mělo být co nejpříjemnější pracovní podmínky pro všechny své zaměstnance, jelikož práce je především o lidech, a také o tom, jak oni se při práci cítí a jaké dopady na jejich zdraví může výkon povolání mít.

Rád bych v budoucnu na svoji bakalářskou práci navázal rozšířenější studií a provedl hlubší průzkum v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v jednotlivých odvětvích tržního segmentu. V těch bych se zaměřil na problematické oblasti jako je věda a výzkum či zdravotnické zařízení, ve kterých by kvalita bezpečnosti neodpovídala stanovené normě. Mým cílem by bylo rozšíření povědomí o zmiňovaném tématu a zavedení vyšších standardů v této oblasti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ŠENK, Z. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. 2. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-737-9

MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-569-6

ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-839-6

KOLEKTIV AUTORŮ, *Abeceda personalisty*. 4. Vyd. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-646-4

TICHÝ, M. *Ovládání rizika*. 1. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-415-5

NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-556-4

DANDOVÁ, E. *Evidence pracovních úrazů – nařízení vlády č. 201/2010 Sb.* Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-654-7

Seznam použitých zahraničních zdrojů

HUGHES, P. a E. FERRETT. *Introduction to Health and Safety at Work*. Londýn: Kogan Page Limited, 2010. ISBN 978-0-7494-6119-5

HUGHES, P. a E. FERRETT. *International Health and Safety at Work*. New York: Routledge, 2013. ISBN 978-1-1362-1769-2

Seznam použitých internetových zdrojů

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu*. [online] poslední změna 29.1.2014 [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB060>

Seznam použitých ostatních zdrojů

ZÁKONÍK PRÁCE ČR, aktuální znění platné od 1.1.2014

SEZNAM ZKRATEK

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČSN – Česká technologická norma (dříve Československá norma)

KHS – Krajská hygienická stanice

OHSAS – Occupational health and safety assessment specification

OOPP – Osobní ochranné pracovní pomůcky

OZO BOZP – Odborně způsobilá osoba v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

SMBOZP – Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1	45
Graf 2	46
Graf 3	47
Graf 4	48
Graf 5	49
Graf 6	50
Graf 7	51
Graf 8	52
Graf 9	53
Graf 10	54

Seznam tabulek

Tabulka 1	45
Tabulka 2	46
Tabulka 3	47
Tabulka 4	48
Tabulka 5	49
Tabulka 6	50
Tabulka 7	51
Tabulka 8	52
Tabulka 9	53
Tabulka 10	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník na problematiku BOZP	I
---	---

Přílohy

Příloha A – Dotazník na problematiku BOZP

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
Odpovědi: muž, žena
- 2) Jaký je Váš věk?
Odpovědi: 15-25, 26-40, 41-60, 60 a více
- 3) Při nástupu do zaměstnání jsem absolvoval/a vstupní prohlídku:
Odpovědi: ano, ne
- 4) Při nástupu do zaměstnání jsem absolvoval/a základní školení BOZP:
Odpovědi: ano, ne
- 5) Můj zaměstnavatel se aktivně podílí na rozvoji bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: Odpovědi: rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne
- 6) Můj zaměstnavatel pravidelně připravuje školení pro oblast BOZP:
Odpovědi: ano-i vícekrát než 1x ročně, ano-jednou ročně, ano ale nepravidelně, ne
- 7) Sám/sama mám možnost aktivně se podílet na zlepšování BOZP:
Odpovědi: ano-aktivně se zapojuji, ano - ale nezapojuji se, ne-ale rád/a bych se zapojil/a, ne-o aktivní účast nemám zájem
- 8) Obsah školení se mi zdá:
Odpovědi: přehledný a k věci, odpovídající s drobnými nedostatky ve formě či obsahu, spíše nedostačující se značnými nedostatky ve formě či obsahu, značně nedostačující
- 9) Školení bylo ukončeno ověřením znalostí:
Odpovědi: ano, ne
- 10) Subjektivně si myslím, že jsem o svých právech a povinnostech v oblasti BOZP:
Odpovědi: dobře informován/a, špatně informován/a
- 11) Vím o své povinnosti, každý, i sebemenší pracovní úraz nahlásit zaměstnavateli:
Odpovědi: ano, ne
- 12) Vím o povinnosti zaměstnavatele vést agendu o všech pracovních úrazech a nemocích z povolání:
Odpovědi: ano, ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Pavel Loderer

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční

Název práce: Proces školení BOZP, vyhledávání rizik na pracovišti a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Rok: 2013/2014

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 7

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 1

Počet ostatních zdrojů: 1

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Kosina MBA