

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE
PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra práva



Diplomová práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pavλίna Murková

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pavλίna Murková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Bezpečnost a ochrana zdraví v pracovněprávních vztazích

Název anglicky

Worksafety and healthprotection

Cíle práce

Zpracování základní právní úpravy

Primární popis zkoumané oblasti

Sběr dat

Zhodnocení výsledů

Závěr

Metodika

1. Studium odborné literatury a rozbor právních předpisů, zejména zákoníku práce
2. Sběr materiálů a údajů získaných na základě provedených řízených rozhovorů
3. Porovnání právní úpravy a praxe
4. Návrhy na zlepšení prevence BOZP s ohledem na zjištění plynoucích z řízených rozhovorů

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Bezpečnost práce, ochrana zdraví, pracovní úraz, evidence úrazů, riziko, hodnocení rizika, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, nemoci z povolání, ochranné pomůcky, hygiena práce.

Doporučené zdroje informací

Bc. Zdeněk Šenk, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, nakladatelství Olomouc, ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-737-9

Bc. Zdeněk Šenk, 1309 testových otázek BOZP, nakladatelství Olomouc, ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-647-1

Dana Kuklová, Zdravotní péče a ochrana zdraví při práci, nakladatelství Praha : BMSS-Start, 2011, ISBN

Ing. Kočí Miroslav, Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany, nakladatelství Olomouc ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-834-5

Příklady správné praxe : činnosti koordinátora BOZP na staveništi, plán BOZP, Vladimír Mílek, nakladatelství Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013, ISBN 978-80-7421-069

Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s., 2014, ISBN 978-80-7488-054-4

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ zpracovala samostatně po odborných konzultacích s JUDr. Danielou Světlíkovou a s využitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použité literatury. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 25. 3. 2016

.....

Pavčina Murková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat JUDr. Daniele Světlíkové za její cenné rady, odborné vedení a vstřícné jednání při zpracování této diplomové práce.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Worksafety and healthprotection

SOUHRN

Tématem diplomové práce bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jejíž požadavky jsou upraveny zejména v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Informace týkající se BOZP jsou uvedeny ale i v celé řadě dalších právních předpisů a v nařízení vlády.

Diplomová práce je zpracována takovým způsobem, aby byla nápomocna pracovníkům zajišťujícím BOZP a to jak ve státní sféře, ale i v samosprávě, a dále také pro odbornou veřejnost a pro malé i střední podnikatele. Nejdůležitější podstatou této práce je definice právní úpravy související s pracovními úrazy, což je shrnuto v teoretické části. Dále praktická část je orientována na konkretizaci problematiky pracovních úrazů z hlediska příkladů z praxe. V samotném závěru je uvedena statistika pracovních úrazů s následným vyhodnocením a navržením případných změn a zlepšení.

Klíčová slova

Bezpečnost práce, ochrana zdraví, pracovní úraz, evidence úrazů, riziko, hodnocení rizika, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, nemoci z povolání, ochranné pomůcky, hygiena práce.

SUMMARY

My thesis became Occupational safety and health, the requirements of which are regulated primarily in Act no. 262/2006 Coll., The Labour Code. Information regarding safety and health at work are given but also in numerous other legislation and government regulation.

The thesis is processed in such a way as to assist staff to ensure health and safety at work both in the public sphere, but also in local government, and also for professionals and small and medium-sized enterprises. The most important essence of this work is to define the legislation relating to accidents at work, which is summarized in the theoretical part.

Podstatou této práce je definice právní úpravy související s pracovními úrazy, což je shrnuto v teoretické části. In conclusion, it gives statistics of occupational injuries by evaluating and proposing possible changes and improvements.

KeyWords

Occupational safety, health, work accidents, injuries evidence, risk, risk assessment, employment, employee, employer, occupational diseases, personal protective equipment, work hygiene.

Obsah

1	Úvod	- 12 -
2	Cíl práce a metodika	- 13 -
2.1	Cíl práce	- 13 -
2.2	Metodika	- 13 -
3	Historie BOZP	- 15 -
4	Právní předpisy upravující BOZP	- 16 -
4.1	BOZP a Zákoník práce	- 18 -
4.1.1	Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance	- 18 -
4.2	Zákon č. 309/2006 Sb., upravující požadavky BOZP	- 21 -
4.3	Listina základních práv a svobod	- 21 -
4.3.1	Těhotné a kojící ženy	- 22 -
4.3.2	Kojící zaměstnankyně	- 22 -
4.3.3	Mladiství	- 22 -
4.3.4	Školení o BOZP	- 23 -
4.4	Pracovní doba	- 26 -
5	Prevence předcházení ohrožení života a zdraví při práci	- 26 -
5.1	Pracovnělékařské služby	- 27 -
5.2	Pracovnělékařské prohlídky	- 29 -
5.2.1	Kontrola a sankce	- 29 -
5.3	Kategorizace prací	- 30 -
5.3.1	Riziková práce, rizikové faktory a rizika ohrožení zdraví	- 31 -
5.4	Bezpečnostní značky a signály	- 32 -
5.5	Osobní ochranné pracovní pomůcky	- 33 -
5.6	Hygiena práce	- 35 -
5.7	Nemoci z povolání	- 36 -
5.7.1	Vývoj nemocí z povolání	- 37 -
5.8	Důvody určující zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci -	39 -
5.9	Úrazy a nápravná opatření	- 41 -
5.9.1	Povinnost zaměstnavatele při pracovním úrazu	- 41 -
5.10	Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědností	- 42 -

6	Dozor BOZP.....	- 42 -
6.1	Technická inspekce ČR.....	- 43 -
6.2	Státní úřad inspekce práce.....	- 45 -
6.3	Evropská agentura pro BOZP	- 45 -
6.4	Výzkumný ústav bezpečnosti práce	- 46 -
6.5	Český Focal Point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	- 46 -
6.6	Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví.....	- 47 -
7	Praktická část.....	- 48 -
7.1	Dotazníkové šetření.....	- 48 -
7.2	Zhodnocení identifikačních údajů o respondentech.....	- 49 -
8	Zpracování dotazníkového průzkumu	- 52 -
8.1	Provedení chí – kvadrát testu nezávislosti	- 56 -
8.2	Znaménkové schéma odchylek	- 56 -
9	Systémové řízení a BOZP	- 59 -
10	BOZP v Severočeské vědecké knihovně v Ústí nad Labem	- 60 -
10.1	Poslání a charakteristika Severočeské vědecké knihovny v Ústí nad Labem..	- 60 -
10.2	Směrnice SVK k zajištění BOZP	- 61 -
10.2.1	Školení BOZP v Severočeské vědecké knihovně v Ústí nad Labem	- 61 -
10.2.2	Analýza rizik na pracovišti	- 61 -
10.3	Řízený strukturovaný rozhovor.....	- 65 -
10.3.1	Řízený rozhovor.....	- 66 -
11	Závěr.....	- 69 -
11.1	Návrhy řešení	- 70 -
12	Seznam obrázků, tabulek a grafů.....	- 71 -
13	Seznam použitých zdrojů	- 72 -

Seznam použitých zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
Sb.	sbírka
př.n.l.	před naším letopočtem
aj.	a jiné
ZP	Zákoník práce
LZPS	Listina základních práv a svobod
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
tzň.	toznamená
popř.	popřípadě
např.	například
OOPP	osobní ochranné pomůcky
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
PÚ	pracovní úraz
TIČR	Technická inspekce České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

1 Úvod

Zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, dále jen „BOZP“ je základní povinností každého zaměstnavatele, která plyne ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ze zákona č. 309/2006. Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), a dalších právních předpisů. Také budou získány informace z odborné publikace a odborných článků týkající se dané oblasti, které jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů, dále jen zákon. Tyto zákony rozvádí podmínky BOZP. Nejdůležitější je vždy prevence a snaha předejít možným rizikům ohrožující zdraví při výkonu všech pracovních činností.

Mnoho pracovních úrazů je zcela zbytečných, úrazy vznikají především nepozorností a z nedbalého zacházení s pracovními pomůckami, či nepoužívání ochranných pomůcek, a bohužel mnohdy je jejich následkem smrt. I přes pravidelná školení a dodržování zákonem stanovených povinností, bude stále i nadále docházet k pracovním úrazům.

Aby se dostatečně předcházelo pracovním úrazům, musí zaměstnavatelé řádně proškolit podřízené zaměstnance a zajistit bezpečné pracoviště, ale samozřejmě zaměstnanci by měli dbát na dodržování předpisů a tím i na prevenci pracovních úrazů.

S ohledem na náročnost a značnou obsáhlost celé oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, diplomová práce neusiluje o komplexní pojetí celé problematiky. Spíše se snaží umožnit čtenáři osvojit si základní principy, povinnosti a dokázat se přehledněji orientovat v právní úpravě.

Teoretická část práce se zabývá historií v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) až po současnost, analyzuje právní předpisy upravující BOZP, kontrolu dodržování těchto předpisů včetně základních práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v souvislosti s novým koncepčním pojetím zákoníku práce v oblasti BOZP.

Věřím, že tato práce poskytne ucelený přehled o BOZP poskytující informace jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je zjistit, zda je oblast Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) dostatečně přehledná pro zaměstnance a zaměstnavatele, na které je BOZP zacílena, a nejen pro zákonodárce, kteří právní normy vytvářejí. V diplomové práci bude analyzováno právní prostředí a bude prozkoumáno, zda právní úprava je postačující, a zda jsou v praxi právní předpisy dodržovány.

Ze zjištěných nedostatků se navrhnou opatření, která by měla zabránit porušování „BOZP“, případně vzniku úrazů a nemocí z povolání.

2.2 Metodika

Zpracování diplomové práce bude vycházet z právní úpravy z oblasti bezpečnosti práce, ale zejména z ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb., zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), a dalších právních předpisů. Také budou získány informace z odborných publikací a odborných článků týkající se dané oblasti, které jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Praktická část bude zpracována na základě sběru dat, a to formou řízených rozhovorů s bezpečnostními techniky, kteří jsou ve svém oboru profesionálové a dále prostřednictvím dotazníků s převážně uzavřenými typy otázek. Dotazníky budou distribuovány prostřednictvím emailu, ale i osobním předáním. Poté se dotazníky budou vyhodnocovat, nasbíraná data budou přehledně vložena do tabulek, dále budou vypracovány grafy a zjištěné výsledky budou konfrontovány s teoretickou částí a ze vzešlých poznatků budou navrženy změny.

V praktické části budou zpracovány dotazníky o BOZP určené pro pracující občany, které podchytily názory zaměstnanců, neboť i když má zaměstnavatel povinnost zaměstnancům zajistit bezpečné prostředí, na druhou stranu by i zaměstnanci měli dodržovat

veškeré zákonitosti týkající se BOZP. Bohužel, mnohdy je prevence související s BOZP podceňována a prostředky vedoucí k jejímu zajištění jsou chápány jako nadbytečné.

Sociální empirický výzkum bude proveden formou standardizovaných dotazníků, které lze nalézt v příloze č. 1, které jsou další technikou pro sběr dat. Respondenti pro sběr dat budou vybráni nahodile mezi zaměstnanci knihoven Ústeckého kraje, budou osloveni prostřednictvím emailů. Tzn. dotazníky budou distribuovány lidem s různými náplněmi práce, a to z toho důvodu, že existuje řada pracovních činností, které jsou zcela odlišné a s tím i související rizika, podmínky při práci a další okolnosti související s BOZP.

V úvodní části dotazníku bude doprovodný text, který vysvětluje význam dotazníku. Dále se dotazník skládá ze 2 částí. První bude zaměřena na identifikaci osob vyplňující dotazník. Tato část dotazníku bude zjišťovat věk respondenta, pohlaví, dosažené vzdělání, druh vykonávané práce. Druhá část bude souviset již se samotnou problematikou BOZP. Otázky budou převážně uzavřeného typu, však několik polotevřených otázek s možností i vlastního vyjádření a přímo otevřené otázky tam nalezneme. Celkem použitých otázek v dotazníku bude 26.

Cílem empirického výzkumu je zjistit úroveň informovanosti pracovníků o BOZP, úroveň zajišťování BOZP zaměstnavateli, dodržování bezpečnostních předpisů pracovníky a získat tak ucelený dojem o postojích pracovníků k problematice BOZP.

Výsledky z dotazníkového šetření budou analyzovány vhodnými statistickými výpočty a výsledky těchto výpočtů budou slovně interpretovány pro snazší pochopení. Data, která budou statisticky hodnocena, budou uspořádána také do přehledných tabulek a grafů.

Tato diplomová práce bude zpracována především na základě analýzy relevantních právních předpisů a nařízení:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek BOZP,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

3 Historie BOZP

Počátky historie BOZP mají své kořeny již od 18. století př. n. l., což dokazuje i Babylonský zákoník (též Chammurapiho), který patří k jedněm z nejstarších dochovaných psaných zákonů lidstva. Nepochybně dřívější zákoník se zcela lišil od současné právní úpravy související s bezpečností práce, avšak některá z jeho ustanovení skutečně má co dočinění s bezpečností při práci, když upravovala nejen náhrady, ale též tresty za poranění jiných osob při práci, ať už úmyslná či neúmyslná, což lze ve Starověku, kdy neexistovala lidská práva, považovat za určitou úpravu BOZP.

V našem letopočtu se o určitou ochranu zdraví při práci zasloužil ve 14. století král Václav II., který v roce 1300 vydal zákoník, který formuloval pravidla zajišťující bezpečnost práce jako např. odvětrávání důlních šachet, ale také přepočítávání horníků před a po každé směně. Dále byla poprvé vymezena pracovní doba, kdy jedna směna činila 6 hodin. Zákoník platil až do 1. 11. 1854 a s největší pravděpodobností se jedná o nejstarší právo na světě se sociálními a pracovně-právními předpisy.

V roce 1811 byly prvně vydané právní předpisy závazné pro země Rakouskouherské monarchie. Tyto předpisy byly uvedeny ve „Všeobecném občanském zákoníku“ habsburské monarchie. Koncem 50. let 19. století byl schválen „Živnostenský řád“, který stanovoval živnostníkům pravidla, jak správně pečovat o své zaměstnance a předcházet tak ohrožení na jejich zdraví. V roce 1888 se začaly objevovat první zmínky o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Po vzniku samostatného Československa, byly převzaty dosavadní Rakouské zákony. Po 2. Světové válce začalo docházet k prudkému průmyslovému a technickému rozvoji a na základě toho byly vyžadovány vyšší nároky na práci. Na zajištění BOZP se začaly podílet odborové organizace, v roce 1951 byl vydán zákon o BOZP, jenž ukládal dozorování nad dodržováním bezpečnosti práce. Ministerstvem zahraničních věcí byli přijaty úmluvy Mezinárodní organizace práce, a to Úmluva č.155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981 a dále Úmluva č.161 o závodních zdravotních službách z roku 1985. Tato úmluva se týkala povinnosti zaměstnavatelů zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči a právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky.

Směrnice Evropské unie obsahují ustanovení o zlepšování pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků a stanoví právo každého pracujícího na hygienické, bezpečné a důstojné pracovní podmínky, Směrnice Rady ES 89/391/EEC o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců¹ a na ni navazující směrnice Rady ES 91/383/EEC.

4 Právní předpisy upravující BOZP

BOZP je upravena celou řadou právních norem, kterými jsou zákony, nařízení vlády či vyhlášky. Dále se jedná i o Směrnice EU, které byly implementovány do tuzemských předpisů, a standardy vydávané Mezinárodní organizací práce.

Základní myšlenka BOZP vychází z ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), kde ve čl. 26 je uvedeno, že zaměstnanec má právo na BOZP. Další právní normy upravující BOZP vycházejí z LZPS, která je hlavním pilířem tuzemského práva.

Další důležitou právní normou je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje základní zásady pracovněprávních vztahů, jež vznikají při výkonu pracovní činnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. S tím souvisí např. vytváření bezpečných podmínek pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnanců či rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace mezi nimi. Tento zákon bude podrobněji rozebrán v další kapitole této diplomové práce.

Další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a zajištění BOZP při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, jsou upraveny v zákoně č. 309/2006 Sb., (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).²

Práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany veřejného zdraví jsou obsaženy v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Tento právní předpis také vymezuje soustavu orgánů ochrany veřejného zdraví, jejich působnost a pravomoc, dále

¹ <http://eur-lex.europa.eu/>

² Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s., 2014, str. 2, ISBN 978-80-7488-054-4

vymezuje úkoly dalších orgánů veřejné správy v oblasti hodnocení a snižování hluku.³ Tento zákon mimo jiné zpracovává i příslušné právní předpisy EU.

Specifické požadavky na BOZP v jednotlivých pracovních oborech jsou upravovány dalšími zákony, které ve svých ustanoveních obsahují již konkrétní požadavky vztahující se k BOZP u daného výkonu práce. Jedním z nich je např. zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, nebo zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.⁴

K zákonům jsou vydávána nařízení vlády, jež slouží jako prováděcí předpisy, které upřesňují obsah jednotlivých právních norem. Konkrétním příkladem může být Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení a náradí, Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích a Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti a další nařízení vlády.⁵

Nejen tuzemské pracovněprávní vztahy, ale zejména ty mezinárodní, jsou upraveny směrnicemi EU. Tyto směrnice jsou rozděleny do 6 oblastí úpravy pracovního práva, jednou z nich je také oblast BOZP. Jedná se o směrnici Rady č. 89/391/ES týkající se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci. Mimo jiné zahrnuje obecné zásady týkající se předcházení pracovních rizik, ochrany bezpečnosti a zdraví, eliminace rizikových a úrazových faktorů a další.

Z hlediska ochrany některých zvláštních skupin zaměstnanců byly přijaty tyto směrnice: směrnice Rady č. 85/92/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavedení opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících. Další směrnicí z této oblasti je směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých, kde se mimo jiné důsledně zakazuje dětská práce a je zde upraveno zaměstnávání mladistvých.

³ <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>

⁴ Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s., 2014, str. 2, ISBN 978-80-7488-054-4

⁵ Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s.,

Na dodržování předpisů vztahujících se k BOZP dohlíží Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“). Jejím cílem je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP formuluje mezinárodní pracovní standardy zejména v oblastech: svoboda odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivní vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a zacházení aj. Také zajišťuje technickou pomoc zejména v oblastech profesního vzdělávání a rehabilitace, politiku zaměstnanosti, pracovní administrativu, rozvoj managementu, družstva, sociální zabezpečení, pracovní statistiky a bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁶

4.1 BOZP a Zákoník práce

BOZP upravuje především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) a to zejména v části páté a části dvanácté tohoto zákona. V části jedenácté potom již zákon řeší majetkové náhrady a nemajetkové újmy.

Dne 1. 10. 2015 byl zákoník práce novelizován zákonem č.205/2015 Sb., který mimo jiné ruší zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Novela také zasahuje do oblasti BOZP, kde upravuje odškodňování pracovních úrazů. Zpětně zařazuje hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, které byly prozatím vymezeny v přechodných ustanoveních.⁷

4.1.1 Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance

Hlavní úlohou BOZP je předcházet možným rizikům ohrožující životy a zdraví zaměstnanců, tato rizika vyhledávat, snižovat odstraňovat a vytvářet inovativní procesy, které by možná rizika vyloučila. Povinností zaměstnavatele je vytvářet takové podmínky na pracovišti, které zajistí BOZP zaměstnanců při výkonu své práce. Vykonávají-li práce zaměstnanci na pracovišti práce pro dva nebo více zaměstnavatele, je nutné, aby se zaměstnavatelé mezi sebou domluvili a vzájemně si předávali informace související s BOZP zaměstnanců.⁸

⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/1002>

⁷ Úplné Znění, Zákoník práce, Sagit a.s., 2015, str. 71 ISBN 978-80-7488-129-9

⁸ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 139, ISBN (brožováno)

Nebezpečí výkonu práce vychází především z dosaženého vzdělání, dovedností a zdravotního stavu zaměstnanců, ale také z nedostatečných pokynů a informací od zaměstnavatelů. „Z hlediska práva Evropských společenství ZP vychází z platné právní úpravy zapracování požadavků článku 5 a článku 6 rámcové směrnice 89//391/EHS, o zavádění opatření ke zvýšení BOZP. Jedná se zejména o odpovědnost zaměstnavatele za rizika práce, problematiku prevence rizik a všeobecné zásady pro zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí.“ (JUDr. Ladislav Jouza, 2015, str. 140)⁹

Shora uvedené předpisy také upravují BOZP v rámci konkrétních skupin, kterými jsou např. těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně či mladistvý zaměstnanci.

Zaměstnavatel má povinnost dbát na dodržování postupů vedoucích k zajištění prevence rizik a minimalizovat rizika, která nelze zcela odstranit. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat pracoviště dle měnících se podmínek, tak, aby možná rizika byla co nejnižší. Prevencí rizik se rozumí veškeré postupy, které vycházejí z právních a ostatních ustanovení zajišťující BOZP. Zaměstnavatel musí být také připraven na mimořádné události, kterými mohou např. být havárie, požáry, povodně, a přijmout taková opatření, která by tato rizika zdolávala.¹⁰

Zaměstnavatel musí zajistit, aby práci vykonával zaměstnanec, který je způsobilý a schopný dané činnosti, dále zabezpečit, aby práci, která má být vykonávána podle zvláštního právního předpisu, vykonávali pouze zaměstnanci se zdravotním průkazem či zaměstnanci s dokladem vůči nákaze. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance, které zdravotnické zařízení poskytuje lékařskou péči související s výkonem práce. Aby byli zaměstnanci dostatečně seznámeni s možnými riziky, musí zaměstnavatel zajistit zaměstnancům školení o BOZP.

Další velmi důležitou povinností zaměstnavatele je, aby zaměstnanci nebyli vystaveni negativním účinkům kouření na pracovišti. Zaměstnanci nesmí kouřit na pracovišti. Zaměstnavatel může stanovit prostory pro kuřáky, není to však jeho povinností.

Zaměstnavatel tedy musí předcházet možným rizikům, která by ohrožovala zdraví zaměstnanců. Novela ZP č. 46/2004 Sb., zakázala práci s azbestem. Existují, ale výjimky a to např. při výzkumných pracích, analytických pracích či při likvidaci odpadů.

⁹ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 140, ISBN (brožováno)

¹⁰ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 141, ISBN (brožováno)

Na každém pracovišti je nutný tzv. bezpečnostní technik, který je odpovědný za prevenci rizik. Tuto činnost může zaměstnavatel vykonávat sám nebo osoba způsobilá k této činnosti. Zaměstnává-li zaměstnavatel do 25 zaměstnanců, zajišťuje postupy k prevenci rizik sám, pokud je má dostatek znalostí v této oblasti. Pokud zaměstnavatel zaměstnává 25 až 500 zaměstnanců, obstarává vše potřebné k prevenci rizik buď sám nebo jednou či více odborně způsobilými osobami. Nad 500 zaměstnanců pak vždy úkoly zajišťující prevenci rizik vykonávají pouze odborně způsobilé osoby.¹¹

V případě, kdy dojde k nedodržování preventivních opatření zamezující možná rizika ohrožující zdraví při práci, může dojít k pracovnímu úrazu. Zaměstnavatel je povinen zjistit důvody vedoucí ke vzniku pracovního úrazu a prošetřit veškeré okolnosti související s tímto úrazem. Zaměstnavatel vyhotoví záznam o pracovním úrazu a je povinen vést dokumentaci o pracovním úrazu, pokud se jedná o pracovní úraz s pracovní neschopností zaměstnance delší než 3 dny. Jeden záznam zaměstnavatel předá zaměstnanci. V knize úrazů se evidují všechny úrazy, i ty, u kterých nebyla způsobena pracovní neschopnost delší než 3dny.¹²

V rámci BOZP na pracovišti mají zaměstnanci zákoníkem práce zajištěna jak svá práva, tak také definované své povinnosti a zakázané činnosti. Mimo práv na informace související s BOZP má zaměstnanec právo odmítnout výkon takové práce, která by ohrožovala jeho zdraví či život. S tím souvisí i povinnost zaměstnance dbát o svou vlastní bezpečnost v rámci výkonu své práce. Zaměstnanec je také povinen účastnit se školení týkajících se BOZP. Tato školení by měla být konána v pracovní době a nesmí pro zaměstnance znamenat ztrátu na výdělku.

Jedním z nejdůležitějších zákazů je zákaz požívání alkoholických nápojů či jiných návykových látek. Tento zákaz je platný i mimo pracovní dobu v tom případě, pokud by hrozilo, že zaměstnanec bude pod vlivem i po nástupu do zaměstnání. Příkladem může být zákaz požití alkoholu v pauze na oběd, a to i přesto, že tato doba se do pracovní doby nezapočítává.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli nakázat zaměstnanci, aby se podrobil dechové zkoušce, a to nejen existuje-li důvodné podezření, že je zaměstnanec pod vlivem,

¹¹ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 144, ISBN (brožováno)

¹² Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 150, ISBN (brožováno)

ale i tehdy, nemá-li vedoucí pracovník konkrétní podezření. Jedná se zejména o pracovní činnosti, u nichž musí být ovlivnění alkoholem posuzováno velmi přísně, např. řidiči z povolání. V případě pozitivního nálezu u dechové zkoušky má zaměstnavatel právo poslat zaměstnance na odběr krve pro zjištění, zda je zaměstnanec skutečně pod vlivem. V případě, že zaměstnanec toto vyšetření odmítne, pak se na zaměstnance hledí jako by pod vlivem byl. Zákaz požívání alkoholu se nevztahuje na ty zaměstnance, kteří mají požívání alkoholických nápojů, jako napln práce.¹³

4.2 Zákon č. 309/2006 Sb., upravující požadavky BOZP

„Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství, upravuje v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 zákoníku práce.“¹⁴

4.3 Listina základních práv a svobod

Přímo Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) vymezuje pracovní podmínky. Každý má právo si svobodně zvolit své povolání, a také právo podnikat a současně získávat prostředky související s prací. Zákonem, však mohou být dány podmínky, které mohou omezovat výkon povolání. Pro cizince lze zákonem stanovit odchylnou úpravu.

Každý má právo se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských zájmů, a proto lze zakládat nezávisle na státu odborové organizace. Činnost odborových organizací lze omezit zákonem, v případě, jedná-li se o opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na příznivé pracovní podmínky.¹⁵ LZPS také přímo stanovuje speciální pracovní podmínky pro práva žen dle č.

¹³ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 153 ISBN (brožováno)

¹⁴ https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/training/309_2006.pdf

¹⁵ Úplné Znění, Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, Sagit a.s., 2014, str. 18, ISBN 978-80-7488-031-5

29 LZPS a tato ochrana se vztahuje také na osoby se zdravotním postižením a mladistvým zaměstnancům. Zákoník práce uvedenou ochranu zaměstnanců blíže specifikuje. Zákoník práce vymezuje zvláštní podmínky pro zaměstnance pečující o děti, které se netýkají pouze žen.

4.3.1 Těhotné a kojící ženy

Zaměstnanci nesmí být zatěžovány pracemi, které by ohrožovaly jejich mateřství. Rovněž zaměstnavatel nesmí zaměstnávat ženy těhotné a kojící, pokud nejsou podle lékařského posudku způsobilé vykonávat danou práci. V tomto případě je zaměstnavatel povinen převést zaměstnankyni na práci, která je pro ni vhodná. Žena by měla dosahovat stejného výdělku, jako u dosavadní práce. Požádá-li těhotná či kojící žena zaměstnankyně o přeřazení z noční směny na denní práci, je povinen zaměstnavatel její žádosti vyhovět. Dosahuje-li zaměstnankyně nižšího výdělku než v dosavadní práci, a to bez svého zavinění, poskytuje se vyrovnávací příspěvek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

4.3.2 Kojící zaměstnankyně

Kojící zaměstnankyně má nárok na zvláštní přestávku na kojení. Jedná-li se o týdenní pracovní dobu, má zaměstnankyně nárok do 1 roku dítěte, a na každé dítě na 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících na 1 půlhodinovou přestávku do 1 roku dítěte.

4.3.3 Mladiství

Zákoníkem práce jsou jako mladiství definováni ti zaměstnanci, kteří jsou mladší 18 let. Pro tyto zaměstnance jsou zákoníkem upraveny pracovní podmínky tak, aby byl zachován všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností. Pro zaměstnávání mladistvých jsou zákonem vymezeny různé zákazy. Jedním z nich je zákaz práce přesčas či práce v noci. U zákazu práce v noci je v § 245 ZP uvedena výjimka, kdy zaměstnanec starší 16 let může vykonávat noční práci v rozsahu maximálně 1 hodiny, jestliže je to nutné v rámci výchovy pro budoucí povolání.¹⁶

¹⁶ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 289 ISBN (brožováno)

4.3.4 Školení o BOZP

Dle ustanovení § 103 odst. 2 vyplývá, že zaměstnavatel je povinen proškolit zaměstnance o BOZP v oblasti, která se týká jejich vykonávané práce a doplnit odborné informace týkající se rizik, s nimiž se mohou zaměstnanci na pracovišti setkat.¹⁷

Školení zaměstnanců o BOZP není myšleno jako výuka o BOZP, nýbrž jako „instruktáž“ o požadavcích a dodržování právních předpisů. Bez řádně ukončeného školení, nemůže zaměstnanec začít práci vykonávat. Školení musí být zohledněno konkrétním požadavkům firmy a praxi, tzn., nesmí být citováno z právních předpisů.¹⁸ Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s riziky na pracovišti, která by ohrožovala jejich zdraví a sdělit jim do jaké kategorie práce jsou zařazeni. Neznamená to ale, že zaměstnavatel pracovníkům sdělí pouze číslo kategorie práce, ale musí pečlivě a srozumitelně vysvětlit pracovníkům význam zařazení do této kategorie a především objasnit, co vůbec kategorie práce znamená.¹⁹

Školení o BOZP musí být poskytováno i zaměstnaným cizincům. Zákoník práce uvádí: „informace musí být pro zaměstnance srozumitelná“. Z této informace se často odvozuje, že proškolení cizinců může být pouze v jejich mateřském jazyce. Tento názor je velmi sporný, neboť jak bude zaměstnanec vykonávat svoji činnost, pokud nerozumí jazyku zaměstnavatele.²⁰

Školení o BOZP může vykonávat pouze odborně způsobilá osoba, která musí postoupit osnovu školení ke schválení zaměstnavateli. Pokud je školení poskytováno od externí firmy, je nutné, aby zaměstnavatel definoval konkrétní požadavky a co od školení očekává. Externí firmy proškolují především na obecné úrovni a zaměstnavatel poté pracovníky seznámí s riziky a výsledky kategorizací prací.

Školení o BOZP neobsahuje zásady bezpečného chování na pracovišti, jako např. mytí rukou, jízda výtahem či chůze po schodech.²¹ Školení o BOZP musí být prováděno dle

¹⁷ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha:

Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 11. ISBN 978-80-7478-454-5

¹⁸ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 15. ISBN 978-80-7478-454-5

¹⁹ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 18. ISBN 978-80-7478-454-5

²⁰ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str.40. ISBN 978-80-7478-454-5

²¹ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik,

osnov, které ale nejsou univerzální. Osnovy musí být zpracovány dle konkrétních požadavků v dané firmě.²² Školení BOZP je možné provádět několika způsoby a to např. klasickou formou, e-learningovou formou nebo formou samostudia. U samostudia, však není možné čerpat přímo z právních předpisů.²³

Vzhledem k tomu, že se právní předpisy často mění, a to včetně oblasti o BOZP, je důležité pravidelné školení obsahující zejména nové informace. V praxi se převážně přeškoluje jedenkrát za 3 roky u vedoucích zaměstnanců a u ostatních nejméně jedenkrát za 2 roky.²⁴

Vyjma běžných školení existují také profesně odborná školení, která se specifikují na konkrétní činnost.²⁵

Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 22. ISBN 978-80-7478-454-5

²² Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 23. ISBN 978-80-7478-454-5

²³ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 24. ISBN 978-80-7478-454-5

²⁴ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 30. ISBN 978-80-7478-454-5

²⁵ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 34. ISBN 978-80-7478-454-5

Tabulka č. 1- Lhůty pro školení

ŠKOLENÍ A PŘEZKUŠOVÁNÍ	LHŮTA V LETECH
Přezkoušení svářeče plamenem a elektrickým obloukem	2
Přezkoušení pracovníka manipulujícího s tlakovými nádobami obsahující plyn	3
Přezkoušení obsluhy stabilní tlakové nádoby	3
Přezkoušení pracovníků s elektrotechnickou kvalifikací	3
Školení pro nakládání s vysoce toxickými nebezpečnými chemickými látkami u osob bez odborné způsobilosti	1
Zkoušky topičů kotlů	5
Zkouška z obsluhy plynového zařízení, kromě zařízení pro spotřebu plynu spalováním, při celkovém výkonu nižším než 50kW	3

Zdroj: Tomáš Neugebauer, Školení BOZP a motivační školení k prevenci rizik, str. 34 – vlastní zpracování

4.3.4.1 Odborná způsobilost řidičů

U řidičů motorových vozidel je nutné pravidelné zdokonalování odborné způsobilosti. Tato povinnost se týká osob, které jsou občanem ČR, a které mají trvalý pobyt na území ČR nebo mají přechodný pobyt na území ČR alespoň po dobu 185 kalendářních dnů. Skupiny řidičů, kterých se odborná způsobilost týká, jsou vymezeny v ustanovení § 46 zákon a č. 247/2000 Sb. Uvedení řidiči musí absolvovat vstupní školení a následná pravidelná školení, kterých se řidiči musí zúčastnit do konce pátého roku od data vydání průkazu o jeho odborné způsobilosti.²⁶

²⁶ Neugebauer Tomáš, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, str. 37. ISBN 978-80-7478-454-5

4.4 Pracovní doba

Pracovní dobou se rozumí doba, při které je zaměstnanec povinen vykonávat práci popř. být připraven k jejímu výkonu. Nutné je také zmínit pracovní pohotovostní dobu. Pracovní pohotovostí je doba, kdy zaměstnanec sice nepracuje, ale je mimo pracoviště – např. ve svém bydlišti připraven k výkonu práce pro svého zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout přestávku na jídlo, či odpočinek a to nejméně 30 minut, nejdéle po 6 hodinách. Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách ustavičné práce. Uvedené přestávky na jídlo a na oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.²⁷

5 Prevence předcházení ohrožení života a zdraví při práci

V rámci BOZP je nejdůležitější prevence možných rizik a zajištění takových opatření, která budou možným rizikům předcházet. Podstatou věci je zjistit, jaké příčiny vyvolávají rizika při pracovní činnosti. Zaměstnavatel je pak povinen tato rizika vyhledat, zjistit co je jejich příčinou a navrhnout výsledná opatření. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika ohrožení života a zdraví zaměstnanců v rámci vykonávané činnosti.

Péče BOZP, kterou je zaměstnavatel povinen zajistit, je jednou z pracovních povinností vedoucích zaměstnanců. Ochrana BOZP se týká všech fyzických osob, které se zdržují na pracovištích.²⁸

V rámci realizování technických, organizačních či jiných opatření vedoucích k prevenci rizik musí zaměstnavatel dodržovat preventivní zásady:

- omezování vzniku rizik,
- odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- přizpůsobování pracovních podmínek dle potřeb zaměstnanců,

²⁷ Bc. Zdeněk Šenk, 1309 testových otázek BOZP, nakladatelství ANAG, 2011, str. 17, ISBN 978-80-7263-647-1

²⁸ Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s., 2014, str. 8, ISBN 978-80-7488-054-4

- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologiemi,
- nahrazování nebezpečných technologií, pracovních prostředků či materiálu novými, méně nebezpečnými.²⁹

5.1 Pracovnílékařské služby

Pracovnílékařské služby jsou vymezeny zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který s účinností od 1. 4. 2012 nahradil zákon č. 20/1966 Sb., o zdraví lidu. Tento zákon mimo jiné stanoví, kdy se fyzická osoba, ať už uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec, musí podrobit lékařské prohlídce u smluvního poskytovatele pracovnílékařských služeb. Dále tento zákon stanoví všem zaměstnavatelům povinnost mít smluvního lékaře, který bude vykonávat vstupní a preventivní prohlídky zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání. K tomuto zákonu se vztahuje vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče), která slouží jako prováděcí předpis.³⁰

Pracovnílékařské služby jsou vymezeny jako preventivní zdravotní služby včetně posuzování působení pracovních činností, pracovního prostředí a pracovních podmínek působících na zdraví. Jedná se o služby, které zhodnocují zdravotní způsobilost zaměstnanců k práci, poradenství, školení či dohled nad zajišťováním prevence pro BOZP tak, aby se předcházelo pracovním úrazům, nemocem z povolání a nemocem souvisejících s prací.

Zákon o pracovnílékařských službách je vymezen do 3 součástí a to:

- zhodnocení zdravotního stavu zaměstnanců prostřednictvím lékařských prohlídek,
- poskytování poradenských služeb zaměstnavatelům, ale i proškolení zaměstnanců v poskytování první pomoci
- kontrola poskytovatelů pracovnílékařských služeb z hlediska hygieny a nad výkonem jejich činnosti.

²⁹ Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s., 2014, str. 9, ISBN 978-80-7488-054-4

³⁰ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-79>

Uvedené 3 požadavky musí být vždy dodrženy.³¹ Aby byly uvedené požadavky splněny, je nutná spolupráce mezi poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zaměstnavatelem. Hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců se blíže specifikuje v 6 bodech:

- 1) vymezení pracovní činnosti, pracovního prostředí, způsobilost zaměstnanců k dané práci a jejich zdravotní stav,
- 2) hodnocení zátěže na organismus zaměstnanců,
- 3) vliv pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců,
- 4) průzkum hledající vlivy, které jsou příčinami vzniku úrazů z povolání, nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací,
- 5) zhodnocení informací o podmínkách na pracovišti včetně pracovního prostředí a vlivu na zdraví zaměstnanců,
- 6) sledování nepříznivých faktorů působících na zaměstnance, které se mohou objevit i po delší době.

Rozsah pracovnělékařských služeb je vymezen s ohledem na náročnost vykonávaných prací, které jsou zařazeny do kategorií podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.³²

Pracovnělékařské služby hradí zaměstnavatel, vyjma posouzení nemocí z povolání. Mezi poskytovatelem služeb a zaměstnavatelem by měla být uzavřena smlouva, ve které bude stanovena smluvní cena. Náklady na pracovnělékařské služby jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.³³ Četnost pracovnělékařských prohlídek se odvíjí od několika faktorů, kterými jsou např. rizikovost vykonávané práce, druh vykonávané práce, skutečnost, zda se jedná o práci v noci, práce vykonávaná mladistvými, práce na dohodu a další.

³¹ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 53, ISBN 978-80-7263-820-8

³² JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 55, ISBN 978-80-7263-820-8

³³ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 73, ISBN 978-80-7263-820-8

5.2 Pracovnílékařské prohlídky

Pracovnílékařské prohlídky slouží jako prevence, aby se předcházelo poškození zdraví při práci, tzn. posouzení zdravotní způsobilosti.

Pracovnílékařské prohlídky jsou:

- vstupní,
- periodické,
- mimořádné.

Dalšími druhy prohlídek jsou výstupní a následná, přičemž následná prohlídka je uskutečněna až po skončení práce.³⁴

V současné době panuje trend, kdy řada perspektivních podniků nabízí svým zaměstnancům možnost různých vyšetření ve formě procedur či poradenství. Tyto prohlídky jsou označovány pod pojmem „podpora zdraví“.³⁵ Zaměstnavatel musí své zaměstnance posílat na pracovnílékařské prohlídky v jejich pracovní době, což nelze u zaměstnanců pracujících pouze v noci. Zaměstnanci si cestu k poskytovateli pracovnílékařských služeb nemohou nárokovat jako náhradu mzdy, neboť se nejedná o pracovní cestu. Náklady na pracovnílékařské prohlídky hradí zaměstnavatel a tyto náklady nesmí být přenášeny na zaměstnance.³⁶

5.2.1 Kontrola a sankce

Kontrolu nad dodržováním povinností v rámci pracovnílékařských prohlídek zaměstnavateli provádí krajská hygienická stanice. Dále kontrolu může provádět inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty. Ty mohou zejména provádět kontrolu v oblasti dodržování povinností vyplývajících ze zákoníku práce.³⁷

³⁴ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 115, ISBN 978-80-7263-820-8

³⁵ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 116, ISBN 978-80-7263-820-8

³⁶ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 122, ISBN 978-80-7263-820-8

³⁷ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti

5.3 Kategorizace prací

Podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů a především dle vyhlášky č. 432/2003 Sb., zaměstnavatel zařazuje práci do příslušné kategorie, přičemž hodnotí okolnosti, které souvisí s rizikovostí při výkonu dané práce a hodnotí zatěžující faktory pracovního prostředí. Kritérií, která by mohla ovlivnit při práci zdraví zaměstnanců, je celkem 13, které se dále podle jejich rizikovosti zařazují do 4 kategorií, přičemž třetí a čtvrtá kategorie je nevyšším rizikem. Zaměstnavatel zařazuje práce pouze do kategorie druhé. Zařazování do kategorií třetí a čtvrté je v kompetenci krajské hygienické stanice, jakožto příslušného orgánu pro ochranu veřejného zdraví. Zaměstnavatel je povinen pro zařazení třetí a čtvrté kategorie podat návrh příslušnému orgánu do 30 dnů od zahájení dané práce. Ostatní práce, které nebyly na pracovišti zařazeny, se považují za práce spadající do kategorie první.

Návrh zaměstnavatele pro kategorizaci prací musí obsahovat: označení práce,

- ✓ název a umístění pracoviště,
- ✓ jednotlivé dílčí výkony,
- ✓ délku směny,
- ✓ postup stanovení celkových podmínek pro zařazení faktorů do kategorie,
- ✓ návrh kategorie,
- ✓ počet zaměstnanců pro danou práci,
- ✓ opatření přijatá k prevenci ochraně zdraví při práci.³⁸

Zaměstnavatel, u kterého se rizikové práce vyskytují, je povinen vést u každého zaměstnance evidenci obsahující počty směn, prohlídky, očkování, měření. Tato evidence musí být archivována po dobu 10 let od ukončení expozice a 40 let u práce s výskytem chemických karcinogenů, azbestem, v přítomnosti fibrogenního prachu a s biologickými činiteli. Měření a zjišťování přítomnosti uvedených negativních činitelů pro zařazení prací

zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 197, ISBN 978-80-7263-820-8

³⁸ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 105, ISBN 978-80-7263-820-8

do jednotlivých kategorií, může být provedeno pouze držitelem akreditovaného osvědčení nebo držitelem autorizace pro dané měření a vyšetření.³⁹

Kategorizace prací, vymezuje pouze 13 vybraných faktorů zatěžujících zdraví zaměstnanců při práci. Ionizující záření do základních kategorií nespadá, rizika této zdravotní zátěže se hodnotí zákonem č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření, ve znění pozdějších předpisů. Státní úřad pro jadernou bezpečnost vydal vyhlášku č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění pozdějších předpisů, která dělí pracovníky do dvou kategorií, a to A a B podle zátěže ionizujícího záření. Pracovníci s nižším rizikem působícího záření spadají do kategorie B. Zátěž se vyhodnocuje dle ročního limitu dávky ionizujícího záření.⁴⁰ Zaměstnavatelé jsou povinni vést hodnocení rizik pro inspekci práce.⁴¹

5.3.1 Riziková práce, rizikové faktory a rizika ohrožení zdraví

- riziková práce – je práce, která je zařazena do třetí a čtvrté kategorie, popř. do kategorie druhé, pokud tak bylo rozhodnuto krajskou hygienickou stanicí,
- rizikové faktory pracovního prostředí – jsou nepříznivé podmínky, při kterých je práce vykonávána. Spadají sem např., chemické a fyzikální faktory (hluk, vibrace, chladové a tepelné zátěže aj.), fyzická zátěž, psychosenzorická zátěž, škodlivé látky působící nemoci dýchacích cest, plic, pohrudnice, pobřišnice, kožní nemoci a další.⁴²
- riziko ohrožení zdraví – jde opět o rizikové faktory, které působí komplexně při dané práci v rámci předmětu činnosti zaměstnavatele jako celku. Jedná se např. o práci ve školských zařízeních, ve zdravotnictví, zařízeních sociálních služeb, obsluhu stavebních strojů, řízení vysokozdvizných vozíků, řízení motorových vozidel tzv. řidičů referentů, práce v hlubinných dolech, práce záchranářů, noční práce. U těchto typů prací jsou periodické prohlídky stanoveny odlišně, a to jednou za 4 roky u zaměstnanců ve věku 50 let a starších, jednou za 2 roky. U tzv. řidičů referentů se

³⁹ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 106, ISBN 978-80-7263-820-8

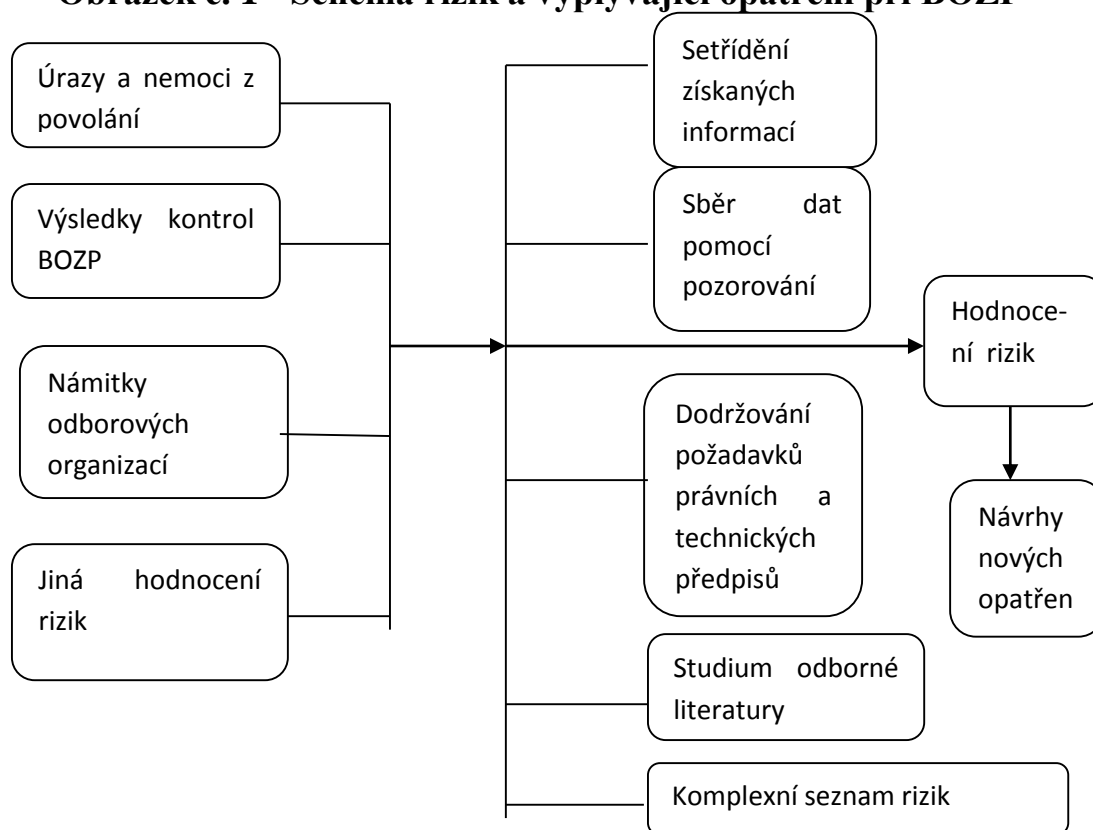
⁴⁰ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 107, ISBN 978-80-7263-820-8

⁴¹ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 108, ISBN 978-80-7263-820-8

⁴² JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 111, ISBN 978-80-7263-820-8

prohlídka vyžaduje jednou za 6 let a u osob ve věku 50 let a starších jednou za 4 roky.⁴³

Obrázek č. 1 - Schéma rizik a vyplývající opatření při BOZP



Zdroj: Tomáš Neugebauer, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik – zpracování vlastní

5.4 Bezpečnostní značky a signály

Na pracovištích, kde se při práci vyskytuje riziko ohrožující zdraví zaměstnanců, je nutné, aby zaměstnavatel instaloval bezpečnostní značky a značení, zavedl signály vymezující instrukce o BOZP a seznámit s nimi zaměstnance.

Bezpečnostní značky, značení a signály lze použít ve formě:

- obrazové,
- zvukové,
- světelné.

⁴³ JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, str. 113, ISBN 978-80-7263-820-8

Značky a zařízení pro bezpečnostní značení musí být přiměřené pro okolí, ve kterém jsou používány, vyrobeny musí být z odolného materiálu a při snížené viditelnosti by měly vydávat světlo nebo být osvětleny. Na druhou stranu by světelné značky neměly oslňovat.

Vzhledem k tomu, že světelné značky a zařízení potřebují dodávky elektrické energie, měly by být obstarány nouzovým zdrojem energie. To platí i pro značky evakuaci osob.⁴⁴

Aby funkčnost a význam bezpečnostních značek byl, co nejučinnější je nutné:

- značky by neměly být umístěny blízko sebe
- světelné značky by neměly být umístěny blízko jiného světelného zdroje
- neměly by se používat dva zvukové signály současně
- neměly by se používat zvukové signály tam, kde je nadměrný hluk z okolí
- u značek a zařízení by se měla provádět pravidelná kontrola jejich funkčnosti.

Značky pro skladování nebezpečných chemických látek nesmí být snadno odstranitelné a musí být instalovány na dostupných místech.⁴⁵

5.5 Osobní ochranné pracovní pomůcky

Osobní ochranné pomůcky (dále jen „OOPP“) představují pro zaměstnavatele způsob ochrany svých zaměstnanců, pokud se mu nepodařilo odstranit možná rizika nebo je dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany či jinými opatřeními v oblasti organizace práce.⁴⁶ Veškeré OOPP, desinfekční a čisticí prostředky a také ochranné nápoje jsou zaměstnancům poskytovány bezplatně, náklady na jejich pořízení a udržování nese zaměstnavatel. Tyto OOPP nesmí být nahrazeny finančním plněním.⁴⁷ Zaměstnavatel má

⁴⁴ Zdeněk Šenk, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – prakticky a přehledně, nakladatelství ANAG, 2009, str. 121, ISBN: 978-80-7263-551-1

⁴⁵ Zdeněk Šenk, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – prakticky a přehledně, nakladatelství ANAG, 2009, str. 122, ISBN: 978-80-7263-551-1

⁴⁶ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2016, str. 145 ISBN (brožováno)

⁴⁷ Zákoník práce, úplné znění s komentářem, Poradce s.r.o., 2015, str. 145 ISBN (brožováno)

dále povinnost kontrolovat, zda jsou jím poskytnuté OOPP využívány, a zda jsou stále ve stavu způsobilém k jejich účelu.

Povinnosti zaměstnavatelů v oblasti OOPP jsou specifikovány nařízením vlády č. 495/2001 Sb., ke stanovení rozsahu a bližších podmínek poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

Oblast související s OOPP upravují tři právní předpisy:

- zákoník práce,
- nařízení vlády č. 21/2003 Sb.,
- nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

Tyto předpisy však nestanovují zaměstnavateli povinnost uskutečnit zápis o předání OOPP zaměstnanci. Přičemž pro zaměstnavatele je velmi podstatné, aby byl schopen prokázat, že OOPP poskytl, a tím si splnil svoji zákonnou povinnost. To, že OOPP přijal, by mělo být stvrzeno podpisem zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP všem fyzickým osobám vyskytujícím se na jeho pracovišti. Pokud nelze BOZP dostatečně zajistit a odstranit možná rizika, pak je nutné zmíněné OOPP zaměstnancům poskytnout. Tyto OOPP musí nejen poskytnout ochranu, ale samozřejmě nesmí být pro zaměstnancovo zdraví škodlivé, musí být po dobu používání účinné, musí odpovídat podmínkám na pracovišti, ale zároveň nesmí pracovníky při vykonávané činnosti omezovat.

Jednou z OOPP mohou být např. specifická pracovní obuv a oděv, v případech, kdy obuv a oděv podléhají při výkonu práce neobvyklému opotřebení či znečištění. Dále je povinen zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům čistící, mycí a desinfekční prostředky na pracovištích, kde nejsou dostatečně vhodné mikroklimatické podmínky. Obdobně to také souvisí s poskytováním ochranných nápojů. Ochrannými nápoji se rozumí takové nápoje, které slouží k ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem. Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné. Ochranným nápojem, chránícím před účinky tepelné zátěže, se doplňuje

ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním. Nařízení vlády č. 441/2004 Sb. navíc stanovilo, že součástí ochranného nápoje mohou být i potravní doplňky.

Jako ochranný nápoj nemůže být poskytnuta pitná voda. OOPP nesmí být nikdy nahrazeny finančním plněním.⁴⁸

Obrázek č. 2 - Použití ochranných pomůcek



Zdroj: <http://www.ghcinvest.cz>

5.6 Hygiena práce

Existují určité typy práce, u kterých se opětovně vrací "stejná" zdravotní rizika. Těmito riziky mohou být např. hluk, vibrace, prach, jednostranná zátěž, fyzická zátěž, a další nepříznivé vlivy pracovního prostředí, které mohou vyvolat nemoci z povolání.

Jednou z povinností zaměstnavatele je provést zařazení jednotlivých profesí do kategorií (1-4, přičemž 1 je práce bez rizika), s ohledem na vyhodnocení výše uvedených rizik, a tento návrh zařazení do kategorií zaslat na příslušnou Krajskou hygienickou stanici. Hygienická stanice poté určí konečné zařazení a informuje o eventuálních opatřeních (což

⁴⁸ Bc. Zdeněk Šenk, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, nakladatelství ANAG, 2012, str. 162, ISBN 978-80-7263-737-9

obvykle bývá stanovení kratšího intervalu pro lékařské prohlídky zaměstnanců, či vylepšení technických opatření atd.).

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnance informovat o tom, do které kategorie byla jeho profese zařazena a jaká nebezpečí na něj mají vliv. V případě podcenění kategorizace (např. zařazením bez úvahy do kategorie 1) může dojít u zaměstnanců k vzniku nemoci z povolání, což ve výsledném efektu povede k finančnímu penále. Dále může dojít k snížení pracovního uplatnění postiženého a nutnosti dorovnání ušlé mzdy, vyplacení bolestného popř. jiné platby určené např. soudem. Za nesplnění povinností týkajících se kategorizace jsou v zákoně vymezeny nemalé sankce.⁴⁹

5.7 Nemoci z povolání

Během pracovní činnosti jsou lidé vystaveni činitelům pracovního prostředí, které za určitých okolností mohou mít na jejich zdraví nepříznivý vliv, a to např. nemoci z povolání. Nemoc z povolání lze definovat jako nemoc vzniklou z nepříznivých vlivů při práci, působením chemických, fyzikálních, biologických či jiných škodlivých látek. Rada vlády pro BOZP vydává seznam nemocí z povolání, který lze novelizovat každé 2 roky.⁵⁰ Jako nemoc z povolání se také odškodňuje nemoc, která vznikla před zařazením do seznamu nemocí z povolání, to nejpozději do 3 let před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání. Zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti, pokud zaměstnanec nedodržel právní a jiné předpisy související se zajištěním BOZP nebo byl-li zaměstnanec při práci pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek.⁵¹

K tomu, aby došlo ke stanovení diagnózy onemocnění za nemoc povolání, je nutné šetřit podmínky výkonu práce, což je velmi komplikovaný postup, který provádí orgán ochrany veřejného zdraví. Během procesu se zejména zjišťuje doba, po kterou je zaměstnanec vystaven nepříznivým faktorům při práci.

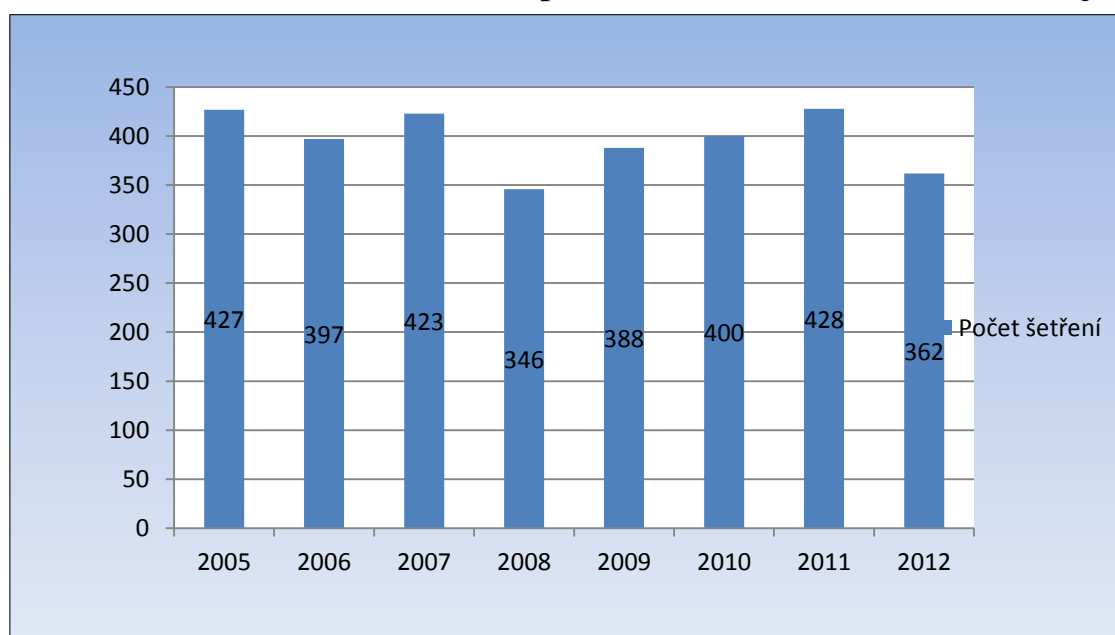
⁴⁹ http://www.khsova.cz/01_aktuality/hp.php

⁵⁰ Daniela Pelclová a kolektiv, Nemoci z povolání a intoxikace, nakladatelství Karolinum, 2014, str. 15, ISBN 978-80-246-2597-3

⁵¹ Ing. Libuše Neščíková, Zákoník práce 2014 s výkladem, nakladatelství GRADA Publishing a.s., 2014, str. 92, ISBN 978-80-247-4628-9

V grafu je zachycen počet šetření vztahující se k nemocem z povolání v Moravskoslezském kraji. Tento kraj byl vybrán proto, že se jedná o významný průmyslový kraj ČR, ve kterém je životní prostředí značně ovlivněno touto průmyslovou činností a to má dopad na lidi žijící a pracující. Z grafu je patrné, že počet šetření nemá ani stoupající ani klesající tendenci. Měla jsem zdůvodnit, proč jsem si vybrala MS kraj

Graf č. 1 - Počet šetření nemocí z povolání v Moravskoslezském kraji



Zdroj: http://www.khsova.cz/01_aktuality/hp.php – zpracování vlastní

5.7.1 Vývoj nemocí z povolání

S postupným rozvojem prací a pracovních činností a s jejich změnami a s vývojem pracovních podmínek dochází i k vymezování nových nemocí z povolání, proto jsou seznamy nemocí z povolání stále aktualizovány a doplňovány.

Nemoci z povolání jsou podle svého vzniku, podle závažnosti a podle vlivu na lidský organismus jsou rozděleny do šesti kapitol, které jsou stanovovány nařízením vlády.

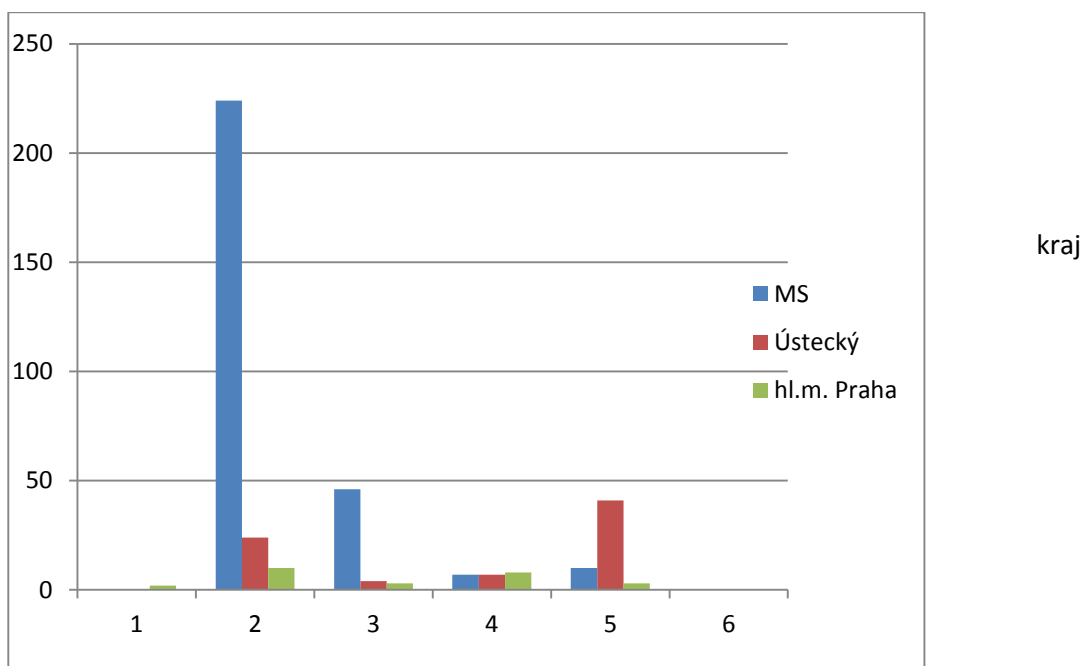
Jednotlivé kapitoly dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

- 1 – nemoci způsobené chemickými látkami
- 2 – nemoci způsobené fyzikálními faktory
- 3 – nemoci dýchacích cest a plic
- 4 – nemoci kožní

- 5 – nemoci přenosné a parazitární
- 6 – nemoci způsobené ostatními faktory

Nemoci z povolání v ČR dle kapitol 2012 - zdroj SZÚ

Graf č. 2 – Porovnání výskytu nemocí z povolání v MS kraji, Ústeckém kraji a v hl. m. Praha



Zdroj: http://www.khsova.cz/01_aktuality/hp.php – zpracování vlastní

Nejčetnější nemocí z povolání v MS kraji je onemocnění horních končetin z vibrační a z nadměrné jednostranné zátěže a onemocnění způsobené nadměrnou prašností v ovzduší. U uvedeného typu onemocnění je zaznamenán od roku 2006 postupný nárůst. Extrémní hodnoty 149 případů dosáhl v roce 2008. Vibrace přenášené na ruce jsou rizikovým činitelem pracovních podmínek a v rámci prevence je tento faktor komplikovaně řešitelný. Neexistují technická opatření, která by usměrňovala míru přenosu z nástroje na ruku. Ochranné pracovní prostředky vlastně neexistují. Hlavním preventivním opatřením tak zůstává omezování doby zátěže.

Činnost spojená s přetěžováním pohybového ústrojí je jedním ze současných závažných pracovních lékařských problémů. Toto onemocnění je rozšířeno od výrobních závodů až po obchody, zejména pak dnes rozšířené hypermarkety. Problematickým odvětvím jsou v poslední době montážní závody, a to zejména s ohledem na zaměstnávání

žen.⁵² Nejčastějšími nemocemi z povolání ČR, jsou zejména syndrom karpálního tunelu, nemoci kožní, nemoci dýchacích cest, pohrudnice a pobřišnice aj.⁵³

Dalším pojmem je ohrožení nemocí z povolání. Nejedná se přímo o nemoc z povolání, nýbrž je zde značné riziko pro zaměstnance, že působením nepříznivých podmínek při práci propukne u pracovníka nemoc z povolání. V tomto případě je neprodleně nutné převést zaměstnance na jiné pracoviště. Pokud je zaměstnanec převeden na práci s nižším výdělkem, má právo zaměstnanec na doplatek do výše průměrného příjmu a to i v případě, že přejde k jinému zaměstnavateli.⁵⁴

Posuzování nemocí a ohrožení nemocí z povolání je v kompetenci tzv. „středisek nemocí z povolání“, která získávají povolení od Ministerstva zdravotnictví ČR. Za nemoci z povolání je odpovědný zaměstnavatel a je povinen odškodnit zaměstnance.⁵⁵

5.8 Důvody určující zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci

- Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu schopnost vykonávat svoji práci,
- Nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- koná-li těhotná zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, ve které nesmějí být tyto zaměstnankyně

⁵² http://www.khsova.cz/01_aktuality/hp.php

⁵³ Daniela Pelclová a kolektiv, Nemoci z povolání a intoxikace, nakladatelství Karolinum, 2014, str. 25, ISBN 978-80-246-2597-3

⁵⁴ Daniela Pelclová a kolektiv, Nemoci z povolání a intoxikace, nakladatelství Karolinum, 2014, str. 15, ISBN 978-80-246-2597-3

⁵⁵ Daniela Pelclová a kolektiv, Nemoci z povolání a intoxikace, nakladatelství Karolinum, 2014, str. 25, ISBN 978-80-246-2597-3

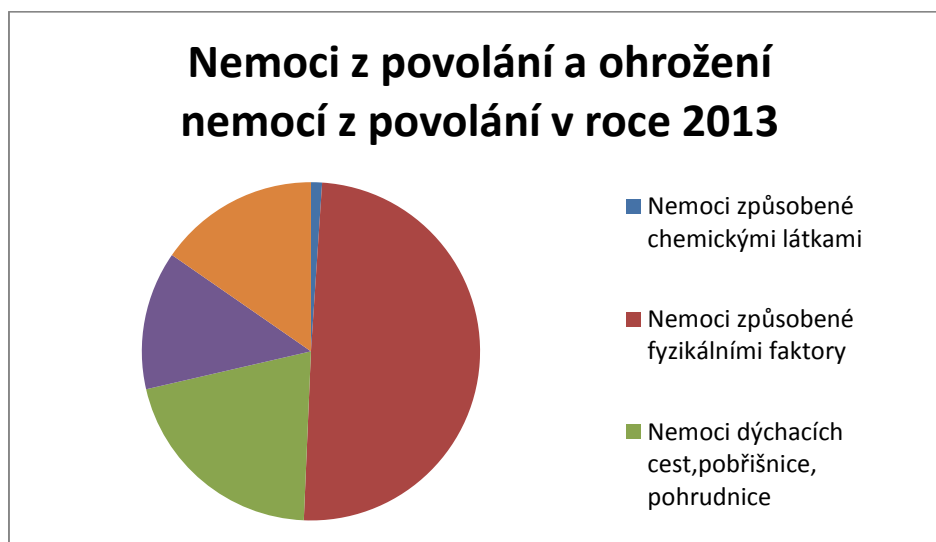
zaměstnávány nebo podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství nebo mateřství,

- jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci:

- „pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce,⁵⁶

Graf č. 3 - Nemoci z povolání a ohrožení nemocemi z povolání v r. 2013



Zdroj: Pelclová a kolektiv, Nemoci z povolání a intoxikace, 2014, str. 25 – zpracování vlastní

Z uvedeného grafu vyplývá, že nemoci způsobené fyzikálními faktory tvoří v roce 2013 skoro až polovinu všech nemocí z povolání. Mezi nemoci způsobené fyzikálními faktory lze zařadit např. sluchové poruchy, poškození ionizujícím zářením, onemocnění horních končetin z vibrací aj. Naopak nemoci způsobené chemickými látkami se vyskytují

⁵⁶ Bc. Zdeněk Šenk, 1309 testových otázek BOZP, nakladatelství ANAG, 2011, str. 17, ISBN 978-80-7263-647-1

jen zřídka. Nemoci dýchacích cest, pobřišnice a pohrudnice tvoří cca ¼ nemocí z povolání. Zbýlou ¼ tvoří nemoci kožní a nemoci parazitární a přenosné.

5.9 Úrazy a nápravná opatření

Pracovním úrazem je poškození na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovní úraz řeší zaměstnavatel.

Druhy pracovních úrazů:

Smrtelný - takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel.

Hospitalizace delší než 5 dní – takové poškození zdraví, jehož ošetřování si vyžádalo pobyt v nemocnici delší než 5 kalendářních dnů.

Ostatní – takové poškození zdraví, na jehož následky je postižený v dočasné pracovní neschopnosti.⁵⁷

5.9.1 Povinnost zaměstnavatele při pracovním úrazu

Dojde-li k pracovnímu úrazu (dále jen „PÚ“) má zaměstnavatel povinnost zjistit důvody úrazu a okolnosti, které tomuto úrazu předcházeli, a to za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, popř. zjistit informace od svědků, kteří u vzniklého incidentu byli přítomni. Oprávněnými osobami, které mohou být zúčastněny na vyšetřování PÚ, jsou zaměstnavatel, úrazem postižený zaměstnanec, zástupce pro oblast BOZP, odborová organizace či pozůstalí po postiženém zaměstnanci. Podstatnou informací je, že při zjišťování příčin PÚ je nutná přítomnost vedoucího pracovníka, který musí být podepsán v knize úrazů. PÚ musí být zaznamenány v knize úrazů i v případě pokud úraz nezpůsobil pracovní neschopnost zaměstnance, ale i v situaci, kdy pracovní neschopnost nepřesáhla 3 pracovní dny.

Zaměstnavatel má povinnost vyhotovovat záznamy o PÚ a jeden záznam je povinen předat zaměstnanci. Další povinností zaměstnavatele je zaslat záznamy o PÚ příslušným

⁵⁷ <http://www.suip.cz/hlaseni-pracovnich-urazu/>

stanoveným orgánům a institucím, jako je např. Inspektorát práce, zdravotní pojišťovna zaměstnavatel nebo orgány činné v trestním řízení.⁵⁸

5.10 Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti

Zaměstnavatel je odpovědný zaměstnanci za škodu vzniklou PÚ v případě, pokud tato škoda vznikla v souvislosti s vykonávanou pracovní činností. Zaměstnavatel také odpovídá za škodu, která vznikla v důsledku nemoci z povolání a tato nemoc byla zapříčiněna za podmínek u zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec pracoval. Odškodné může zaměstnanec získat i v situaci, kdy se jedná o nemoc, která vznikla před zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Pokud se zaměstnavatel zcela nebo zčásti nezproští odpovědnosti je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

Zaměstnavatele lze zprostit odpovědnosti zcela v případě, že způsobená škoda vznikla v důsledku nedodržení právních nebo ostatních předpisů či pokynů k zajištění BOZP zaměstnancem. Dále pokud zaměstnanec škodu způsobil v opilosti nebo pod vlivem návykových látek a zároveň zaměstnavatel nemohl škodě zabránit a tato fakta byla jedinou příčinou škody.

Zaměstnavatel může být odpovědný za škody pouze zčásti, pokud se prokáže, že shora uvedené skutečnosti byly pouze jednou z příčin škody. V těchto případech určí zaměstnavatel zaměstnanci část škody dle míry jeho zavinění, však zaměstnavatel je povinen uhradit alespoň jednu třetinu škody.

6 Dozor BOZP

Kontrolu nad bezpečností práce upravuje také zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Orgány dozoru nad bezpečností práce jsou státní organizace odborného dozoru, které zřizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Je-li zřízeno více organizací, potom jejich kompetence vymezuje Ministerstvo práce a sociálních

⁵⁸ Bc. Zdeněk Šenk, *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, nakladatelství ANAG, 2012, str. 280, ISBN 978-80-7263-737-9

věcí při jejich zřízení. Působnost organizací se vztahuje na všechny právnické osoby a fyzické osoby vykonávající podnikatelskou činnost.

Organizace státního odborného dozoru nevykonávají svoji činnost:

- u pracoviště a technických zařízení podléhajících dozoru orgánů státní báňské správy,
 - u technických zařízení, podléhajících dozoru orgánů na úseku obrany, dopravy a informatiky,
 - na objektech Ministerstva vnitra nebo organizačních složek státu, které jsou zřízeny k plnění úkolů Ministerstva vnitra a Generální inspekce bezpečnostních sborů
 - u technických zařízení podléhajících dozoru Státního úřadu pro jadernou bezpečnost.
- Organizace státního odborného dozoru jsou podřízeny Státnímu úřadu inspekce práce.

Organizace státního odborného dozoru předkládají odborná a závazná stanoviska, zda jsou splněny veškeré předpoklady pro zajištění bezpečnosti technických zařízení. V daných případech provádějí prohlídky a zkoušky, při kterých vyhodnocují, zda technická zařízení a používané materiály, splňují požadavky k zajištění bezpečnosti technických zařízení. Dále také v určitých případech provádějí kontrolu odborné způsobilosti organizací a podnikajících fyzických osob k výrobě, montáži, opravám, či revizím technických zařízení a plnění nádob plyny. K těmto úkonům jim organizace vydává oprávnění. Pracovníci státního odborného dozoru mají oprávnění vstupovat do prostoru organizací a podnikajících fyzických osob a také požadovat potřebné doklady a informace.

Speciální technická zařízení, u kterých je vymezena vyšší míra ohrožení zdraví a bezpečnosti osob a majetku, jsou zařízení tlaková, zdvihací, elektrická a plynová. Technická zařízení se řadí podle stupně nebezpečnosti do tříd, popř. do skupin, kde se dále určuje postup prověřování odborné způsobilosti organizací a podnikajících fyzických osob, k činnosti na technických zařízeních. V případě vzniklé škody způsobené pracovníky státního odborného dozoru je odpovědný stát.⁵⁹

6.1 Technická inspekce ČR

Technická inspekce České republiky (dále jen „TIČR“) je organizací státního odborného dozoru nad bezpečností technických zařízení na území České republiky.

⁵⁹ <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1968-174>

Zřizovatelem TIČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o organizaci, která na profesionální úrovni posuzuje stav bezpečnosti technických zařízení a to vyhrazených tlakových, zdvihacích, elektrických a plynových zařízení. TIČR se zaměřuje zejména na zhodnocení bezpečnosti u vyhrazených technických zařízení a to před jejich uvedením do provozu. TIČR vydává ověření bezpečnosti technického zařízení, tam, kde je to stanoveno zákonem č. 174/1968 Sb., a provozovatel je povinen mít dokumenty prokazující bezpečnost technických zařízení po celou dobu životnosti technického zařízení. Tam, kde není nutné odborné a závazné stanovisko, je dokladem prokazující bezpečnost protokol o výchozí revizi, zpracovaný revizním technikem.⁶⁰

Tabulka č. 2 - Počet revizních techniků v ČR

Počet revizních techniků k 31. 12. 2014	
Plynová zařízení	3 943
Tlaková zařízení	1 969
Elektrická zařízení	13 492
Zdvihací zařízení	2 438
Cekem	21 482

Zdroj: <http://www.ticr.eu/inpage/statistiky/> - vlastní zpracování

Tabulka č. 3 - Počet bioplynových stanic

Počet bioplynových stanic	BPS k 1. 1. 2014	BPS k 1. 1. 2015
Počet zařízení	364	401
Z toho posouzených	233	292
Z toho neposouzených	131	109

Zdroj: <http://www.ticr.eu/inpage/statistiky/> - zpracování vlastní

⁶⁰ <http://www.ticr.eu/>

6.2 Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce jsou instituce státní správy, které kontrolují dodržování předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů včetně předpisu o Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Státní úřad inspekce práce je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Úřad a inspektoráty provádí zejména kontrolu, ale také poradenskou a konzultační činnost. Poradenskou činnost mohou poskytovat telefonicky, prostřednictvím elektronické pošty či osobně, a to jak zaměstnancům i zaměstnavatelům bezúplatně. Podnět ke kontrole může podat fyzická a právnická osoba, v případě podezření z porušování předpisů v pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem. Důležitou činností úřadu a inspektorátů je zajištění prevence proti nepříznivým vlivům, kterými jsou např. pracovní úrazy a nemoci z povolání, ale hledá také možná řešení již vzniklých negativních jevů.

Působnost, práva a povinnosti, příslušnost a sankce za nedodržení stanových předpisů stanovuje orgánům inspekce práce zákon č.251/2005 Sb. o inspekci práce. Státní úřad inspekce a oblastní inspektoráty jsou oprávněny kontrolovat zaměstnavatele, zda dodržují předpisy o BOZP, požadovat odstranění nedokonalostí a ukládat pokuty. Úřad a instituce nejsou oprávněny řešit individuální požadavky zaměstnanců vůči zaměstnavateli.⁶¹

6.3 Evropská agentura pro BOZP

Evropská agentura pro BOZP je zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v EU. Agentura se snaží zajistit bezpečnější pracoviště v Evropě a hlavním cílem je předcházení rizik, tzn. prevence. Jejich hlavní činností jsou projekty, kampaně, přehledy BOZP i krátké filmy pojednávající o podstatných tématech BOZP. Jak již bylo uvedeno, agentura provádí kampaně, které jsou jak pro zaměstnance, ale i podnikatelské firmy, spolupracuje s vládami a organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím kontaktních míst po celé EU.⁶²

⁶¹ <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

⁶² <https://osha.europa.eu/cs>

6.4 Výzkumný ústav bezpečnosti práce

Další institucí zabývající se zajišťováním prevence bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. Jedná se o veřejný institut, který se zabývá výzkumy, na základě kterých by bylo možné eliminovat negativní jevy působící během výkonu práce, a které ohrožují zdraví osob, životní prostředí anebo majetek. Pro veřejný i soukromý sektor poskytuje odborné činnosti, v oblasti vzdělávání, osvěty, analýz a prognóz týkající se BOZP, zkušebnictví a certifikace, prevence závažných havárií, rizik a ergonomie.

Výzkumný ústav své výstupy interpretuje v odborných člancích jako např. v domácích i zahraničních časopisech či odborných knihách. Jedním takovým časopisem je časopis JOSRA, je prvním publikovaným časopisem v oblasti výzkumu zabývající se BOZP v ČR. Časopis předává snadno a rychle odborné informace pro vysoké školy, ústavy Akademie věd ČR a další odborné veřejnosti. Tímto se také urychluje transformace zjištěných výsledků z vědy a výzkumu do praxe.

MPSV udělilo výzkumnému ústavu akreditaci pro uskutečňování zkoušek z odborné způsobilosti fyzických osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle zákona č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.⁶³

Obrázek č. 3 - Logo Výzkumného ústavu bezpečnosti práce



zdroj: <http://www.vubp.cz/> - zpracování vlastní

6.5 Český Focal Point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Jedná se o informační internetový portál provozovaný na území České republiky Ministerstvem práce a sociálních věcí. Na území Evropské unie je Focal Point kontaktním

⁶³ <http://www.vubp.cz/>

místem evropského informačního systému pro oblast BOZP, proto je jeho činnost koordinována Evropskou agenturou pro BOZP (OSHA).

Tato organizace je zaměřena na problematiku BOZP ČR ve vztahu k EU a naopak. Focal Point pro BOZP poskytuje informace prostřednictvím internetových stránek a jeho snahou je předávání poznatků v oblasti BOZP mezi členskými i kandidátskými zeměmi. Hlavním úkolem této internetové stránky je zajišťovat jejím návštěvníkům informace mezinárodního charakteru o BOZP.⁶⁴

6.6 Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví

Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví nahradil Normalizační institut, jenž byl v roce 2008 MPSV zrušen. Úřad je organizační složkou státu spadající pod MPSV ČR. Hlavním cílem úřadu je zajišťovat úkoly vyplývající z předpisů ČR vymezující technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví v rámci členství ČR v Evropské unii.⁶⁵

⁶⁴ <https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs>

⁶⁵ <http://www.unmz.cz/urad/o-uradu>

7 Praktická část

I přesto, že se zaměstnavatel snaží předcházet možným rizikům na pracovišti a dodržuje všechny zákonné povinnosti, může dojít k pracovním úrazům. Za pracovní úraz je odpovědný zaměstnavatel. Aby se omezila možná rizika, je nutné dodržovat povinnosti týkající se BOZP a to např. vést řádně dokumentaci o BOZP, provádět pravidelná školení, koordinovat BOZP na pracovišti atd.

Důležité je dodržování níže uvedených zásad:

- prevence
- zdokonalování
- bezpečnost a ochrana zdraví
- odpovědnost zaměstnavatele
- zájem zaměstnanců.

7.1 Dotazníkové šetření

Naproti tomu byly zpracovány dotazníky o BOZP určené pro pracující občany, které podchytily názory zaměstnanců. Jak už bylo v teoretické části zmíněno, zaměstnavatel má povinnost zaměstnancům zajistit bezpečné prostředí, na druhou stranu by i zaměstnanci měli dodržovat veškeré zákonitosti týkající se BOZP. Bohužel, mnohdy je prevence související s BOZP podceňována a prostředky vedoucí k jejímu zajištění jsou chápány jako nadbytečné.

Jak již bylo uvedeno, sociální empirický výzkum byl proveden formou standardizovaných dotazníků, které lze nalézt v příloze č. 1, které jsou další technikou pro sběr dat.

Výběr respondentů pro sběr dat byl vybrán nahodile mezi zaměstnanci knihoven Ústeckého kraje, kteří byli osloveni prostřednictvím emailů. Tzn. dotazníky byly distribuovány lidem s různými náplněmi práce, a to z toho důvodu, že existuje řada pracovních činností, které jsou zcela odlišné a s tím i související rizika, podmínky při práci a další okolnosti související s BOZP. Dotazníky vyplnilo celkem 248 respondentů, z čehož 54 % tvoří ženy v celkovém počtu 135 žen a 46 % tvoří muži v celkovém počtu 113 mužů.

V úvodní části dotazníku je doprovodný text, který vysvětluje význam dotazníku . Dále se dotazník skládá ze 2 částí. První je zaměřena na identifikaci osob vyplňující dotazník. Tato část dotazníku zjišťuje věk respondenta, pohlaví, dosažené vzdělání, druh vykonávané práce. Druhá část souvisí již se samotnou problematikou BOZP. Otázky jsou tam převážně uzavřeného typu, však několik polotevřených otázek s možností i vlastního vyjádření a přímo otevřené otázky tam nalezneme. Celkem použitých otázek v dotazníku bylo 26.

Cílem empirického výzkumu je zjistit úroveň informovanosti pracovníků o BOZP, úroveň zajišťování BOZP zaměstnavateli, dodržování bezpečnostních předpisů pracovníky a získat tak ucelený dojem o postojích pracovníků k problematice BOZP.

7.2 Zhodnocení identifikačních údajů o respondentech.

Tabulka č. 4 - Účast žen a mužů v dotazníkovém šetření

	Absolutní hodnota	Relativní hodnot (%)
Ženy	135	54
Muži	113	46

Zdroj: vlatní šetření

Zpracování: vlastní práce

Tabulka obsahuje přehledné rozdělení respondentů dotazníkového šetření a je z ní patrné, že odpovědělo o něco více žen než mužů.

Graf č. 4 - Účast žen a mužů v dotazníkovém šetření



Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Diagram zobrazuje grafické rozdělení z celkového počtu účastníků na muže a ženy.

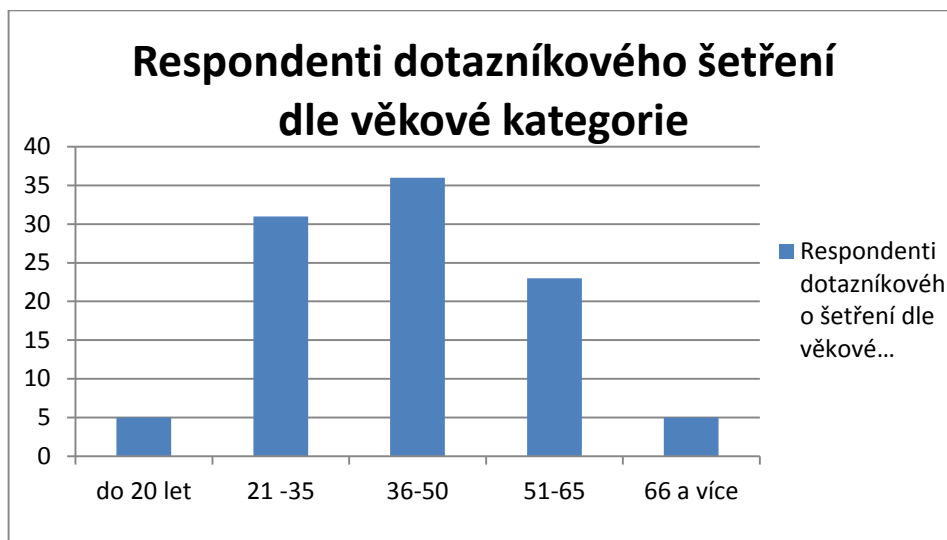
Následující tabulka obsahuje rozdělení respondentů do věkových kategorií. Nejpočetnější skupinou je kategorie ve věku 36 – 50 let. Za ní je toto rozdělení pro přehlednost zobrazeno i graficky.

Tabulka č. 5 - Vymezení respondentů dotazníkového šetření dle věkové kategorie

Věková kategorie.	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření v (%)
do 20 let	13	5
21 -35 let	77	31
36 – 50 let	89	36
51 – 65 let	58	23
66 a více let	11	5

Zdroj: dotazníky – zpracování vlastní

Graf č. 5 - Respondenti dotazníkového šetření dle věkové kategorie



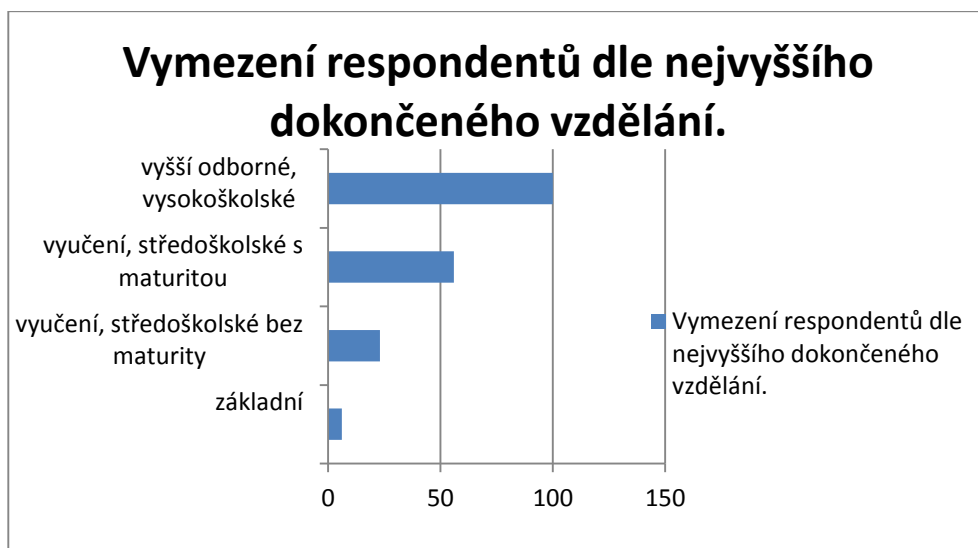
Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Tabulka č. 6 - Vymezení respondentů dle nejvyššího dokončeného vzdělání

Nejvyšší dokončené vzdělání	Absolutní vyjádření	Relativní Vyjádření v (%)
Základní	15	6
Vyučení, středoškolské bez maturity	58	23
Vyučení, středoškolské s maturitou	138	56
Vyšší odborné, vysokoškolské	37	15

Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 6 - Vymezení respondentů dle nejvyššího dokončeného vzdělání



Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Výše uvedená tabulka i graf pod ní obsahují rozdělení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Je zřejmé, že nejčetnější skupinou jsou respondenti s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním.

8 Zpracování dotazníkového průzkumu

Na základě dotazníkového šetření budou statisticky vyhodnocena získaná data. Jedná se o data týkající se souvislosti mezi konáním pravidelných bezpečnostních školení a výskytem pracovních úrazů na pracovištích.

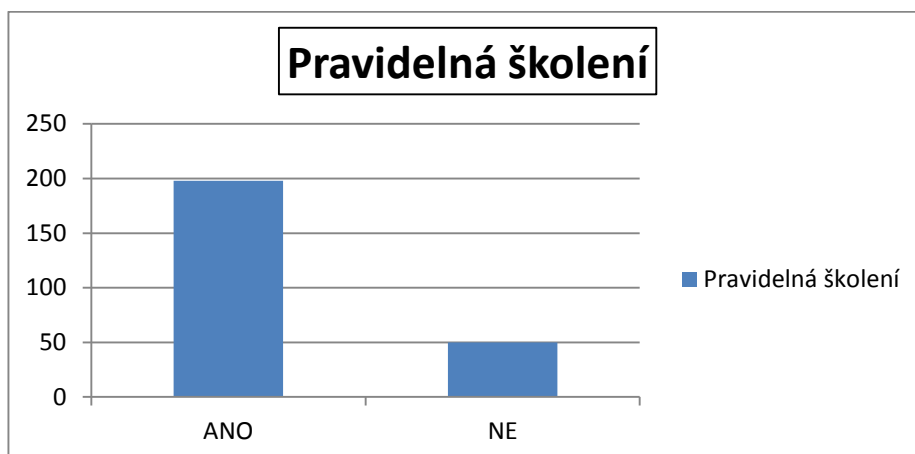
V dotazníkovém šetření bylo zjišťováno, zda se na pracovištích respondentů konají pravidelná školení ohledně BOZP. Výsledek šetření je uveden v následující tabulce:

Tabulka č. 7 - Konání pravidelných školení BOZP

	Počet	Podíl (%)
ANO	198	80
NE	50	20

Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 7 - Sloupcový graf absolutních četností



Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

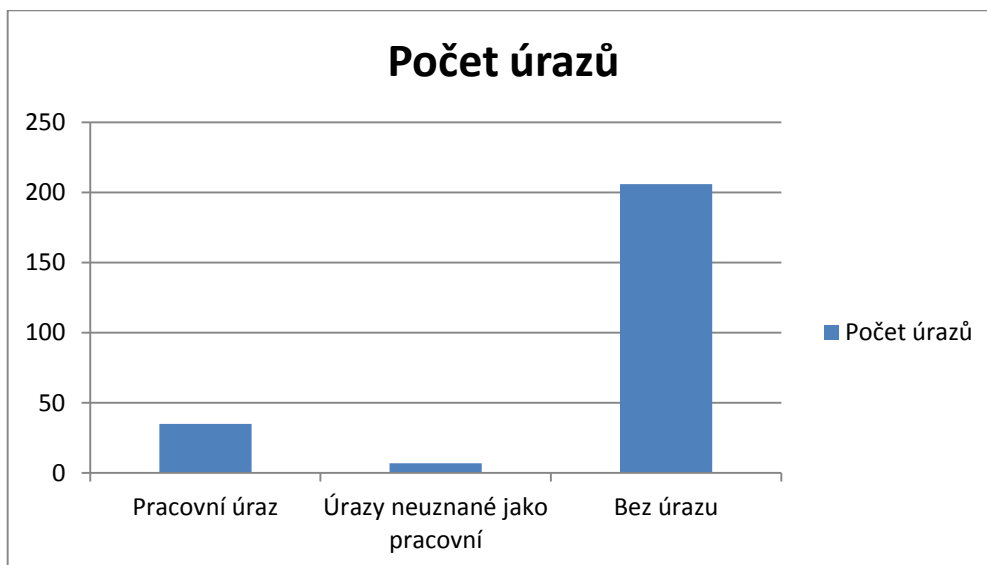
Graf č. 8 - Výsečový diagram relativních četností



Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

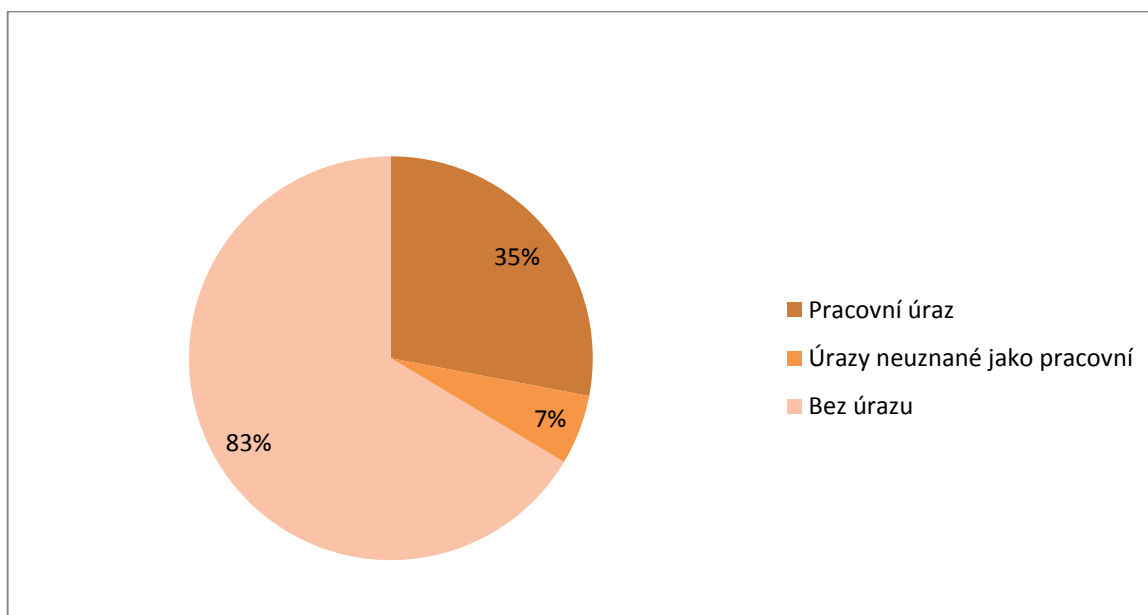
Z vyhodnocení odpovědí, které bylo pro přehlednost zpracováno do sloupcového grafu v absolutních četnostech a do výsečového v četnostech relativních, je zřejmé, že většina zaměstnavatelů svoji zákonnou povinnost plní a pravidelná školení uskutečňuje.

Graf č. 9 - Sloupcový graf absolutních četností



Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 10 – Výsečový diagram relativních četností



Zdroj: vlatní šetření
Zpracování: vlastní práce

Z šetření vyplývá, že převážná většina respondentů se s pracovním úrazem nesetkala. Dále je zřejmé, že jen minimum úrazů, které se staly na pracovišti, nebylo jako pracovní úraz uznáno, a to především, že nebyly dodrženy bezpečnostní předpisy nebo se tak nestalo v souvislosti s výkonem pracovní činnosti.

Na základě dat získaných z průzkumu provedeme zjištění, zda existuje závislost mezi prováděním pravidelných školení a eliminací pracovních úrazů. K hodnocení průzkumu byla použita statistická metoda nazývána jako Test nezávislosti. Pro provedení testu je třeba utřídit data do následující kontingenční tabulky:

Tabulka č. 8 – Kontingenční tabulka k utřídění dat.

ÚRAZ	ŠKOLENÍ		CELKEM
	ANO	NE	
PRACOVNÍ	29	6	35
ÚRAZY NEUZNANÉ JAKO PRACOVNÍ	2	5	7
BEZ ÚRAZU	167	39	206
CELKEM	198	50	248

Zdroj: vlastní šetření

Zpracování: vlastní práce

K provedení chí-kvadrát testu je třeba získaná data převést na teoretické četnosti, které jsou vyjádřeny součinem příslušných okrajových marginálních četností poděleným celkovým rozsahem souboru. Vypočtené teoretické četnosti jsou uvedeny v následující tabulce.

Pro vysvětlení uvádím následující příklad výpočtu teoretické četnosti čísla 29:

$$n_{ij} = (198 \times 35) : 248 \Rightarrow n_{ij} = 27,94$$

Tabulka č. 9 - Tabulka teoretických četností.

ÚRAZ	ŠKOLENÍ	
	ANO	NE
PRACOVNÍ	27,94	7,06
ÚRAZY NEUZNANÉ JAKO PRACOVNÍ	5,59	1,41
BEZ ÚRAZU	164,47	41,53

Zdroj: vlastní šetření

Zpracování: vlastní práce

8.1 Provedení chí – kvadrát testu nezávislosti

Prvním krokem provedení testu je stanovení nulové hypotézy a alternativní hypotézy.

H_0 : Mezi prová děním pravidelných školení a výskytem úrazů na pracovištích neexistuje závislost.

H_1 : Provádění pravidelných školení snižuje výskyt úrazů na pracovištích.

Testování bude prováděno na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

V dalším kroku přejdeme na provedení samotného testu a to výpočtem testového kritéria.

$$X^2 = \sum \sum (n_{ij} - n_{oj})^2 : n_{oj}$$

$$X^2 = [(28 - 29)^2 : 29] + [(6 - 2)^2 : 2] + [(164 - 167)^2 : 167] + [(7 - 6)^2 : 6] + [(1 - 5)^2 : 5] + [(42 - 39)^2 : 39] = \mathbf{11,69}$$

Dalším krokem je nalezení kritické hodnoty $X^2_{\alpha (k-1) (m-1)}$ v tabulce a její porovnání s vypočtenou hodnotou našeho testového kritéria.

$$X^2_{0,05;3} = \mathbf{7,815}$$

$$\underline{X^2 = 11,69}$$

$X^2_{0,05;3} < X^2 \Rightarrow$ nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme.

Mezi prováděním pravidelných školení BOZP a výskytem úrazů na pracovištích je významná závislost. Z rozložení četností v tabulce je zřejmé, že pravidelná školení BOZP mají vliv na eliminaci úrazů na pracovišti.

8.2 Znaménkové schéma odchylek

Toto statistické hodnocení sesbíraných dat umožňuje určit, které kombinace znaků ovlivňují výsledek testu nezávislosti největší mírou, tj. která kombinace znaků sdružené četnosti se statisticky významně odlišuje od četností teoretických.

Pro přiřazení příslušného počtu kladných či záporných znamének, která vyjadřují sílu závislosti, utřídíme sesbíraná data do čtyřpolních tabulek a pro zjištěné hodnoty provedeme porovnání původních empirických a teoretických četností. Kladná znaménka přiřazujeme

tam, kde skutečná četnost je větší než teoretický a záporná znaménka tedy přiřazujeme tam, kde skutečná četnost je menší než teoretická. Počet příslušných znamének vyjadřuje sílu dané závislosti.⁶⁶

Rozhodnutí o počtu znamének:

$X^2 < 3,84$	0
$3,84 < X^2 < 6,62$	+ nebo -
$6,62 < X^2 < 10,83$	++ nebo --
$X^2 > 10,83$	+++ nebo ---

Tabulka č. 10 - Výpočet testu nezávislosti

1. pole	29	6	35		4. pole	5	2	7
	169	44	213			45	196	241
	198	50	248			50	198	248
X^2	0,2307				X^2	11,762	+++	
2. pole	6	29	35		5. pole	167	39	206
	44	169	213			31	11	42
	50	198	248			198	50	248
X^2	0,2307				X^2	1,142		
3. pole	2	5	7		6. pole	39	167	206
	196	45	241			11	31	42
	198	50	248			50	198	248
X^2	11,762	---			X^2	1,142		

Zdroj: vlastní šetření

Zpracování: vlastní práce

⁶⁶ Libuše Svatošová. Bohumil Kába. Statistické metody II. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2008. str. 107.

ISBN 978-802-1317-369.

Vytvoření výše uvedených čtyřpolních tabulek si vysvětlíme na vytvoření tabulky 2 x 2 pro čtvrté pole.

Původní zjištěná hodnota (5)	Součet zbylých hodnot v řádku (2)
Součet zbylých hodnot ve sloupci (6+39= 45)	Součet všech zbylých hodnot (29+167 = 196)

Hodnoty ve třetím řádku a třetím sloupci tabulek 2 x 2 jsou součty.

Výpočet jednotlivých hodnot X^2 si také předvedeme na výpočtu hodnoty pro čtvrté pole.

$$X^2 = [248 \times (5 \times 196 - 2 \times 45)^2] : (50 \times 198 \times 7 \times 241) = \underline{11,762}$$

Po zjištění jednotlivých hodnot X^2 provedeme jejich porovnání v intervalech pro rozhodnutí o počtu znamének a jejich příslušný počet vypíšeme do tabulky.

Hodnota našeho testového kritéria se nachází v intervalu $X^2 > 10,8$, tudíž této hodnotě přiřadíme tři znaménka. Přiřadíme +++, jelikož skutečná četnost (5) je větší než teoretická četnost 1,41.

Tabulka č. 11 - Výsledné výpočty

ÚRAZ	ŠKOLENÍ	
	ANO	NE
PRACOVNÍ	29	6
ÚRAZY NEUZNANÉ JAKO PRACOVNÍ	2	5
BEZ ÚRAZU	---	+++
	167	39

Zdroj: vlatní šetření

Zpracování: vlastní práce

Z výsledné tabulky vyplývá, že nejsilnější závislost je mezi vznikem úrazu, který není uznán jako pracovní, u pravidelně neškolených zaměstnanců, kteří se chovají více rizikově, tzn., nepoužívají řádně pracovní pomůcky. K nepravdělnostem ve školení docházelo zejména z důvodu nemoci, ať již pracovníka BOZP či zaměstnanců nebo také tím, že pracovníci BOZP si řádně neplnili své pracovní povinnosti.

9 Systémové řízení a BOZP

Aby byly úkoly BOZP řádně splněny, je nutné dodržovat určité zásady, které by měly být pojaty systémově. Systémové řízení k BOZP definuje následující 3 zásady:

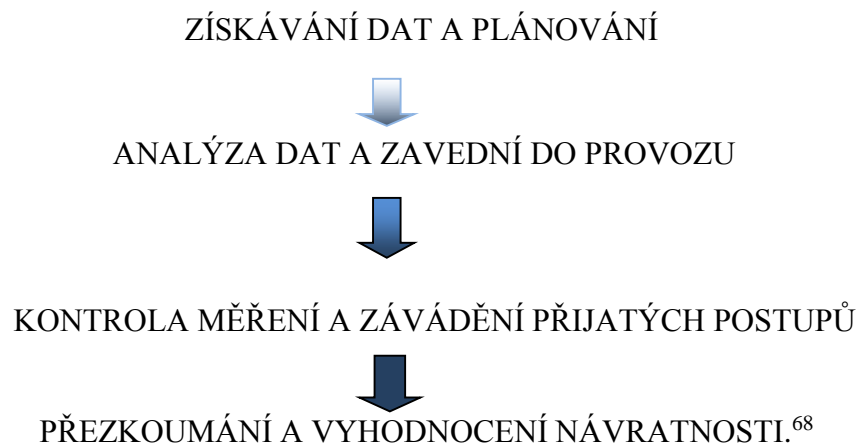
1. BOZP vždy začíná nahoře,
2. vedení organizace projevuje přiměřený zájem k BOZP jako k výkonu práce,
3. BOZP se vyplatí.

„Bezpečnost a ochrana zdraví při práci vždy začíná „nahore“, to první zásada systémového přístupu, tzn., začíná u řízení organizace nebo vůbec ne.

Vedení organizace by mělo projevovat přiměřený zájem k BOZP jako k výkonu práce, tzn. BOZP by se v žádném případě opomíjet a podceňovat.

Pokud je na pracovišti zajištěno bezpečné prostředí, poté lze zajisti příznivé pracovní podmínky a tím také kvalitnější pracovní výkony, tzn. „BOZP se vyplatí“.⁶⁷

Systémové řízení lze shrnout v následujícím schématu:



⁶⁷ <http://www.fenixsystem.cz/?p=1273>

⁶⁸ http://www.suip.cz/_files/suip-e0575d84d523dd5da1b3c86e9c491db6/prirucka_2009_bp.pdf

10 BOZP v Severočeské vědecké knihovně v Ústí nad Labem

V rámci diplomové práce byla pro posouzení, systémového řízení souvisejícího s BOZP vybrána příspěvková organizace, a to Severočeská vědecká knihovna v Ústí nad Labem.

10.1 Poslání a charakteristika Severočeské vědecké knihovny v Ústí nad Labem

Knihovna je příspěvkovou organizací a předmětem její činnosti je být střediskem kulturních vzdělávacích, a informačních služeb v knihovnictví na úrovni regionálních služeb. Knihovna zaměstnává celkem 105 zaměstnanců. Zřizovatelem knihovny je od roku 2001 Ústecký kraj. Knihovna neslouží pouze k vypůjčení knih, ale vzhledem k tomu, že v budově se nachází přednáškový sál, který může být využíván širokou veřejností. Konají se zde přednášky s různým zaměřením, kurzy počítačové gramotnosti pro knihovníky Ústeckého kraje. V roce 2002 zde vzniklo Britské centrum na základě schválení magistrátu, Britské rady a knihovny.⁶⁹

Knihovna působí i v okolních částech města Ústí nad Labem a to prostřednictvím zřízených poboček, které se osvědčily a místními občany jsou využívány.

Přesto, že knihovna není organizací s vysokým rizikem vzniku závažných úrazů či dokonce smrtelných úrazů byla pro analýzu BOZP v rámci diplomové práce vybrána. To především z důvodu toho, aby se BOZP v organizacích administrativního charakteru nepodceňovali a BOZP byla v těchto organizacích chápána se stejnou vahou odpovědnosti jako např. ve stavebnictví. Faktem je, že je BOZP v organizacích administrativního charakteru často podceňována a mnohdy zaměstnanci, ale bohužel někdy i zaměstnavateli chápána jako zbytečná, přitom většina úrazů vzniká nedůsledností, neopatrností jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů.

⁶⁹ <http://www.svkul.cz/o-knihovne/historie/>

10.2 Směrnice SVK k zajištění BOZP

Knihovna vydala směrnici k zajištění BOZP, která usnadňuje lepší orientaci v předpisech upravujících BOZP, tak, aby zajistila vhodné podmínky pro zaměstnance a jejich ochranu zdraví při práci. Za dodržování povinností vyplývajících ze směrnice jsou odpovědní vedoucí pracovníci na všech úrovních řízení, tzn. tato povinnost je nedílnou součástí jejich pracovních činností.

10.2.1 Školení BOZP v Severočeské vědecké knihovně v Ústí nad Labem

Informovanost o předpisech zajišťující bezpečnost práce, bezpečnost technických zařízení a ochrany zdraví při práci je nedílnou součástí pracovních povinností zaměstnanců. Aby byly pracovníci knihovny dostatečně znalí v tomto směru, provádí knihovna následující školení:

- nástupní školení – všichni pracovníci nastupující do pracovního děje musí být seznámeni s předpisy BOZP a možnými riziky své činnosti a opatřeními vedoucími k prevenci těchto rizik. Tato školení se týká také pracovníků vykonávajících pouze dočasné práce. Toto školení provádí všichni vedoucí pracovníci na všech úrovních řízení a osoba odborně způsobilá k prevenci rizik. Školení se provádí v den nástupu na pracoviště.
- periodická školení – školení se provádí u zaměstnanců 1 x za 2 roky, však u vedoucích zaměstnanců 1 x za 3 roky. Školení pracovníků se specifickou profesí jako např. řidiči, údržba jsou zajišťovány externími podniky. U těchto pracovníků probíhá školení 1 x za rok.

10.2.2 Analýza rizik na pracovišti

V Zákoníku práce není výraz „riziko“, konkrétně definován. Riziko, znamená určitou pravděpodobnost možného výskytu negativních jevů, při kterých dochází ke vzniku

nebezpečí. K zajištění prevence BOZP je nutné možná rizika na pracovišti vyhledávat a vytvářet takové pracovní prostředí, které bude tato rizika eliminovat.

Riziko je souhra pravděpodobnosti:

- a) výskyt úrazu,
- b) závažnost úrazu, poškození, ztrát včetně jejich rozsahu.

Riziko má 2 elementy:

- a) četnost úrazů,
- b) následky vzniklých úrazů.⁷⁰

Většina pracovních činností vykonávaných v knihovně jsou především administrativního charakteru, půjčování knih a polygrafickou výrobu. Seveřočeská vědecká knihovna je po posouzení možných rizik zařazena do II. kategorie prací.

Kategorizací prací vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže zaměstnanců faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek. Základní podklad pro zařazení prací do kategorií dle vyhlášky č. 432/2003 se posuzuje výskyt a míra působení 13 faktorů:

- 1) prach,
- 2) chemické látky,
- 3) hluk,
- 4) vibrace,
- 5) neionizující záření a elektromagnetické pole,
- 6) fyzická zátěž,
- 7) pracovní poloha,
- 8) zátěž teplem,
- 9) zátěž chladem,
- 10) psychická zátěž,
- 11) zraková zátěž,
- 12) práce s biologickými činiteli,

⁷⁰ Karel Novotný, Lexikon BOZP, nakladatelství ROVS, 2015, str. 7, ISBN 978-80-7263-737-9

13) práce ve zvýšeném tlaku vzduchu. (Karel Novotný, 2015, str. 28)⁷¹

Přesnější definice kategorizací prací a vymezení kritérií pro zařazení do jednotlivých kategorií je uvedena v diplomové práci v podkapitole č. 7.3.

V knihovně je celkem 24 typů pracovních zařazení, které lze začlenit do jednotlivých kategorií dle výskytu 13 zmíněných faktorů.

Jedná se o tyto pracovní činnosti:

Tabulka č. 12 - Přehled pracovních činností

1. administrativní pracovník v kulturním zařízení	7.knihovník - ředitel organizace	13.referent spisovny, archivu	19. telefonista
2. auditor	8. knihovník – specialista	14.systémové knihovník	20.tisková mluvčí
3. finanční referent	9. knihovník - sklad	15.systémový knihovník,náměstek ředitele	21. uklízečka
4. grafik	10. personalista	16. šatnář	22. účetní
5. knihař	11. pokladní	17.technický pracovník	23. údržbář
6. knihovník - pracovník ve službách	12. programátor	18. technik pc	24. výstavář

Zdroj: vlastní šetření

Zpracování: vlastní práce

⁷¹ Karel Novotný, Lexikon BOZP, nakladatelství ROVS, 2015, str. 28, ISBN 978-80-7263-737-9 N

Tabulka č. 13 - Výsledná kategorizace

<p>Název povolání: grafik</p> <p>Charakteristika práce: Provádí zpracování grafických návrhů na PC a jejich realizaci.</p> <p>Práce je prováděna za běžných klimatických podmínek.</p>
--

<u>Faktor</u>	<u>Podklady pro kategorizaci</u>	<u>Kategorie</u>
Prach	Nevyskytuje se	-
Chemická látka	Nevyskytují se	-
Hluk	Nevyskytuje se	-
Vibrace	Nevyskytují se	-
Neionizující záření	Nevyskytují se	-
Ionizující záření	Nevyskytuje se	-
Fyzická zátěž	Nevyskytuje se	-
Pracovní poloha	Nedosahuje kat. 2	1
Zátěž teplem	Nevyskytuje se	-
Zátěž chladem	Nevyskytuje se	-
Psychická zátěž	Nevyskytuje se	-
Fyzická zátěž	Nevyskytuje se	-
Práce s biol. činiteli	Nevyskytuje se	-
Zraková zátěž	Nedosahuje kat. 2	1
Počet exponovaných celkem: žena 1. Výsledná kategorie:		1

Zdroj: Severočeská vědecká knihovna v Ústí nad Labem
 Zpracování: vlastní práce

Tabulka č. 14 - Výsledná kategorizace

Název povolání: knihovník - sklad

Charakteristika práce: Vyhledávání knih a časopisů ve skladech, manipulace a přemísťování, jejich distribuce a zařazování. Práce je prováděna za běžných klimatických podmínek.

<u>Faktor</u>	<u>Podklady pro kategorizaci</u>	<u>Kategorie</u>
Prach	Nevyskytuje se	-
Chemické látky	Nevyskytují se	-
Hluk	Nevyskytuje se	-
Vibrace	Nevyskytují se	-
Neionizující záření	Nevyskytuje se	-
Ionizující záření	Nevyskytuje se	-
Fyzická zátěž	<p>Při které se hmotnost ručně přenášených břemen muži pohybuje při časté manipulaci v rozmezí od 15 do 30 kg.</p> <p>Při které se hmotnost ručně přenášených břemen ženami pohybuje při časté manipulaci v rozmezí od 5 kg do 15 kg.</p>	2
Pracovní poloha	Nedosahuje kat. 2	1
Zátěž teplem	Nevyskytuje se	-
Zátěž chladem	Nevyskytuje se	-
Psychická zátěž	Nevyskytuje se	-
Fyzická zátěž	Nevyskytuje se	-
Práce s biol. činiteli	Nevyskytuje se	-
Zraková zátěž	Nevyskytuje se	-
Počet exponovaných celkem: žena	1. Výsledná kategorie:	2

Zdroj: Severočeská vědecká knihovna v Ústí nad Labem

Zpracování: vlastní práce

10.3 Řízený strukturovaný rozhovor

Jako první z technik sběru dat sociálního výzkumu byl vybrán řízený strukturovaný rozhovor. Řízený rozhovor obsahoval 8 otázek souvisejících s BOZP v praxi. V níže uvedené organizaci byl proveden řízený rozhovor s technikem BOZP. Řízený rozhovor byl

směřován, tak, aby podchytil podstatu pracovní náplně techniků BOZP a podmínky nutné pro výkon této činnosti, možná úskalí, pohled technika na BOZP a zkušenosti z praxe.

Orgány státní správy jsou hlavními subjekty správního práva zastupující stát při výkonu veřejné správy. Počet zaměstnanců ve veřejné správě činí cca 163.848.⁷² V diplomové práci je provedena analýza v rámci BOZP v Severočeské vědecké knihovně v Ústí nad Labem.

10.3.1 Řízený rozhovor

Tento řízený rozhovor byl uskutečněn v Severočeské vědecké knihovně v Ústí nad Labem. Knihovna je příspěvkovou organizací. Předmětem její činnosti je poskytování kulturních, vzdělávacích, a informačních služeb v knihovnictví na úrovni regionálních služeb. Knihovna zaměstnává celkem 105 zaměstnanců. Rozhovor byl veden se zaměstnankyní knihovny, která zde pracuje mimo jiné jako bezpečnostní technik.

K uskutečnění tohoto rozhovoru bylo přistoupeno proto, aby byl uveden i pohled na BOZP ze strany bezpečnostního technika, který v případě úrazu vystupuje jako protistrana zaměstnanců, ke kterým byly směřovány dotazníky.

Během řízeného rozhovoru byly kladeny následující otázky:

1. „Jaké podmínky jste musela jako technik BOZP splnit, abyste mohla oprávněně provozovat svoji činnost?“

Odpověď:

- „Nutná je kvalifikace na osobu odborně způsobilou, kterou musím každých 5 let obnovovat.“
 - „Nutnost nejnižšího stupně vzdělání pro tuto činnost je středně odborné s maturitou.“
 - „Minimálně 3 roky praxe.“
2. „Jak často se ve Vaší organizaci provádějí revize a jaké? A konají se pravidelně?“

⁷² http://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fck/Zahranicni%20spoluprace/Etika%20ve%20verejne%20sprave%20-ceska%20cast%20vyzkume%20zpravy.pdf

Odpověď:

- „Ano, revize provádíme v pravidelných intervalech dle zákonných lhůt.“
Např. revize hasicích přístrojů a hydrantů 1 x ročně, revize elektrické požární signalizace a elektrických zabezpečovacích systémů 1 x za 6 měsíců, revize hromosvodu 1 x za 5 let nebo po úderu proudu, spotřebiče 1 x za 2 roky. „
„Veškeré revize provádějí technici s oprávněním. „
Pro řádné a včasné zajištění revizí, byl v organizaci vytvořen časový harmonogram připomínající nutnost opětovné kontroly.“

3. „Jaká je časová tolerance nahlášení úrazu po jeho vzniku?“

Odpověď:

- „Úraz musí být nahlášen okamžitě a příslušný záznam o úrazu by měl být zpracován do 3 dnů od vzniku úrazu. Toto řeší vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.“

4. „Jaké typy úrazů bývají ve Vaší organizaci nejčastějšími? Jsou některé úrazy čtenější a obvyklejší? Pokud ano, je to zapříčiněno dle Vašeho názoru něčím, co by se dalo ovlivnit?“

Odpověď:

- „Nejdůležitější je individuální přístup zaměstnanců, zda používají ochranné pomůcky, také záleží na konkrétní činnosti. Např. v knihovně se nachází vysoké regály, kdy při jejich obsluze by měli být používány k tomu určené žebříky a zaměstnanci by v danou chvíli měli požit helmy. Toto vše, je upraveno v našem vnitřním předpisu organizace. „ V naší organizaci nedochází k závažným úrazům, nejčastější úrazy jsou úrazy dolních končetin, které jsou způsobeny především nevhodnou obuví.“

5. „Pokud není zaměstnanci pracovní úraz uznán, co je nejčastější příčinou jeho neuznání?“

Odpověď:

- „Z vlastních zkušeností mohu říci, že je to zejména zapříčiněno nedodržením vnitřních předpisů, nepoužíváním osobních ochranných pomůcek ze strany zaměstnanců.“

6. „Setkala jste se někdy se smrtelným úrazem?“

Odpověď:

„Vzhledem, k tomu, že práce vykonávaná v naší organizaci je spíše administrativního charakteru a míra rizika vzniku vážného úrazu je minimální, tak jsem dosud se smrtelným úrazem nesešla.“

7. „Jaký je Váš názor na znalost zaměstnanců Vaší organizace v oblasti BOZP je školení o BOZP pro ně dostatečným přínosem?“

Odpověď:

- „V naší organizaci vykonáváme pravidelná školení, upozorňujeme na novinky.“ Vzhledem k tomu, že během školení jsou ze strany zaměstnanců kladeny různé dotazy, domnívám se, že školení o BOZP vnímají jako podstatné a zároveň důležité pro zajištění prevence a ochranu jejich zdraví.“

8. „Dodržují Vaši zaměstnanci zásady pro zajištění prevence BOZP?“

Odpověď:

„Jak již bylo uvedeno v předchozí odpovědi, zaměstnanci BOZP chápou jako podstatnou a zároveň se snaží dodržovat všechny zásady k jejímu zajištění.“

Z řízeného rozhovoru vyplývá, že bezpečnostní technik musí mít obsáhlé znalosti z různých oborů lidské činnosti, neboť i v knihovně, která slouží zejména k půjčování knih a studiu, se lze setkat s nejrůznějšími spotřebiči, elektrickými rozvody, hasicími přístroji a jinými, jak je uvedeno výše. Dále bylo řízeným rozhovorem zjištěno, že pro fungování BOZP je nezbytná spolupráce technika a jednotlivých zaměstnanců, aby docházelo k eliminaci úrazů na pracovišti.

11 Závěr

BOZP je nedílnou rovnocennou součástí právní úpravy pracovního práva. Její úloha je zajistit vhodné pracovní podmínky, které neohrožují životy ani zdraví lidí.

Prošla si postupným vývojem. Její kořeny se nacházejí už v dávném starověku, v době, kdy neexistovala demokracie ani rovnost lidí. Postupně přestali být lidé bráni jako pracovní nástroj, který lze snadno nahradit a začali být ceněni pro své znalosti a dovednosti, a tím se u zaměstnavatelů zvětšovala snaha o zachování jejich zdraví a bezpečí. Z historického hlediska docházelo k značnému vývoji této oblasti, čímž bylo snižováno množství úmrtí na pracovištích, zejména výškových stavbách, lomech a jiných rizikových pracovních činnostech a docházelo k neustálému zdokonalování norem a předpisů, kterými je tato oblast v současné době upravena. Do moderní podoby, v jaké jsou normy dnes, se tyto předpisy začaly rozvíjet již v průběhu 19. století, kdy se začal rozšiřovat průmysl a výroba.

Na základě provedených šetření z praktické části lze konstatovat, že pokud má být prevence BOZP dodržována je nutný kladný přístup všech, tzn. jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Výsledky vyplývající z dílčích závěrů uvedených u jednotlivých výpočtů z vyhodnocování jen potvrzují to, že na pracovištích, kde jsou prováděna pravidelná školení BOZP nedochází k častému vzniku úrazů ať již pracovních či nepracovních. Oproti tomu, tam kde školení pravidelně vykonávaná nejsou, je výskyt úrazů častějších, ale ne vždy je takový úraz vyhodnocen jako pracovní.

Z dotazníkového šetření lze také vyzdvihnout, že k prevenci úrazů na pracovištích také přispívá samotný přístup zaměstnanců k absolvovaným školením a k výkonu jejich pracovní činnosti, neboť ani sebelépe provedené školení nemůže nahradit liknavý přístup jednotlivce k ochraně svého zdraví a života. Na druhou stranu ani sebezodpovědnější přístup zaměstnance nesníží riziko vzniku úrazu na pracovišti, pokud nebude bezpečnostním technikem řádně a srozumitelně seznámen se všemi možnými rizikovými faktory a poučen o možných rizicích ohrožení zdraví a života.

Po zhodnocení úpravy BOZP právními normami se dá říci, že největší slabinu celého systému představuje lidský faktor, neboť i sebelépe napsaná norma nemůže ochránit zdraví a život, pokud sám zaměstnanec bude přeceňovat své schopnosti a pokud zaměstnavatelé

budou např. kvůli úsporám nutit své zaměstnance k vykonávání nebezpečných činností bez řádných pracovních pomůcek a tím vystavovat jejich život a zdraví ohrožujícím situacím.

11.1 Návrhy řešení

Na základě zpracované diplomové práce byly vyhodnoceny údaje a poté zpracovány níže uvedené návrhy.

Normy zabývající se oblastí BOZP jsou obsáhlé a zohledňují mnoho životních situací, ke kterým může při zaměstnávání lidí docházet. Slabým článkem v této oblasti jsou lidé, ať již na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Jedním z možných způsobů řešení tohoto nedostatku by mohla představovat zvýšená kontrola ze strany příslušných orgánů a přezkušování zaměstnanců ze znalosti BOZP, a to zejména na vysoce rizikových pracovištích.

Další motivací pro zvýšení BOZP zejména v rizikových oblastech, by mohli představovat případné dotace či jiné daňové úlevy na pořízení bezpečnostních pomůcek. Zejména v době propadu a stagnace ekonomiky mnozí, drobní zaměstnavatelé neměli dostatečný kapitál k pořizování bezpečnostních pomůcek.

Zaměstnavatelé by měli dbát na to, aby ze strany zaměstnanců nebyla školení BOZP brána jako pouhá formalita, kterou je nutno přetřpět, ale aby skutečně pochopily obsah předpisů a dbali na jeho dodržování, což by mohlo být zajištěno také různými přezkušujícími testy.

Zaměstnavatelé by se také měli přičinit k tomu, že zaměstnanci budou dodržovat řádný odpočinek i v průběhu výkonu práce, neboť mnoho úrazů je zapříčiněno přepracovaností, stresem a únavou.

12 Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1 - Schéma rizik a vyplývající opatření při BOZP	- 32 -
Obrázek č. 2 - Použití ochranných pomůcek	- 35 -
Obrázek č. 3 - Logo Výzkumného ústavu bezpečnosti práce	- 46 -

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1- Lhůty pro školení	- 25 -
Tabulka č. 2 - Počet revizních techniků v ČR.....	- 44 -
Tabulka č. 3 - Počet bioplynových stanic	- 44 -
Tabulka č. 4 - Účast žen a mužů v dotazníkovém šetření	- 49 -
Tabulka č. 5 - Vymezení respondentů dotazníkového šetření dle věkové kategorie	- 50 -
Tabulka č. 6 - Vymezení respondentů dle nejvyššího dokončeného vzdělání	- 51 -
Tabulka č. 7 - Konání pravidelných školení BOZP	- 52 -
Tabulka č. 8 – Kontingenční tabulka k utřídění dat	- 55 -
Tabulka č. 9 - Tabulka teoretických četností.	- 55 -
Tabulka č. 10 - Výpočet testu nezávislosti.....	- 57 -
Tabulka č. 11 - Výsledné výpočty.....	- 58 -
Tabulka č. 12 - Přehled pracovních činností.....	- 63 -
Tabulka č. 13 - Výsledná kategorizace	- 64 -
Tabulka č. 14 - Výsledná kategorizace	- 65 -

Seznam grafů:

Graf č. 1 - Počet šetření nemocí z povolání v Moravskoslezském kraji	- 37 -
Graf č. 2 – Porovnání výskytu nemocí z povolání v MS kraji,	- 38 -
Graf č. 3 - Nemoci z povolání a ohrožení nemocemi z povolání v r. 2013.....	- 40 -
Graf č. 4 - Účast žen a mužů v dotazníkovém šetření.....	- 50 -
Graf č. 5 - Respondenti dotazníkového šetření dle věkové.....	- 51 -
Graf č. 6 - Vymezení respondentů dle nejvyššího dokončeného vzdělání.....	- 52 -
Graf č. 7 - Sloupcový graf absolutních četností.....	- 53 -
Graf č. 8 - Výšečový diagram relativních četností.....	- 53 -
Graf č. 9 - Sloupcový graf absolutních četností	- 54 -
Graf č. 10 – Výšečový diagram relativních četností	- 54 -

13 Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy:

- zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek BOZP,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

Odborná publikace:

- Úplné Znění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce, Sagit a.s., 2014, ISBN 978-80-7488-054-4
- Bc. Zdeněk Šenk, 1309 testových otázek BOZP, nakladatelství ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-647-1
- Bc. Zdeněk Šenk, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, nakladatelství ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-737-9
- Daniela Pelclová a kolektiv, Nemoci z povolání a intoxikace, nakladatelství Karolinum, 2014, ISBN 978-80-246-2597-3
- Tomáš Neugebauer, Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik, Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-7478-454-5
- JUDr. Bořivoj Šubrt, doc. MUDr. Milan Tuček, CSc., Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů, nakladatelství ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-820-8

- ING. Libuše Neščáková, Zákoník práce 2014 s výkladem, nakladatelství GRADA Publishing, 2014, ISBN 978-80-247-4628-9
- Úplné Znění, Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, Sagit a.s., 2014, ISBN 978-80-7488-031-5
- Karel Novotný, Lexikon BOZP, nakladatelství ROVS, 2015, str. 7, ISBN 978-80-7263-737-9
- Úplné Znění, Zákoník práce, Sagit a.s., 2015, ISBN 978-80-7488-129-9
- Zákoník práce: s komentářem, Český Těšín: Poradce, s.r.o., 2016, ISBN (brožováno)
- Libuše Svatošová. Bohumil Kába. Statistické metody II. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2008. str. 107. ISBN 978-802-1317-369.

Internetové zdroje:

- ❖ Bezpečnost práce info [online], Praha, prosinec 2014. Dostupné na WWW:
<http://www.bezpecnostprace.info/item/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci>
- ❖ Zákony pro lidi [online], Praha, prosinec 2014. Dostupné na WWW:
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>
- ❖ Krajská hygienická stanice [online], Praha, prosinec 2014. Dostupné na WWW:
http://www.khsova.cz/01_aktuality/hp.php
- ❖ Státní úřad inspekce práce [online], Praha, prosinec 2014. Dostupné na WWW:
<http://www.suip.cz/hlaseni-pracovnich-urazu/>
- ❖ Technická inspekce České republiky [online], Praha, srpen 2015. Dostupné na WWW:
<http://www.ticr.eu/>
- ❖ Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online], Praha, červenec 2015. Dostupné na WWW:
<https://osha.europa.eu/cs>
- ❖ Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. [online], Praha, červenec 2015. Dostupné na WWW:
<http://www.vubp.cz/>
- ❖ Úřad pro technickou normalizaci, metrologie a státní zkušebnictví [online], Praha, srpen 2015. Dostupné na WWW:
<http://www.unmz.cz/urad/unmz>

- ❖ Severočeská vědecká knihovna Ústí nad Labem [online], Ústí nad Labem, říjen 2015. Dostupné na WWW:
<http://www.svku.cz/o-knihovne/historie/>

- ❖ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], Praha, říjen 2015. Dostupné na WWW:
<http://www.mpsv.cz/cs/1002>

- ❖ Přístup k právu Evropské unie [online], Praha, Listopad 2015. Dostupné na WWW:
<http://eur-lex.europa.eu/>

- ❖ Institut pro veřejnou správu [online], Praha, Listopad 2015. Dostupné na WWW:
<http://www.institutpraha.cz>