Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Gabriela Dařílková

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: **2008/2009**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Gabriela DAŘÍLKOVÁ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Zásady pro vypracování:

Úvod
1) Národní politika BOZP
2) Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců
4) Pracovní úrazy, jejich evidence, šetření a odškodňování
5) Pracoviště a pracovní postředí
6) Pracovní rizika
Závěr

Rozsah grafických prací: -

Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BARON,L.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele. 1. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, ISBN 80-7071-212-0

JANÁKOVÁ,A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2004, ISBN 80-7263-223-X

KLEINOVÁ,L. a kol.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; a Zákon o inspekci práce: příručka: základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Praha: Hospodářská komora České republiky, 2006

JAKUBKA,J. a kol.: Zákoník práce s komentářem. 2. vydání. Olomouc: Anag, 2008

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb. O zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

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

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce: **1. května 2009**

L.S.

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ~~ústavu~~

V Pardubicích dne 10. listopadu 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Rychnově nad Kněžnou dne 20. 4. 2009

Gabriela Dařílková

Poděkování

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování vedoucímu mé bakalářské práce JUDr. M. Šmídovi za velmi laskavé vedení, cenné rady, poskytnuté konzultace a pomoc, kterou mi při vypracování bakalářské práce poskytl.

Dále bych také ráda poděkovala své rodině za nekonečnou trpělivost a celkovou podporu.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se v úvodní části zabývá obecně národní politikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále právy a povinnostmi vyplývajících ze vztahů zaměstnavatele a zaměstnanců.

V závěrečné části se bakalářská práce věnuje analýze bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve firmě, zabývající se truhlářskou výrobou.

KLÍČOVÁ SLOVA

bezpečnost, ochrana zdraví, práce, národní politika, práva, povinnosti, zaměstnanec, zaměstnavatel

TITLE

Safety and care of health

ANNOTATION

This bachelor thesis deals in its introduction with general aspects of the national occupational health and safety policy and with rights and obligations of the employers and employees resulting thereof. In its conclusion the bachelor thesis analyses particular aspects of the occupational safety and protection of health at work in the joinery workshop.

KEYWORDS

safety, protection of health, work, national policy, rights, obligations, employee, employer

Obsah

Úvod ... 8

1 Národní politika BOZP ... 10
1.1 Vývoj BOZP po vstupu do EU ... 12
1.2 Současný stav BOZP v České republice ... 13
1.3 Cíle a úkoly Národní politiky BOZP v České republice ... 16
1.3.1 Cíle ... 16
1.3.2 Úkoly ... 16
1.4 Nedostatky českého systému BOZP ... 18

2 Řízení BOZP v podniku ... 21
2.1 Základní právní předpisy BOZP ... 21
2.2 Systém řízení BOZP ... 21
2.2.1 Počáteční přezkoumání systému ... 22
2.2.2 Program politiky ... 22
2.2.3 Plánování a organizování ... 23
2.2.4 Implementace a provádění ... 23
2.2.5 Měření výkonu ... 23
2.3 Audit a přezkoumání ... 24

3 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců ... 25
3.1 Povinnosti zaměstnavatele ... 25
3.2 Práva a povinnosti zaměstnanců ... 26
3.2.1 Povinnosti zaměstnanců ... 26
3.3 Práva zaměstnanců ... 27

4 Pracovní úrazy, jejich evidence, šetření a odškodňování ... 28
4.1 Pracovní úraz ... 29
4.2 Povinnosti zaměstnavatele ... 29
4.3 Evidence a hlášení pracovního úrazu ... 30
4.4 Šetření pracovního úrazu ... 31
4.5 Odškodňování pracovních úrazů ... 31

5 Pracoviště a pracovní prostředí ... 34
5.1 Pracoviště ... 34
5.2 Pracovní prostředí ... 35

6 Pracovní rizika ... 36
6.1 Prevence rizik ... 37
6.2 Riziko práce ... 37
6.3 Rizikové faktory ... 37
6.4 Povinnosti zaměstnavatele ... 37
6.4.1 Povinnosti zaměstnavatele ohledně rizikových faktorů ... 38
6.4.2 Povinnosti zaměstnavatele při prevenci rizik ... 38

7 Výchova k BOZP ... 40
7.1 Zákonná povinnosti zajistit školení ... 40
7.2 Opakované školení ... 41
7.3 Poskytování informací a pokynů ... 41

8 BOZP ve firmě Dargo s.r.o. ... 43
8.1 Úvod ... 43

8.2 Začlenění a prevence důležitých rizik ve smyslu § 101 Zákoníku práce 43
8.2.1 Soustřeďování dříví, pilnice 43
8.2.2 Truhlářská dílna - stroje 45
8.2.3 Truhlářská dílna – technická zařízení, ruční nářadí 46
8.3 Vyhodnocení analýzy rizik 48
Závěr 50
Přílohy 53
Seznam literatury 67

Úvod

Oficiální statistiky pracovních nehod a nemocí z povolání, které jsou každoročně publikovány, nevyjadřují celý rozsah bolesti a utrpení, které s sebou přináší tato událost obětím a jejich rodinám. Kromě ceny lidského života, pracovní nehody a nemocí z povolání znamenají značnou finanční zátěž pro jednotlivce, zaměstnavatele i celou společnost.

V České republice i přes dlouhodobé snižování pracovní úrazovosti a preventivní opatření ve zlepšování pracovních podmínek dosahovala pracovní neschopnost pro pracovní úrazy v roce 2007 počtu 77 233 případů, které měly za následek 3,6 milionů kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Významně se na vysokém počtu pracovních úrazů podílely obory činnosti jako jsou zemědělství a lesnictví, stavebnictví a zpracovatelský průmysl, u kterých je dlouhodobý trend vysoké četnosti pracovních úrazů na 100 zaměstnanců. Jeden takový pracovní úraz představoval průměrnou pracovní neschopnost 47 dnů. Stále velký podíl závažné pracovní úrazovosti v roce 2007 tvořil počet smrtelných pracovních úrazů, který činil podle statistického šetření 188 osob. Ve stejném roce bylo hlášeno celkem 1 291 profesionálních onemocnění. Důsledkem těchto událostí pak jsou vysoké ztráty nejen ve výrobě a s dopadem na ekonomiku, ale i další společenské ztráty, které v České republice za uplynulý rok představovaly částku přibližně 29 miliard Kč u pracovních úrazů a 3 miliardy Kč u nemocí z povolání. Při vědomí těchto vysokých nákladů, nenahraditelných ztrát na lidských životech a zdraví způsobených pracovními úrazy, nemocemi z povolání či jinými poškozeními zdraví z práce, jakož i následných nepříznivých dopadů na populaci, které představují mimo humánního aspektu i značné materiální ztráty pro celou společnost, je přijímána jako soubor systémových opatření ke zlepšování současného stavu Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[1]

Zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má důležitý hospodářský význam, protože řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, s vytvářením příznivých pracovních podmínek a pracovních vztahů přináší optimalizaci pracovního procesu a pozitivní ekonomický efekt. Snižuje ztráty, zvyšuje produktivitu, efektivnost a kvalitu práce – znamená prosperitu společnosti. Péče o bezpečnost a ochranu

[1] Národní politika BOZP, 2008. Dostupný na WWW: http://cz.osha.europa.eu/systems/files/narodni_politika_CR.pdf

zdraví při práci má důležitý humánní aspekt. Reprezentuje společenskou a kulturní úroveň zaměstnavatele, čím si zaměstnavatel v konečném důsledku vytváří svou image na trhu.

Podpora péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“), ochrana zaměstnanců a ostatních osob vykonávajících samostatně výdělečnou činnost, jakož i těch, kteří mohou být touto činností nepříznivě ovlivněni, a ochrana životního prostředí před nepříznivými dopady pracovních činností jsou důležitou součástí sociální politiky státu. Veřejný zájem státu je zaměřen především na zabezpečení protiúrazové prevence, předcházení vzniku nemocí z povolání a dalších onemocnění souvisejících s prací a na vytvoření co nejvyšší výkonnosti ekonomiky a vysoké kultury podnikání. Jedná se především o ekonomický zájem státu, ať je spojen se snižováním významných hospodářských ztrát spojených s pracovní neschopností a s dalšími souvisejícími léčebnými a ostatními náklady, nebo s vytvořením tržního prostředí, které umožní vyloučit jakékoliv zvýhodňování podnikatelských subjektů založené na snižování stanovených sociálních standardů nebo zhoršování pracovních podmínek a stavu BOZP.

Projevem vysoké kultury podnikání je i vytváření podmínek pro uspokojivou práci, včetně přizpůsobení práce a pracovních podmínek potřebám pracovníků (mužů, žen, mladistvých, popř. starších pracovníků a zdravotně znevýhodněných osob). Realizace těchto podmínek pro uspokojivou práci zvyšuje pracovní motivaci všech pracovníků a je prostředkem k vyšší pracovní výkonnosti. Přispívá tím rovněž ke zvyšování kvality života, dlouhodobému udržení pracovní schopnosti pracovníků, k pohodě při práci, k sociální a právní ochraně pracovníků a k právní ochraně jiných osob, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na pracovištích, popřípadě i osob, které se podílejí na pracovním procesu, např. formou poskytování služeb, případně mohou být pracovním procesem ovlivněny. Strategie BOZP přitom usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování, nerovného zacházení a diskriminaci na pracovišti, dětské práce atd., a to se záměrem naplnit pojem „zdraví,“ který Světová zdravotnická organizace definuje jako stav fyzické, psychické a sociální pohody člověka.

1 Národní politika BOZP

Národní politika BOZP byla vypracována na základě Plánu práce vlády ČR na rok 2003 a vyjadřuje vůli nejvyšších výkonných orgánů státu zajistit podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky a přitom bylo naplněno ústavní právo upravené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod - na uspokojivé pracovní podmínky. Tyto skutečnosti vycházejí z mezinárodních trendů zdůrazňujících odpovědný přístup k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního a životního prostředí. Cíle Evropské unie v oblasti BOZP vycházejí z globální strategie podporující dosažení stanovených úkolů, a to zejména zajištění volného pohybu zboží s důrazem na to, aby zboží a výrobky byly bezpečné a neohrožovaly zdraví ani životní prostředí a zajištění volného pohybu pracovníků s tím, aby se zabránilo snižování dosažených sociálních standardů nebo dokonce zhoršování pracovních podmínek a vzniku sociálního dumpingu. Cílem EU je také snížení ohrožení životního prostředí riziky vznikajícími při pracovních činnostech (prevence průmyslových havárií).

Podpora péče o BOZP, ochrana zaměstnanců a ostatních osob, vykonávajících pracovní činnosti, stejně jako těch, kteří mohou být touto činností nepříznivě ovlivněni a ochrana životního prostředí před nepříznivými účinky práce jsou důležitou součástí politiky státu ve všech vyspělých zemích světa. Ta je zaměřena především na předcházení úrazů, nemocí z povolání a ostatní poškození zdraví nebo životního prostředí v důsledku pracovních činností a vytvoření podmínek pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného rozvoje, co nejvyšší výkonnosti ekonomiky a vysoké úrovně kultury podnikání. Předložený návrh státní politiky v oblasti BOZP se zaměřuje na formulování hlavních cílů a úkolů, na preventivní opatření v ekonomické i legislativní oblasti, na osvětu a poradenství, prosazování a vynucování práva a na mezinárodní spolupráci. Nutnost přijetí Národní politiky BOZP vyplývá ze specifických podmínek rozvoje podnikání v naší transformující se ekonomice, především v oblasti malých a středních podniků.

Politika státu v oblasti BOZP vychází z nového chápání pojmů bezpečnost, zdraví, ochrana při práci, pracovní systémy, ve kterých není BOZP vnímána jen jako protiúrazová prevence, případně jako prevence nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací a vytváření podmínek pro BOZP, ale zahrnuje i podmínky pro uspokojivou práci, včetně

přizpůsobení práce a pracovních podmínek potřebám pracovníků (mužů i žen, popř. starších pracovníků). Tím BOZP přispívá ke zvyšování kvality života, udržení pracovní schopnosti pracovníků, pohody při práci, k sociální a právní ochraně zaměstnanců a k právní ochraně jiných osob, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích, popřípadě osob, které se účastní a podílejí na pracovním procesu, např. formou poskytování služeb, případně mohou být pracovním procesem ovlivněni. BOZP přitom usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, mobingu, obtěžování, nerovného zacházení na pracovišti, dětské práce atd. se záměrem naplnit pojem „zdraví„ který Světová zdravotnická organizace definuje jako stav fyzické, psychické a sociální pohody člověka.

Požadavky na ustanovení, provádění a pravidelné vyhodnocování celkové vnitrostátní politiky BOZP a pracovního prostředí jsou uvedeny v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí č. 155 z roku 1981, která vychází z poznání, že vysokou úrovní BOZP je možné zabránit nenahraditelným ztrátám na lidských životech a zdraví, způsobených pracovními úrazy, nemocemi z povolání či jinými poškozeními zdraví z práce, jakož i následným nepříznivým dopadům na populaci, které představují mimo humánního aspektu i značné materiální ztráty pro celou společnost. Ekonomický efekt správné politiky i praxe v oblasti BOZP se nejvýrazněji projevuje v zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly, ve vyšší produktivitě, efektivnosti a kvalitě práce, vyšší prosperitě podniků a ve snížení nákladů nutně vynakládaných na odstranění negativních důsledků pracovních činností na zdraví, majetek a životní prostředí. Naopak zvyšující se cena pracovní síly a zvyšování nákladů a ztrát při pracovních úrazech a nemocech souvisejících s prací má značný dopad na ekonomiku nejen jednotlivce a podnikajícího subjektu, ale i státu. Ztráty a náklady z pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací, jsou uváděny v jednotlivých státech mezi 4% až 10% HDP s tím, že ekonomicky rozvinuté státy vykazují 4% až 5% HDP, méně vyspělé země až 10% HDP.[2]

[2] KLEINOVÁ,L. a kol.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; a Zákon o inspekci práce: příručka: základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Praha: Hospodářská komora České republiky, 2006

1.1 Vývoj BOZP po vstupu do EU

Vstup České republiky do Evropské unie se stal v květnu 2004 skutečností i pro oblast BOZP, která je nedílnou součásti nejen sociální politiky na úrovni Evropské unie a politiky jednotlivých členských států, ale i politiky a image společností a firem, podnikajících v různých oborech lidské činnosti.

Směrnice Rady jsou pro členské státy Evropské unie závazné. Cílem směrnic je harmonizovat národní legislativy s právem EU s přihlédnutím k zásadě subsidiárnosti. Každý stát má právo doplnit minimální požadavky stanovené směrnicemi o ustanovení vyplývající z národních tradic a zvyklostí.

Další vývoj po vstupu kandidátských států do Evropské unie je velmi těžké odhadnout, přesto již v současné době se začínají v oblasti BOZP projevovat trendy, které lze shrnout do několika následujících bodů:

- důraz na dodržování legislativy, pravidel a pokynů i na zvláštnosti a potřeby konkrétních firem v daných podmínkách, které budou klást nové a zvýšené nároky na zaměstnavatele i inspekci práce,
- úloha odborů se v různých zemích v oblasti BOZP liší, přesto by se u nás měl zvýšit podíl zástupců zaměstnanců na řešení BOZP a jejich zájem o zlepšování úrovně BOZP ve firmách i snaha ovlivňovat vztah zaměstnanců k ochraně svého zdraví,
- zvýšené a zvyšující se nároky na znalosti specialistů BOZP a kvalitu jejich služeb, které mj. povedou k hledání snadnějšího přístupu k informacím a následně k jejich sdružování s cílem vyměňovat si zkušenosti nejen na národních úrovních (např. v roce 2003 vznikla Komora BOZP a PO České republiky), ale i na mezinárodní úrovni (např. ISSA,[3] ENSHPO,[4] a další),
- ze strany specialistů BOZP se v členských státech již nyní zvyšuje tlak na ovlivňování evropské legislativy v oblasti BOZP a na promítnutí zejména principů „dobré praxe“ nejen do národních legislativ, ale i do směrnic EU,
- zvyšuje se počet společností a firem, u nichž systém řízení BOZP se již stal součástí systému řízení firmy, stále více se také objevují pokusy integrovat ve firmě systém řízení BOZP se systémem řízení jakosti a životního prostředí,

[3] International Social Safety Association
[4] European Network for Safety and Health Professional Organizations

- připravují se programy BOZP pro malé a střední podniky (MPS) na národních i evropské úrovni.

Již v průběhu roku 2004 se začaly postupně objevovat tendence přizpůsobit existující evropské směrnice nové situaci. Tzn. očekává se, že bude analyzován obsah dosavadních směrnic a že „nové“ země budou chtít přinést do oblasti BOZP něco ze svých zkušeností. Jak dlouho bude tento proces trvat a jaký bude výsledek, lze v tuto chvíli těžko odhadnout. Přesto jedním z cílů výše uvedené evropské organizace ENSHPO je podpora procesu aktualizace evropských směrnic pro BOZP na základě zkušeností nových zemí zejména v oblasti tzn. „dobré praxe“ a kultury práce.

1.2 Současný stav BOZP v České republice

Základní právní rámec problematiky BOZP v České republice tvoří Ústava České republiky, která upravuje právo na uspokojivé pracovní podmínky pro každého, Listina základních práv a svobod, směrnice Rady a ratifikované mezinárodní úmluvy, jimiž je ČR vázána.

Evropské právo tvoří směrnice Rady, které jsou obligatorní pro členské státy Evropské unie. Směrnice mají za cíl zharmonizovat národní legislativy s právem ES s přihlédnutím k zásadě subsidiárnosti. Základní směrnicí v oblasti BOZP je Směrnice Rady 89/391/EHS z 12. června 1989, o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Hlavním cílem této směrnice je zavedení opatření ke zlepšení BOZP k vytváření podmínek pro předcházení vzniku úrazů a jiných poškození zdraví, která vznikají v důsledku nebo v souvislosti s pracovní činností nebo během ní. Směrnice upravuje zejména povinnosti zaměstnavatelů na úseku zjišťování a vyhodnocování rizik, která ohrožují nebo mohou ohrožovat zdraví osob, práva zástupců zaměstnanců pro otázky BOZP, právo zaměstnanců na informace o rizicích a právo na odpovídající bezpečnostní a zdravotní výcvik a školení, včetně jejich potřebného vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky zajišťujícími ochranu jejich zdraví při práci. Směrnice upravuje také požadavky na služby na úseku prevence rizik včetně pracovně-lékařských služeb a zajištění účasti zaměstnanců při rozhodování v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Na základě této směrnice byla přijata řada dílčích směrnic, které se týkají specifických rizik a aspektů práce, kterým jsou pracovníci při práci vystaveni, a které do právního řádu ČR transponuje zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvo zdravotnictví ČR.

Vzhledem k tomu, že výsledky vědy a výzkumu ukázaly, že ochrana a podpora zdraví je v úzké souvislosti s kvalitou životního a pracovního prostředí, Světová zdravotnická organizace přijala v Helsinkách v roce 1994 Evropský akční plán zdraví a životního prostředí, který vychází z následujících tří zásad:

- zásada udržitelného rozvoje,
- solidarita občanů a spolupráce mezi národy,
- spolupráce mezi jednotlivými resorty.

Přes rozdílnost přístupů k řešení otázek v oblasti BOZP mají mezinárodní dokumenty těchto mezinárodních organizací (Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace) společné prvky:

- zaměřují se na všechny subjekty ve společnosti, tj. nejen subjekty v pracovním procesu,
- obsahují požadavky na prvky národní politiky jednotlivých států v BOZP a nástroje řešení,
- vycházejí důsledně z odpovědnosti zaměstnavatelů za úroveň zabezpečení BOZP pro zlepšování zdraví pracovníků,
- zdůrazňují význam prevence, zejména primární prevence, tj. zjišťování a postupné odstraňování rizik přijímáním konkrétních opatření,
- kladou důraz na význam informací a školení pracovníků pro vyšší úroveň jejich schopnosti ve zjišťování a odstraňování rizik,
- doporučují větší a aktivní účast pracovníků, resp. jejich zástupců a zaměstnavatelů na zlepšování pracovního prostředí se zaměřením na rozvoj služeb v BOZP,
- prosazují odpovídající zaškolení, výcvik a vzdělávání pracovníků,
- vyžadují posuzování zdravotního stavu pracovníků pro výkon konkrétní práce.

Mezinárodní organizace těmito dokumenty stanoví mezinárodní standardy národních politik BOZP jednotlivých členských států, jejichž úkolem je stanovit určité minimální požadavky na přijetí opatření v oblasti BOZP, kterými budou:

- zaplňována dosavadní „hluchá místa„ mezi jednotlivými koncepcemi (tj. koncepce zdraví, životního prostředí a BOZP),
- právně upraveny dosud neupravené otázky BOZP,
- zmenšován nesoulad mezi platnou právní úpravou a reálnou situací na pracovištích.

Prosazování a vynucování dodržování předpisů v BOZP je zajišťováno systémem orgánů státního odborného dozoru, který vychází z dlouholetých tradic. Jejich dozorčí a kontrolní činnost v této oblasti, která má ve svých důsledcích významný vliv na úroveň zajišťování BOZP v jednotlivých resortech a při různých činnostech, provádí v současné době řada orgánů na základě zmocnění v příslušných zákonech. Jde především o tyto orgány: Český úřad bezpečnosti práce (zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů), orgány ochrany veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů), Český báňský úřad (zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů), Státní úřad pro jadernou bezpečnost (zákon č.18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření, ve znění pozdějších předpisů), Drážní úřad (zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání), orgány státního požárního dozoru, a další. Předpisy BOZP jsou také pevně stanoveny zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce.

Důležité úkoly v oblasti BOZP plní rovněž organizační útvary Ministerstva obrany, Ministerstva dopravy a spojů a Ministerstva vnitra, dále živnostenské úřady, orgány Ministerstva průmyslu a obchodu na úseku dohledu nad trhem při uvádění výrobků na trh, případně do provozu (zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů), Státní energetická inspekce, obce a krajské úřady, dopravní úřady, orgány dozoru v letecké a vodní dopravě, Česká školní inspekce, stavební úřady, vězeňská služba, rostlinolékařská správa, orgány veterinární správy, Česká inspekce životního prostředí, orgány obcí atd.

Vážným problémem je nedostatečná spolupráce mezi různými orgány státního odborného dozoru, popř. organizačními útvary ministerstev v oblastech, kde se dotýkají BOZP. Tato skutečnost nepříznivě ovlivňuje efektivnost prosazování právních předpisů, a to z pohledu komplexního přístupu v prosazování a vynucování plnění právních předpisů v oblasti BOZP, nehledě také na zaměstnavateli často kritizované jejich přílišné zatěžování postupným prováděním samostatných kontrolních akcí jednotlivými orgány státního odborného dozoru. Kromě orgánů státního odborného dozoru působí v oblasti BOZP odborové orgány, které mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů podle § 108 Zákoníku práce.

1.3 Cíle a úkoly Národní politiky BOZP v České republice

V květnu roku 2003 schválila vláda ČR zásady národní politiky. Na základě přijatých „Zásad“ uložila Ministerstvu práce a sociálních věcí zřídit a jmenovat Radu vlády pro BOZP a zpracovat Národní akční plán BOZP.

1.3.1 Cíle

- vytvořit funkční komplexní systém BOZP včetně nového modelu inspekce práce,
- podporovat ekonomickou zainteresovanost a motivování zaměstnavatelů,
- podporovat meziresortní spolupráci jednotlivých orgánů inspekce práce,
- vytvářet podmínky pro zajištění ústavních práv účastníků pracovního procesu,
- podporovat spoluzodpovědnost za zdraví vlastní i zdraví ostatních osob všude tam, kde by mohlo být ohroženo činností nebo poskytováním služeb,
- posilovat prvky kultury práce,
- rozvíjet systémy analýzy, hodnocení a prevence rizik,
- podporovat ekonomickou zainteresovanost a motivování zaměstnavatelů,
- prosazovat vyšší trestní odpovědnost za porušování předpisů BOZP,
- vytvořit lepší podmínky pro rozvoj závodní preventivní péče a ostatních služeb BOZP, včetně poradenských a konzultačních,
- zlepšovat systém výchovy a vzdělávání k BOZP v podnicích (preventivní programy, rozšiřování dobré praxe vedoucí ke zlepšování BOZP apod.).

1.3.2 Úkoly

1. v právní oblasti:

- komplexní harmonizace práce ČR s právem EU, ratifikovanými úmluvami MOP (ILO) a doporučeními SZO (WHO),
- zahájit práce na komplexní zákonné úpravě pro oblast BOZP,
- zpracovat právní předpis k zajištění bezpečnosti technických zařízení,
- zpracovat návrh zákona o službách BOZP,

- zpracovat jednotný terminologický slovník pro oblast BOZP a prosazovat jeho používání;

2. v oblasti ekonomických nástrojů podporujících BOZP:

- vytvořit ekonomické fondy na podporu BOZP v MSP,
- využít fondy EU na podporu BOZP,
- vytvořit nástroje ekonomické motivace (daňové úlevy, úrazové pojištění apod.),
- prohlásit požadavky BOZP za součást kritérií pro poskytování dotací, úvěrů, výběrových řízení a při zadávání veřejných zakázek,
- vytvořit podmínky pro rozvoj kvalitních externích odborných služeb BOZP;

3. v oblasti propagace, osvěty a poradenství:

- vést kampaně k prevenci pracovních úrazů, nemocí z povolání a nemocí spojených s prací a ke zvyšování povědomí vlastní odpovědnosti za své zdraví,
- vypracovat národní příručku pro zavádění systému řízení BOZP v podnicích,
- zajistit efektivní spolupráci dozorových orgánů, profesních zaměstnavatelských svazů, odborových a ústředních orgánů při působení na své členy,
- vybudovat systém výchovy a vzdělávání k BOZP od základního po vysoké školství,
- vytvořit podmínky pro výchovu a vzdělání odborníků pro výkon inspekce práce,
- podporovat rozvoj vědy a výzkumu v oblasti BOZP,
- vytvořit informační systém pro celou problematiku BOZP;

4. v oblasti prosazování a vynucování pravidel BOZP:

- podporovat efektivní dodržování předpisů BOZP,
- komplexně hodnotit vlivy na zdraví lidí na pracovištích a vlivy pracovní činnosti na zdraví celé společnosti,
- podporovat odstraňování formalismu při prosazování plnění právních předpisů BOZP na pracovištích,
- posílit a zracionalizovat činnosti SOD integrací přístupů a zjednodušením postupů;

5. v oblasti zahraniční a mezinárodní spolupráce:

- podporovat tyto spolupráce na všech úrovních,
- vytvořit personální i ekonomické podmínky pro účast českých odborníků v mezinárodních organizacích, projektech a aktivitách,

- zajistit spolupráci na národní i mezinárodní úrovni při postupech stanovených Evropskou komisí,
- využívat informace Evropské agentury v Bilbau a Evropského fondu v Dublinu,
- harmonizovat statistiku ČR se statistikou EU;

6. v oblasti odpovědných orgánů:

- pověřit MPSV koordinací všech ostatních zúčastněných státních orgánů.

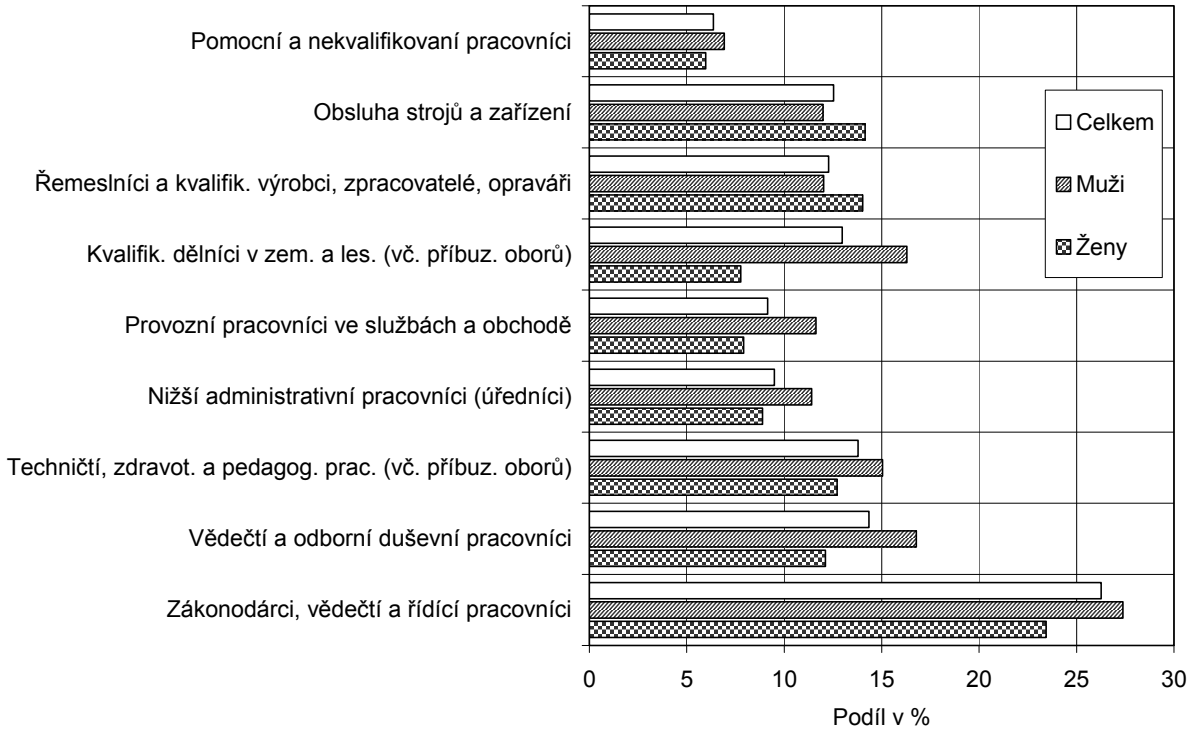
1.4 Nedostatky českého systému BOZP

Nedostatkem českého systému BOZP je - vedle rozptýlenosti právní úpravy v této oblasti - především absence účinných ekonomických a jiných nástrojů (včetně trestněprávních), podněcujících zaměstnavatele k lepšímu uplatňování BOZP v praxi, nedostatečné ekonomické i lidské zdroje, které omezují mimo jiné i dosažení žádoucí úrovně rozvoje osvěty a propagace v otázkách BOZP, neexistence právních podmínek a stimulů pro vznik a rozvoj placených služeb na tomto úseku a ne vždy dostatečné ocenění společenského významu oblasti BOZP. Významnou skutečností pro vlastní provádění BOZP v praxi je i odlišné pojetí nové právní úpravy povinností zaměstnavatelů na úseku prevence rizik od dříve platných právních předpisů. Dokladem toho, že se jedná o nové skutečnosti, na které si musí zaměstnavatelé postupně zvyknout, jsou počty vzniklých pracovních úrazů či nemocí z povolání, popř. nárůst počtu zjištěných případů porušení platných právních předpisů v této oblasti. V roce 2007 bylo hlášeno 77 233 pracovních úrazů, z toho 188 smrtelných. Odhaduje se, že až 10% nádorových onemocnění má původ v pracovních podmínkách, více než 11% pracující populace je při práci exponováno stresogenními faktory a dvě třetiny těchto osob trpí různými zdravotními poruchami. Přibližně 25% populace pracuje na směny a u těchto osob jsou prokazatelné zdravotní potíže gastrointestinální poruchy, poruchy spánku a srdečně cévní onemocnění. Ovlivnění tohoto nepříznivého stavu vyžaduje jak legislativní opatření, tak rozvíjení programů podpory zdraví v nejširším smyslu. Zkušenosti s jejich uplatněním jsou pozitivní jak z hlediska příznivého ovlivnění zdraví zaměstnanců, tak i po stránce zlepšení společenského klimatu a produktivity práce. Tyto skutečnosti ukazují i na to, že se bude nutno v dalším období více věnovat také osvětě a propagaci v této oblasti a hledat finanční prostředky na prevenci v BOZP, zejména u malých a středních podniků, které nemají vždy rezervy, které by mohly pro tento účel využít.

Z výsledků výkonu dozoru orgánů státního odborného dozoru nad bezpečností práce v posledních několika letech vyplývá, že jsou zjišťovány nedostatky především v oblasti péče o bezpečný stav výrobních a provozních budov, v organizaci a řízení bezpečnosti práce, v poskytování a používání osobních ochranných pracovních prostředků a v péči o provozované stroje a zařízení. Přes uvedené nepříznivé skutečnosti je třeba konstatovat i to, že klesá počet uložených pokut organizacím a podnikajícím fyzickým osobám i pracovníkům organizací a podnikajících fyzických osob a současně i výše uložených pokut. Kromě toho orgány státního odborného dozoru v oblasti bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení využívají vedle pokut i svých zákonných oprávnění na vyřazení strojů a zařízení z provozu, na zákaz užívání výrobních a provozních prostorů, na zákaz technologií, a další oprávnění. Kromě toho však orgány státního odborného dozoru v oblasti bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení využívají dalších svých zákonných oprávnění, např. vyřazení strojů a zařízení z provozu, zákaz užívání výrobních a provozních prostředků, zákaz používání výrobních technologií nebo činností, a další. Neuspokojivá situace je také v zabezpečování závodní preventivní péče, která je poskytována podle dostupných výsledků provedených šetření cca u 30% zaměstnavatelů, a která má zahrnovat nejen různé druhy lékařských prohlídek, ale podle Úmluvy MOP č. 161 a směrnice Rady 391/89 ES i další činnosti. Především by měl tento druh péče zahrnovat poradenské a konzultační služby zaměstnavatelům i zaměstnancům v oblasti podpory a ochrany zdraví na pracovištích.[5]

[5] KLEINOVÁ,L. a kol.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; a Zákon o inspekci práce: příručka: základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Praha: Hospodářská komora České republiky, 2006

Graf 1: Podíl osob s nadměrným množstvím práce na celkovém počtu pracujících v hlavních třídách klasifikace zaměstnání, v %



Pramen: ČSÚ – Pracovní úrazy a zdravotní problémy související se zaměstnáním

2 Řízení BOZP v podniku

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je velmi široký mezivědní obor, který

- zahrnuje veškeré aspekty ochrany zdraví člověka spojené s výkonem práce, tzn. aspekty zdravotní, technické, technologické, organizační, včetně jejich dokumentování,
- odhaluje rizika ohrožující zdraví člověka v pracovním procesu,
- hledá a navrhuje opatření technická, technologická, organizační a zdravotní pro odstraňování rizik nebo jejich minimalizaci, včetně navrhování zlepšování pracovního prostředí a pracovních míst,
- informuje různými formami, písemně, elektronicky, prostřednictvím internetu nebo formou různých školení o právech a povinnostech zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců a managementu v oblasti BOZP.

2.1 Základní právní předpisy BOZP

Základní právní předpisy BOZP stanovují práva a povinnosti zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců a managementu v oblasti BOZP:

- Zákoník práce,
- Zákon o ochraně veřejného zdraví,
- Zákon o Inspekci práce,
- Nařízení vlády,
- Vyhlášky.

2.2 Systém řízení BOZP

Principy řízení jsou shodné pro všechny oblasti průmyslu a služeb, přičemž specifika jednotlivých oborů musí být předmětem zvýšené pozornosti zaměstnavatelů. Dodržením navržených postupů získá zaměstnavatel jistotu, že adekvátně chrání zdraví svých zaměstnanců a svůj majetek před škodami, které mohou ohrozit samotnou podstatu jeho podnikání. Zároveň vyhoví požadavkům právních předpisů v oblasti BOZP, které jsou vydávány zejména na základě Zákoníku práce, Zákonu o ochraně veřejného zdraví a dalších právních norem. K úspěšnému řízení BOZP patří počáteční přezkoumání systému řízení a pět klíčových prvků.

2.2.1 Počáteční přezkoumání systému

Zaměstnavatel by měl provést počáteční přezkoumání svých opatření v oblasti BOZP. Toto přezkoumání by mělo porovnat existující praxi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví:

- s požadavky legislativy týkajícími se bezpečnosti a ochrany zdraví,
- s pokyny a příkazy, týkajícími se bezpečnosti a ochrany zdraví v podniku,
- s příručkami o bezpečnosti a ochraně zdraví,
- s nejlepší zkušeností získanou v podniku.

Zaměstnavatel by pro dosažení souladu s dobrou praxí a legislativou měl zavést systém řízení BOZP, zajistit hodnocení rizika, efektivně konzultovat a informovat zaměstnance o BOZP a zajistit výběr zástupců zaměstnanců pro BOZP a podporovat jejich úlohu.

Politika BOZP by měla být plánována a systematicky pojata prostřednictvím efektivního systému řízení bezpečnosti a ochrany. Cílem je minimalizace rizika – pro určení priorit a stanovení cílů v oblasti eliminace nebezpečí a snížení rizik musí být použity metody hodnocení tohoto rizika.

2.2.2 Program politiky

Zaměstnavatel by měl připravit program politiky BOZP a zveřejnit ho prostřednictvím tzv. „Prohlášení o bezpečnosti.“ Efektivní politika BOZP musí jasně stanovit směr, kterým se má podnik vydat. To se dotkne všech aspektů podnikatelské činnosti, přičemž závazek by měl znít: neustále zlepšovat stav bezpečnosti. Způsobilost lidí a pracovní prostředí musí být zajištěny tak, aby byly naplněny záměry a obsah právních předpisů. Nákladově-efektivní přístupy k zachování a rozvoji lidských zdrojů zredukují finanční ztráty. V širším kontextu jsou tak naplňovány zájmy zaměstnanců, zaměstnavatelů i širší veřejnosti. V souladu s dobrou praxí a legislativní povinností v zemích EU by měla firma vyhodnotit naplňování politiky stanovené ve svém „Prohlášení o bezpečnosti“ a toto vyhodnocení publikovat ve svých výročních zprávách.

2.2.3 Plánování a organizování

Zaměstnavatel by měl vytvořit plán pro naplnění politiky v oblasti BOZP. Měla by být přijata efektivní struktura řízení a opatření. Pro všechny vedoucí pracovníky a zaměstnance by měly být stanoveny cíle a úkoly v oblasti bezpečnosti.

2.2.4 Implementace a provádění

V rámci zajištění politiky, cílů a úkolů v oblasti BOZP by měl zaměstnavatel připravit nezbytná opatření a podpůrné mechanismy pro efektivní implementaci. Všichni zaměstnanci by měli být motivováni a měla by jim být umožněna dlouhodobá ochrana zdraví namísto pouhého předcházení nehodám. Opatření by měla podporovat efektivní účast a součinnost zaměstnanců a efektivní komunikaci, což umožní všem zaměstnancům a jejich zástupcům (odborům) provádět při zajišťování BOZP odpovědnou a informovanou činnost.

2.2.5 Měření výkonu

Zaměstnavatel by měl provádět měření výkonu, monitorovat a hodnotit zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví. Měření výkonu musí probíhat na základě dohodnutých standardů, aby bylo možné odhalit, kdy a kde je nutné zlepšení. Vlastní aktivní monitorování odhaluje, jak efektivně funguje systém bezpečnosti a ochrany zdraví. Vlastní monitorování se zabývá jak budovami, provozy a surovinami (hardware), tak lidmi, výrobními postupy a systémy, včetně chování a výkonu jednotlivců (software). Jestliže řízení selže, musí reaktivní monitorování zjistit, proč selhalo a to prostřednictvím zkoumání nehod, onemocnění nebo incidentů, které mohly být příčinou škody nebo ztráty. Monitorovány by měly být také dlouhodobé úkoly. Mezi hlavní cíle aktivního a reaktivního monitorování patří stanovené bezprostřední příčiny nevyhovujících opatření a identifikace všech zásadních příčin a důsledků pro návrh a působení systému řízení bezpečnosti a ochrany.

2.3 Audit a přezkoumání

Zaměstnavatel by měl průběžně přezkoumávat a zdokonalovat svůj systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví – může vycházet ze souvisejících zkušeností a aplikovat nápravná opatření. Mělo by probíhat systematické přezkoumávání zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví založené na informacích získaných monitorováním a prováděním nezávislých auditů celého systému. Za neustálé zlepšování by měla být stanovena odpovědnost. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví by mělo být hodnoceno prostřednictvím interního hodnocení klíčových indikátorů a externího porovnání s tímto zajištěním v podnikatelsky konkurenčních firmách a s nejlepšími zkušenostmi v rámci organizace.

3 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců

Ode dne, kdy vznikne pracovní poměr, jsou zaměstnanec i zaměstnavatel povinni dle § 33 – 39 Zákoníku práce plnit všechny povinnosti z něho vyplývající. Pro zaměstnavatele je to především povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu (plat), vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní nebo pracovní smlouvou. Naproti tomu zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Za tím účelem musí zaměstnavatel při nástupu do práce řádně seznámit zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jimiž se má při práci řídit. Patří mezi ně i kolektivní smlouva a vnitřní předpisy zaměstnavatele.[6]

3.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen dle § 103 Zákoníku práce zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Přitom je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, dále je povinen informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby práci v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze. Pro své zaměstnance je povinen zajistit závodní preventivní péči a sdělit jim, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči, jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zákonem č. 20/1966 Sb. nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnancům je dále povinen zajistit školení o

[6] BARON,L.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele. 1. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, ISBN 80-7071-212-0

právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště, pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Další důležitou povinností zaměstnavatele dle § 103 Zákoníku práce je zabezpečení pravidelného školení zaměstnanců o požární ochraně a odborná příprava zaměstnanců zařazených do preventivních požárních hlídek, jakož i preventistů požární ochrany. Těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je povinen zaměstnavatel seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo jejich zdraví. Zaměstnavatel je povinen respektovat zákaz zaměstnávání žen určitými pracemi stanovenými zákonem. Zaměstnavatel je dále povinen umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP, zajistit mu poskytnutí první pomoci a neprodleně ho informovat o příčinách překročení limitních hodnot ukazatelů biologických expozičních testů a o zabezpečení jejich odstranění.

Informace a pokyny pro zaměstnance (instruktáž o BOZP) je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O školeních, informacích a pokynech vede zaměstnavatel dokumentaci.

3.2 Práva a povinnosti zaměstnanců

Každý zaměstnanec je podle § 106 Zákoníku práce povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

3.2.1 Povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou povinni podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých

opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP, dále pak spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad BOZP. Zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu BOZP a podrobit se ověření jejich znalostí. Jsou dále povinni podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy, dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, s nimiž byli řádně seznámeni, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele. Při práci musí dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu. Zaměstnanci nesmějí požívat alkoholické nápoje a zneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance v horkých provozech, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. Zaměstnanci nesmějí kouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Svému nadřízenému by zaměstnanci měli oznamovat nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit BOZP, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování; bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin. Na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu, se musí zaměstnanec podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

3.3 Práva zaměstnanců

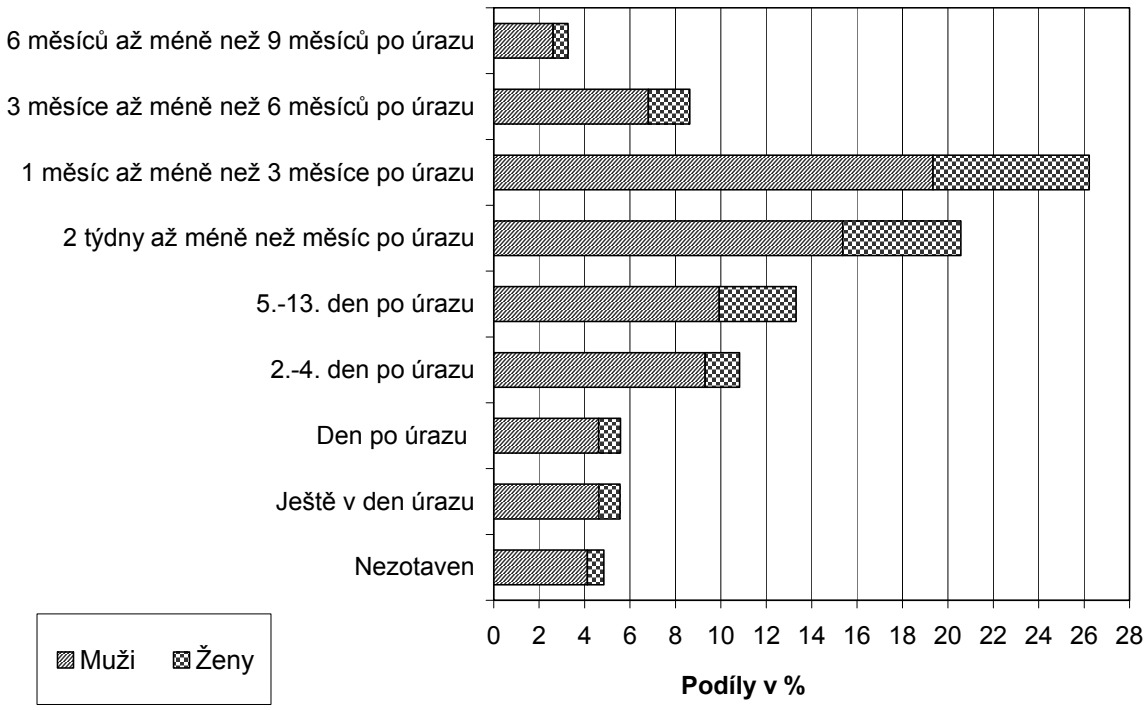
Na úseku BOZP mají zaměstnanci právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jejich práce, na informace o opatřeních na ochranu před působením rizik jejich práce. Zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP. Dále mají právo odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně zato, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život a zdraví, popřípadě život a zdraví jiných osob.

4 Pracovní úrazy, jejich evidence, šetření a odškodňování

Pracovní úrazy jsou často důsledkem nevhodných podmínek pro bezpečné a nezávadné pracovním prostředí a nedostatečně prováděných opatření v rámci prevence rizik. V České republice je v období posledních tří let hlášeno každoročně v průměru více než osmdesát tisíc případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy. Ty mají za následek zhruba 3,8 miliónu kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Z důvodu pracovního úrazu bývá denně v práci nepřítomno v průměru přes deset tisíc osob. Varující je i počet úrazů končících smrtí – bezmála každý pracovní den je jeden takový úraz evidován. Tyto průměrné počty ukazují, že prevenci úrazů je třeba nadále věnovat náležitou pozornost.

Pracovním úrazům se nevyhneme u žádného zaměstnavatele, včetně soukromých podnikatelů. Ti především musí do analýzy možných zdrojů a příčin pracovních úrazů zahrnout všechny jejich skutečné i potenciální nositele a zkoumat vazby mezi možným nebezpečím a jeho přeměnou na nežádoucí událost, která může mít podobu pracovního úrazu.

Graf 2: Nástup zaměstnaných do práce po úrazu podle délky pracovní absence, muži, ženy, ČR, v %



Pramen: ČSÚ - Pracovní úrazy a zdravotní problémy související se zaměstnáním

4.1 Pracovní úraz

Podle zákoníku práce se pracovním úrazem rozumí poškození zaměstnance na zdraví nebo jeho smrt, ke kterým došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Z právního hlediska je úraz charakterizován jako porucha zdraví (tělesného nebo duševního) vyvolaná nezávisle na vůli postiženého, zpravidla náhlou vnější příčinou. Pro vlastní úrazový děj je tedy typická jeho neočekávanost. K úrazu dochází náhlým působením zevních sil (např. pádem břemena na zaměstnance) nebo působením vlastní tělesné síly (např. zakopnutí, upadnutí apod.). Jsou také známé případy úrazů, které vznikly působením chemických nebo jiných látek, s nimiž zaměstnanec přichází v pracovním prostředí do styku (např. vdechnutí škodliviny apod.). Za úraz je považován i úpal a úžeh, a výjimečně také infarkt nebo mozková příhoda. V těchto případech je ale vždy nutné vyjádření lékaře, potvrzující, že k úrazu došlo v důsledku nadměrného psychického nebo fyzického zatížení, na které organismus poškozeného není zvyklý.

Při pracovním úrazu nemusí tedy jít výlučně o tělesné zranění, ale i o jiné poškození zdraví. Pracovním úrazem není úraz, který se pracovníku přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu, definuje pro účely hlášení pracovního úrazu pouze smrtelný pracovní úraz. Smrtelným pracovním úrazem podle nařízení vlády č. 494/2001 Sb. se rozumí takové poškození zdraví, které způsobilo smrt po úrazu nebo na jehož následky zaměstnanec zemřel nejpozději do 1 roku.[7]

4.2 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen dle § 105 Zákoníku práce vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance.

[7] JANÁKOVÁ,A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2004, ISBN 80-7263-223-X

Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům. Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. Zaměstnavatel je povinen při pracovním úrazu zajistit zaměstnanci poskytnutí první pomoci. Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím. Jestliže zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, je povinen ji nahradit. Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů. Způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílám záznam o úrazu, stanovila vláda nařízením č. 494/2001 Sb.

4.3 Evidence a hlášení pracovního úrazu

Zaměstnavatel vede evidenci úrazů v knize úrazů. V ní zaznamenává údaje o všech pracovních úrazech, bez ohledu na to, jak dlouho pracovní neschopnost způsobily. Kniha má obsahovat všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu, tzn., že by měla sloužit jako spolehlivý doklad pro případ pozdějšího sepsání záznamu o úrazu. Právní předpis nestanoví, zda musí jít o skutečnou knihu (deník, kam se budou zapisovat případy úrazů ručně), anebo zda se má taková kniha vést v elektronické podobě. To vše závisí na možnostech zaměstnavatele a jeho volbě. Předpisem rovněž není ustanoveno, kolik knih má zaměstnavatel vést – i to je věcí jeho uvážení. Měl by přihlédnout k velikosti podniku, počtu zaměstnanců, rozmístění pracovišť a zejména k výsledkům hodnocení rizik. Je však žádoucí, aby zaměstnavatel vedl tzv. „centrální“ knihu úrazů, ze které bude vycházet při stanovení nápravných opatření i odškodnění pracovních úrazů, včetně jednání s příslušnými pojišťovnami.

Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu ohlásí pracovní úraz:

- státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie ČR, jestliže zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin,
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal,

- organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu,
- příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, jestliže došlo k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho dozoru, anebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, jestliže činnost, pracoviště nebo technické zařízení podléhají vrchnímu dozoru – pokud vyžaduje poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance po dobu delší než pět dní.

V hlášení se uvádí co se stalo (k čemu došlo), kde a komu se úraz stal (případně kolik osob bylo zraněno současně), kdo úraz hlásí.

4.4 Šetření pracovního úrazu

Zaměstnavatelé jsou povinni vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu. Stav na místě úrazu (zejména v případech závažného poškození zdraví) nesmí být bez vážných důvodů měněn. Pokud není ohrožen provoz nebo další osoby, musí být místo úrazu zachováno ve stavu, při kterém na něm k úrazu došlo. Místo je vhodné zabezpečit, např. umístěním varovných světel, praporků, zvukových signálů apod. Související opatření je třeba učinit i v okolí místa úrazu (zastavit stroje, odpojit energovody apod.). V každém případě je žádoucí pořídit o místě úrazu dokumentaci (fotografii, videozáznam, plánek).

Příčiny a okolnosti úrazu je nutné vyšetřit. Pokud je to možné, vždy za účasti zraněného zaměstnance, a dalších přímých svědků úrazu. Vyšetření je nutné provést spolehlivě a důkladně, aby ani v budoucnosti nevznikly pochybnosti o tom, z jakých příčin se úraz stal, a kdo porušil právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP.

4.5 Odškodňování pracovních úrazů

Povinnosti odškodnit pracovní úraz vyplývá z § 193 zákoníku práce. Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k poškození zdraví nebo k jeho smrti úrazem, odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnance v době úrazu v pracovním poměru.

Zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech:

a) **zcela,** prokáže-li, že

- zaměstnanec porušil svým jednáním právní předpisy BOZP, interní předpisy nebo pokyny firmy, ačkoliv byl s nimi prokazatelně seznámen, a
- zaměstnavatel jejich dodržování soustavně dodržoval a kontroloval,
- zaměstnanec požil alkohol nebo jiné návykové látky,

uvedené skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

b) **z části,** prokáže-li, že

- zaměstnanec porušil svým jednáním právní předpisy BOZP, interní předpisy nebo pokyny firmy, ačkoliv byl s nimi prokazatelně seznámen,
- zaměstnanec požil alkohol nebo jiné návykové látky,
- zaměstnanec si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování nebo jednal lehkomyslně,

tyto uvedené skutečnosti byly jednou z příčin škody. V tomto případě určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění.

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnou náhradu za:

a) ztrátu na výdělku:

- po dobu pracovní neschopnosti činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před pracovním úrazem a plnou výši nemocenského,
- po skončení pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu musí dosáhnout výše průměrného výdělku před pracovním úrazem;

b) bolest a ztížení společenského uplatnění:

- na základě bodového ohodnocení, které provádí ošetřující lékař zraněného – náhrada je vyplácena jednorázově po skončení pracovní neschopnosti;

c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením:

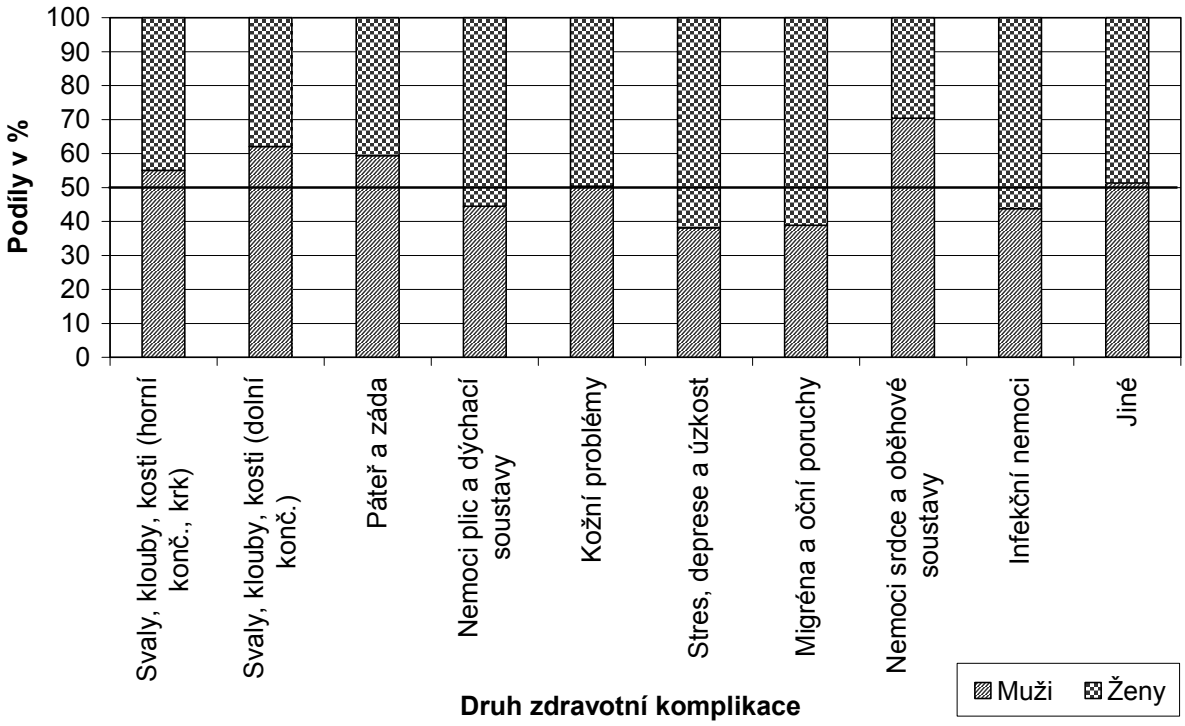
- jsou vypláceny tomu, kdo je vynaložil, tvoří je např. poplatky na lékařské posudky, cestovné do místa rehabilitace nebo speciální lékařské prohlídky, kterou určil ošetřující lékař apod.;

d) věcnou škodu

- za věcnou škodu vzniklou při pracovním úrazu je považována ztráta osobní věci (např. kabátu, kabelky apod.) nebo poškození této věci.

Pokud si zaměstnanec zaviní pracovní úraz v důsledku požití alkoholu nebo návykových látek, nemá nárok na odškodné. Pokud zaměstnanec zaviní pracovní úraz nedodržením pracovního nebo technologického postupu nebo interních předpisů či pokynů zaměstnavatele, snižuje se odškodné o míru zaměstnancova zavinění, kterou zjišťuje a stanovuje komise k tomuto účelu ustanovená zaměstnavatelem. Pokud ve firmě existují odbory, stává se jejich zástupce členem této komise. Pokud ve firmě funguje zástupce zaměstnanců pro BOZP, stává se členem komise on.

Graf 3: Podíly zaměstnaných mužů a žen na celkovém počtu jednotlivých skupin zdravotních komplikací, ČR, v %



Pramen: ČSÚ - Pracovní úrazy a zdravotní problémy související se zaměstnáním

5 Pracoviště a pracovní prostředí

Zaměstnavatel je povinen dle § 102 Zákoníku práce vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, dále pak Zákoník práce ukládá zaměstnavateli uspořádat pracoviště prostorově a konstrukčně a vybavit je tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci, odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště.

5.1 Pracoviště

Zákoník práce pojem „pracoviště“ výslovně nedefinuje. Lze za ně považovat všechny prostory zaměstnavatele určené k vykonávání pracovních činností a místa, na která mají zaměstnanci v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo činností, které s pracovními úkoly souvisí, přístup.

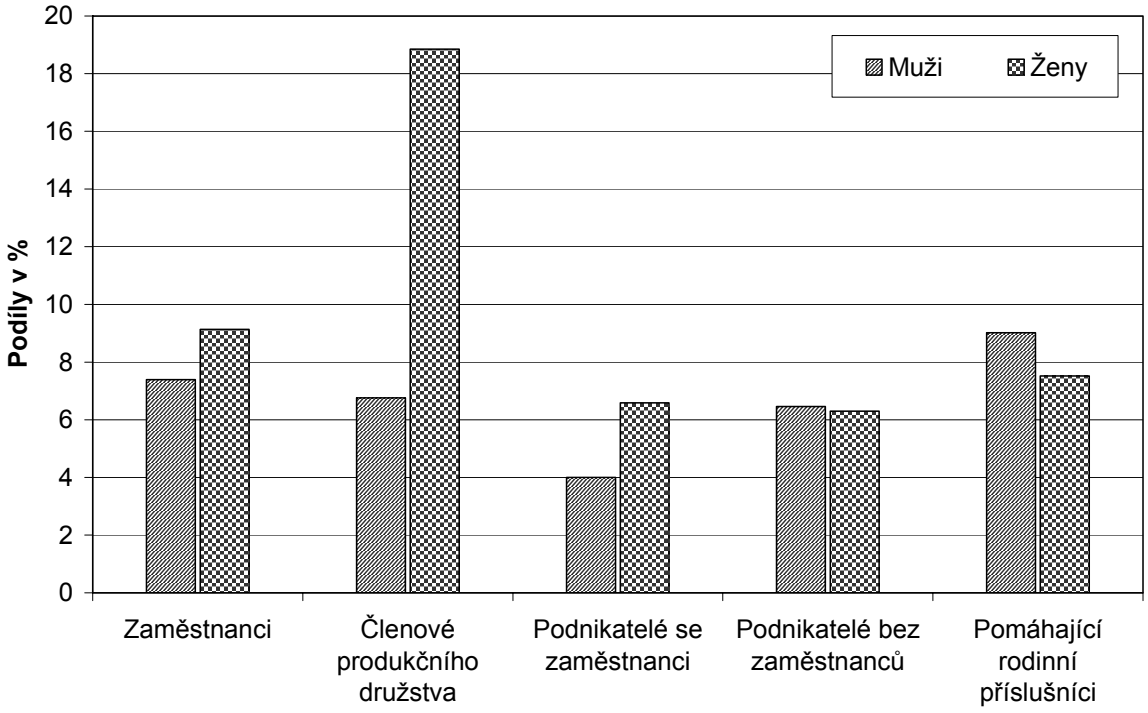
Místnosti pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace mají stanovené rozměry a povrch, a musí být vybaveny pro činnosti zde vykonávané. Pracoviště musí být řádně osvětlena, pokud možno denním světlem, má stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkosti, teplotu a zásobování vodou. Prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců mají přesně stanovené rozměry, provedení a vybavení. Nouzové východy a dopravní komunikace k pracovišti musí být stále volné. V prostorách výše uvedených musí být zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění. Pracoviště musí být vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby.

Podrobné hygienické požadavky na pracoviště (např. osvětlení, větrání, klimatizace, prostorové požadavky, zásobování vodou, sanitární a pomocná zařízení) stanoví nařízení vlády č. 178/2001 Sb. a další bezpečnostní požadavky (např. podlahy, skladiště, stěny a dělící příčky, stropy, střechy, otvory v podlahách, vrata, komunikace ve výrobních a provozních prostorách, schodiště, žebříky) stanoví vyhláška č. 48/1982 Sb.

5.2 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí lze definovat jako soubor materiálních podmínek (zejména fyzikálních, chemických a prostorových), za kterých je práce vykonávána. Stav pracovního prostředí je určován zejména stavebním, objemovým a dispozičním řešením objektů a pracovišť, bezpečnostní úrovní technologií, strojů a zařízení, akustickými, světelnými a mikroklimatickými podmínkami a též organizací práce.

Graf 4: Podíly osob s alespoň jedním zdravotním omezením vyplývajícím ze zaměstnání na celkovém počtu pracujících v jednotlivých skupinách postavení v zaměstnání, ČR, v %



Pramen: ČSÚ - Pracovní úrazy a zdravotní problémy související se zaměstnáním

6 Pracovní rizika

Zákoník práce v § 132 ukládá zaměstnavateli „Vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o nich zaměstnance a činit opatření k jejich ochraně“. Tato úprava byla do naší legislativy převzata ze směrnice rady EU č. 89/391/EEC o opatřeních ke zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v návaznosti na ČSN EN 50110-1.[8] Klade zvýšený důraz na skutečnost, že nelze stanovovat jen následná opatření, ale že je především nutné stanovit tato opatření s předstihem, tzn. identifikovat čím může být zaměstnanec při své práci ohrožen a současně hledat účinná bezpečnostní a zdravotní opatření k jejich odstranění nebo snížení. Identifikace rizik a rizikových situací uvedené v tomto materiálu není a ani nemůže být vyčerpávající a je nutné ji neustále doplňovat v souladu s konkrétními pracovními činnostmi, se změnou technologií a pracovních postupů a pravidelně ji vyhodnocovat. Zjistí-li vedení firmy, že nemá pro některou činnost vypracovanou příslušnou dokumentaci posoudí, zda je nutné ji zpracovat a následně zajistí i její realizaci.

Tabulka 1: Zastoupení jednotlivých druhů zdravotních komplikací v důsledku pracovní činnosti ve skupině osob se zaměstnáním a ve skupině dříve pracujících, ČR

Druh zdravotních komplikací	Zaměstnaní			Bez zaměstnání		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
	v %					
Celkem	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Svaly, klouby, kosti (horní konč., krk)	8,9	9,5	8,2	6,2	5,8	6,6
Svaly, klouby, kosti (dolní konč.)	8,5	10,3	6,7	21,9	21,4	22,5
Páteř a záda	23,1	26,6	19,3	26,0	24,3	27,3
Nemoci plic a dýchací soustavy	12,0	10,3	13,7	12,9	12,6	13,2
Kožní problémy	2,0	2,0	2,1	1,0	0,9	1,0
Poruchy sluchu	0,2	0,4	0,0	1,7	3,1	0,0
Stres, deprese a úzkost	2,1	1,5	2,6	2,5	2,2	2,7
Migréna a oční poruchy	1,5	1,1	1,9	1,7	0,7	2,3
Nemoci srdce a oběhové soustavy	3,0	4,1	1,8	13,7	18,5	10,7
Infekční nemoci	31,3	26,7	36,2	5,5	4,3	6,4
Jiné	7,2	7,2	7,2	6,7	6,0	7,3

Pramen: ČSÚ - Pracovní úrazy a zdravotní problémy související se zaměstnáním

[8] Od 30. 6. 2006 nahrazuje ČSN 34 3100 a ČSN související

6.1 Prevence rizik

Podle novelizovaného zákoníku práce se prevencí rizik rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat rizika a nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik (zbytkových rizik).

6.2 Riziko práce

Rizikem práce, resp. rizikem možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci se rozumí určitá kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možné události (ohrožení životního prostředí, škody na majetku, havárie, provozní nehody, skoro nehody apod.), zranění nebo jiného poškození zdraví zaměstnance vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potenciálním zdrojům ohrožení zdraví.

6.3 Rizikové faktory

Termín „rizikové faktory pracovních podmínek“ zavedl do právního řádu novelizovaný zákoník práce v roce 2000 a používá jej též v různých modifikacích (jako např. faktory, které mohou ovlivňovat zdraví zaměstnanců, faktory pracovních podmínek) také zákon o ochraně veřejného zdraví z roku 2000. Rizikové faktory pracovních podmínek jsou podle zákoníku práce zejména faktory fyzikální (např. hluk, vibrace), chemické (např. karcinogeny), biologické činitele (např. viry, bakterie, plísně) a nepříznivé mikroklimatické podmínky (např. extrémní chlad, teplo a vlhkost). Nařízení vlády č. 178/2001 Sb. stanoví řadu dalších rizikových faktorů pracovních podmínek (např. též fyzická zátěž, psychická zátěž, zraková zátěž) a jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zaměstnanců před jejich působením.

6.4 Povinnosti zaměstnavatele

Pokud se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory pracovních podmínek, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny, nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumě dosažitelnou míru. Za rozumně dosažitelnou míru lze považovat poměr mezi náklady vynaloženými na omezování faktorů nepříznivě ovlivňujících zdraví zaměstnanců a jejich přínosem pro

ozdravění pracovních podmínek. Při zjišťování, hodnocení a přijímání opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot je zaměstnavatel povinen postupovat podle zvláštních právních předpisů.[9]

6.4.1 Povinnosti zaměstnavatele ohledně rizikových faktorů

Nelze výskyt biologických činitelů a překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů vyloučit, zaměstnavatel je povinen omezovat jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními, kterými jsou zejména úprava pracovních podmínek, doba výkonu práce, zřízení kontrolovaných pásem, používání vhodných osobních ochranných prostředků nebo poskytování ochranných nápojů.

Vyskytnou-li se biologické činitele nebo překročí-li výsledky měření rizikových faktorů stanovené nejvyšší přípustné hodnoty, je zaměstnavatel na základě § 132 Zákoníku práce povinen zjistit příčiny tohoto stavu, a nelze-li výskyt biologických činitelů odstranit nebo hodnoty rizikových faktorů snížit pod stanovené nejvyšší přípustné hodnoty a odstranit tak riziko pro zaměstnance, je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky a neprodleně zaměstnance informovat. Nelze-li ochranu zdraví zaměstnanců zajistit poskytnutím osobních ochranných prostředků, popřípadě opatřeními podle zákona, je zaměstnavatel povinen zdroj rizikového faktoru vyřadit z provozu a není-li to možné, práci zastavit.

6.4.2 Povinnosti zaměstnavatele při prevenci rizik

Zaměstnavatel je povinen vytvářet pracovní podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k prevenci rizik.

Přitom je zaměstnavatel povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň BOZP, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu. Nelze-li rizika odstranit (zbytková rizika), je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

[9] Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci a další

Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečnostem, kontrolovat jejich účinnost, dodržovat a dbát o zlepšování pracovních podmínek. Předpisy k zajištění BOPZ a k zajištění bezpečnosti technických zařízení stanoví další konkrétní povinnosti jejichž cílem je předcházení rizikům práce.

7 Výchova k BOZP

Výchova a vzdělávání k bezpečné a zdraví neohrožující práci, je jako součást programu odborného rozvoje zaměstnanců prostředkem nejen ke zvyšování jejich kvalifikačních předpokladů k výkonu práce, ale výrazně ovlivňuje také celkovou prosperitu podniku. Zároveň je významnou součástí systému prevence rizik, který v zájmu předcházení nežádoucím událostem staví všeobecné preventivní zásady mj. na odborných schopnostech, kompetentnosti a kvalifikaci zaměstnanců.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost ověřovat u zaměstnanců znalost právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, zaměstnance zase zavazuje povinností podrobit se takovému ověření. Ověření znalostí je tedy žádoucí provádět po každém skončeném školení, aby bylo zjištěno, jak zaměstnanci školené tématice porozuměli, jak pochopili obsah jednotlivých povinností a z nich vyplývající odpovědnost za jejich dodržování. Zákoník práce nepředepisuje způsob ověřování znalostí, nejčastěji se používá písemný test. Dále může jít o pohovor, besedu, ústní nebo kombinovanou zkoušku. O způsobu ústního ověření je rovněž vhodné pořídit prokazatelný doklad. Formu ověření znalostí je třeba přizpůsobit druhu a rozsahu školení (i úrovni školených).

7.1 Zákonná povinnosti zajistit školení

Zaměstnavatel je povinen podle § 103 Zákoníku práce umožnit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP. Tyto předpisy jsou nezbytným doplňkem ke kvalifikačním předpokladům a požadavkům pro výkon práce zaměstnanců, které se týkají jejich práce a pracoviště. Znalost těchto předpisů, jakož i požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP, je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů, a tedy nezbytnou podmínkou pro spolehlivý výkon práce.

Jaké předpisy mají být obsahem školení, je zřejmé. Jedná se o předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení a normy, stavební a dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodícími zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života zdraví.

Zákoník práce ve svých ustanoveních, jež se týkají seznamování s právními předpisy a ostatními předpisy, nevyjmenovává jaké druhy školení má konkrétně

zaměstnavatel zajistit, specifikuje však, kdy je v pracovním poměru třeba školení provést. Tím nepřímo pojmenovává i jednotlivé základní druhy těchto školení.

Při zajišťování školení je třeba začít především zpracováním podrobného seznamu prací a činností, které zaměstnanci v rámci plnění pracovních úkolů vykonávají. Seznam je vodítkem pří výběru konkrétních požadavků vyplývajících z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP. Dále je důležitý při formulování vlastních požadavků zaměstnavatele, v zájmu vytváření bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek. Je tedy vodítkem k formulování konkrétních zásad a informací, které se stanou obsahem školení zaměstnanců. Detailní přehled o pracích, činnostech a pracovních podmínkách, ve kterých zaměstnanci tyto práce a činnosti vykonávají, je důležitý pro zaměstnavatele i při zpracování dokladů o zhodnocení rizik a při tvorbě vlastního seznamu osobních ochranných pracovních prostředků poskytovaných zaměstnancům.

7.2 Opakované školení

Zákoník práce vyžaduje pravidelnost ověřování právních znalostí a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti práce, které se provádí na podkladě provedeného školení. Konkrétní lhůtu opakovaného školení Zákoník práce neurčuje. Ponechává na zaměstnavateli, aby sám tento termín stanovil, na podkladě zhodnocených rizik, rozsahu právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP souvisejících s výkonem práce zaměstnanců, s přihlédnutím k analýzám pracovní úrazovosti, četnosti úrazů apod. Považuje se za obvyklé, aby lhůty těchto školení nebyly delší než 12 měsíců, pokud nejsou zvláštním právním předpisem pro některé profese (např. topiči, elektrikáři, revizní technici vyhrazených technických zařízení) nebo doporučením české technické normy (např. svářeči, obsluha plynových zařízení, obsluha tlakových stabilních nádob) určeny lhůty jiné. Školení provádí vedoucí zaměstnanec na příslušném pracovišti.

7.3 Poskytování informací a pokynů

Jistou podobnost se vstupním školením na pracovišti má poskytování informací a pokynů o bezpečnosti a ochraně zdraví v souvislosti se změnami, ke kterým může u zaměstnance dojít během pracovního poměru. Podle Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům (zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým a jejich zákonným zástupcům) podle potřeb vykonané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, zejména

formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Těhotné, kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy spojené s vykonanou prací a to po celou dobu, která je nutná k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví. Zákoník na příkladech uvádí, co se rozumí pod pojmem „vhodný interval.“ Vhodný interval je vázán na nové skutečnosti při plnění pracovních úkolů zaměstnance a rozumí se jím zejména převedení nebo přeložení zaměstnance, změna pracovních podmínek a pracovního prostředí, zavedení nebo změna pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. Informace a pokyny poskytuje především nadřízení zaměstnance.[10]

[10] JANÁKOVÁ,A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2004, ISBN 80-7263-223-X

8 BOZP ve firmě Dargo s.r.o.

8.1 Úvod

Firma Dargo s.r.o. provozuje běžnou truhlářskou výrobu, jejíž činnost je doplněna o provoz pilnice. K manipulaci s materiálem je ve firmě provozován vysokozdvižný vozík a k soustřeďování kulatiny mobilní jeřáb a elektrické zvedáky. Vzhledem k provozu je analýza rozdělena do 3 kontrolních uzlů:

- soustřeďování dříví, pilnice,
- truhlářská dílna – stroje,
- truhlářská dílna – technická zařízení, ruční nářadí.

8.2 Začlenění a prevence důležitých rizik ve smyslu § 101 Zákoníku práce

8.2.1 Soustřeďování dříví, pilnice

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Manipulační prostory příjmu hmoty	* pád kulatiny a výřezů, zavelení pracovníka * velká hmotnost manipulovaného materiálu (kulatiny, výřezů)	1	4	4	1	* nepohybovat se po odjištění klanic mezi odvozovou soupravou a skládkou, není-li náklad zajištěn * nevstupovat na hromadu dříví a neprovádět zkracování dlouhého dříví, není-li zbývající část hromady zajištěna proti posunutí a rozvalení * správné postavení pracovníků mimo možný pohyb kulatiny * při rozkulování a nakulování lanem se nezdržovat v prostoru před skládkou * vyloučení přístupu nepovolaných osob do prostoru nakulovaní a manipulace s kulatinou a kde se provádí mechanizovaná manipulace (např. zásobní příčný dopravník, dávkovač dlouhé kulatiny, aj.)

Vykládka a uložení kulatiny na skladovací prostory	* pák kulatiny, dlouhého dříví na pracovníka při vykládání z dopravního prostředku * pád výřezů vykládaných mechanizovaným zařízením * zasažení pracovníka pohybem kulatiny a výřezů	1	3	1	3	* správné ukládání dříví, nikoliv jednostranné, aby nedocházelo k vytváření odklonu stěn od svislé roviny a přepisů * zpracovat a dodržovat technologické postupy pro skládání kulatiny z nákladních vozidel vagónů * dříví hromad navalovat rovnoměrně a případné křížení ihned urovnat * ruční navalování provádět vhodným pracovním nářadím tak, že pracovníci stojí na opačné straně pohybu kulatiny, zhuštěně na silnějším konci * vyloučit svévolný vstup osob na skládku a do nebezpečného prostoru * vyznačit zákaz vstupu na skládku dříví na všech přístupových místech výstražnými tabulkami
Vykládka kulatiny z odvozní soupravy	* pád kulatiny na pracovníka při skládání * přiražení a přitlačení pracovníka manipulovaným břemen k pevné konstrukci * vysmeknutí tyčového materiálu (dříví, kulatiny, výřezu) z drapáku * nežádoucí pohyb dříví	1	4	1	4	* určit vhodný a správný postup prací při skládání, přemisťování kulatiny dle podmínek skladu (určuje řidič odvozní soupravy) * před skládáním zkontrolovat zajištění klanic na polopřívěsu a uvolnit poutazí zařízení (lano) * nevstupovat ani se nezdržovat v pásmu jeho možného pádu nebo nežádoucího pohybu kulatiny a v prostoru mezi hromadami * nevstupovat na náklad * používat vhodných drapáků * používat ochrannou přilbu * po odstranění upevnění a zajištění dříví s vozidlem nemanipulovat
Pilnice	* hlučnost, rušení řečové komunikace, útlum pozornosti, únava, bolesti hlavy * hluk nepříznivě ovlivňuje a poškozuje vegetativní systém, vyšší nervovou soustavu, ovlivňuje metabolické děje	2	2	1	4	* vybavení pracovníků OOPP - chrániči sluchu * kontrolovat a vyžadovat používání OOP * výběr pracovníků, preventivní lékařské prohlídky * zajišťovat odborné lékařské prohlídky * klidové přestávky v práci * dle možností provedení technických opatření k omezení hluku (tlumiče, kryty, obložení, protihlukové kabiny apod.)
Mobilní jeřáb	* vznik nepřípustných zatížení na konstrukce jeřábu - ztráta stability autojeřábu, převrácení, pád autojeřábu	1	3	1	3	* správné ovládání autojeřábu a správná činnost jeřábníka (dodržování bezpečných vzdáleností, nevyřazování z funkce bezpečnostních a pojistných zařízení, brzd, přetěžovacích pojistek/ventilů) * zajištění stability autojeřábu v průběhu všech pracovních operací v souladu s návodem výrobce * omezení nosnosti v závislosti na poloze a natočení nástavby vůči podvozku

8.2.2 Truhlářská dílna - stroje

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Truhlářská dílna - všeobecně	* nepořádek na pracovišti, zakopnutí, pád osoby o materiál * pád dřevěného materiálu, výrobku na pracovníka	2	2	1	4	* udržování pořádku, zajištění volného průchodu u obslužných * odstraňování ostrých odřezků z podlahy * neopírat materiál a výrobky o stroje * materiál a výrobky ukládat přehledně, zajišťovat jejich stabilitu - zejména při opírání o stěnu
Truhlářská dílna - všeobecně	* zasažení el. proudem, úraz pracovníka el. proudem	1	3	1	3	* dodržování zákazu odstraňovat zábrany a kryty, otvírat přístupy k el. částem, respektovat bezpečnostní sdělení * odborné připojování a opravy přívodních šňůr * neobsluhovat el. přístroje a zařízení mokrýma rukama * neponechávat zapnuté el. přístroje a zařízení po odchodu z pracoviště a skončení pracovní směny
Truhlářská dílna - všeobecně	* požár, popálení * samovznícení (pilin, hoblin, textilií znečistěných fermeží, oleji, ředidly, rozpouštědly, hořlavými lepidly apod.)	2	4	1	8	* dodržování zákazu kouření a zacházení s otevřeným ohněm * funkční ruční hasící přístroje, dodržování zákazu jejich zastavování materiálem * udržování těsnosti krytů a vík el. zařízení (strojů, rozvaděčů) * včasné odstraňování prachu na el. zařízeních strojů * včasný úklid a odstraňování pilin a textilií znečistěných fermeží, oleji apod. (nebezpečí samovznícení) * správná funkce odsávání, vyloučení vniknutí horkého předmětu do odsávacího potrubí
Vrtačka	* zachycení volně vlajících částí oděvu (např. neupnutého rukávu) rotujícím pracovním nástrojem nebo vřetenem, zachycení vlasů	2	3	1	6	* správné ustrojení obsluhy * nepoužívat rukavic při vlastní obsluze stroje * dodržování zákazu usměrňovat nástroj do vru rukou a dotýkat se rotujícího nástroje před jeho zastavením * ochranný kryt vřetene
Frézka	* uvolnění, roztržení, destrukce nástroje * vymrštění nástroje a jeho částí a zasažení obsluhy nebo jiné osoby v okolí frézky	2	3	1	6	* nepoškozený ani nedeformovaný upínací kužel trnu * používání bezpečnostně řešených frézovacích nástrojů * nepoužívání plochých nožů, dvouřezných fréz * nepřekračování max. dovolených otáček nástroje, dodržování optimálních otáček v závislosti na druhu nástroje

Pásová bruska	* prašnost - ohrožení dýchacích cest jemným prachem	3	2	1	6	* sací nástavce, účinné odsávání * válcové brusky vybavit blokovacím zařízením vylučující zapnutí brusky při vypnutém odsávání * umístění brusky v samostatné místnosti stavebně oddělené od ruční dílny
Pásová pila	* vymrštění pilového pásu ze stroje v případě přetržení pásu a zasažení obsluhy, případně jiných osob v okolí pily pilovým pásem	2	3	1	6	* nepoužívat vadně spojené pilové pásy, natržené, vyštípnuté, zprohýbané nebo jinak poškozené * kvalitní a odborné provedení spoje pilového pásu * spolehlivé upevnění krytů pásovnic, závěr krytů pilového pásu zabraňující samovolnému otevření krytu
Přeřezávací kotoučová pila	* pořezání přední části těla (břicha, stehen) pilovým kotoučem vyjíždějícím před přední okraj pracovního stolu	2	2	1	4	* vyloučení přesahu pilového kotouče přes přední okraj stolu * správné postavení obsluhy u pily

8.2.3 Truhlářská dílna – technická zařízení, ruční nářadí

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Stroje na broušení povrchu	* pořezání rotujícím nástrojem (brousícím kotoučem, kruhem, brousící hlavou, frézovacími lamelami, kartáčem) při styku ruky s nástrojem	2	3	1	6	* postupovat dle návodu k používání * vyloučení přítomnosti osob v blízkosti pracujících stroje * nespouštět stroj je-li nadzvednutý * seřizování, čištění, mazání a výměnu pracovního nástroje provádět jen je-li stroj v klidu * před použitím stroje (přístroje) nářadí zkontrolovat zda nejsou poškozené kryty nebo jiné části nářadí * po ukončení práce, před jeho údržbou, opravou a před výměnou nástrojů vytáhnout přívodní kabel se zásuvky
Motorová pila pro příčné řezání	* pořezání obsluhy * poškození pilového řetězu při řezání krovů, výměnách trámů, montáži nových střech, stropů a jiných dřevěných konstrukcí a objektů	1	2	1	2	* vést řez podle druhu zatížení a namáhání jednotlivých konstrukčních prvků (tlak, tah, ohyb) tak, aby nedošlo ke statickému oslabení konstrukce, sevření pily a vzniku jiného nebezpečného stavu * odlehčit zatížení působící na plochy a konstrukční prvky, popř. i vyklidit prostor pod řezanou konstrukcí, spolehlivě zabezpečit narušený nebo vyřezávaný nosný trám podepřením * správné uchopení RMŘP * zajištění bezpečné a stabilní pracovní plochy

Elektrické vrtačky	* ohrožení zraku - zranění odletujícími částmi opracovávaných různých materiálů při práci vrtačkami	2	3	1	6	* při pracovních úkonech, kdy hrozí nebezpečí ohrožení zraku (např. u vrtaček s příklepem při vrtání do cihel nebo betonu) používat brýle nebo obličejové štíty k ochraně očí
Elektrické vrtačky	* zasažení pracovníka, popř. i jiné osoby nacházející se v blízkosti pracoviště s nářadím uvolněným nástrojem nebo jeho částmi při destrukci nástroje	1	2	1	2	* správné osazení a upevnění nástroje (vrtáku apod.) * použití vhodného nástroje * používání nářadí v souladu s účelem použití dle návodu * nepřetěžování vrtačky
Jednoduché a dvojité žebříky	* pád žebříku i s pracovníkem po ztrátě stability žebříku při používání pro práci	3	3	1	9	* žebříky používat jen pro krátkodobé, fyzicky nenáročné práce při použití jednoduchého nářadí * udržovat žebříky v řádném technickém stavu * při používání žebříků dodržovat zákazy: používat poškozené žebříky, pracovat nad sebou a vystupovat a sestupovat po žebříku více osobám současně, nebezpečně a nadměrně se vyklápět mimo osu žebříku, vynášet a snášet břemeno s hmotností nad 20 kg, vystupovat na žebřík s poškozenou, nevhodnou a znečištěnou obuví apod.
Kladiva, palice, bicí nářadí	* zasažení kladivem - pohmožděniny levé ruky	1	2	1	2	* správný způsob práce * soustředěnost při práci, příp. používání chráničů ruky * výběr vhodného druhu kladiva * očima sledovat nářadí, např. sekáče a ne místo dopadu kladiva
Sekery	* sečné rány, useknutí prstů při práci se sekerou	1	3	1	3	* praxe, zručnost, soustředěnost, zvýšená pozornost * dostatečné a správné naostření sekery * topůrko do sekery řádně a spolehlivě nasazeno a zajištěno proti uvolnění

Vysvětlivky:

P – Pravděpodobnost vzniku a existence rizika

1. Nahodilá
2. Nepravděpodobná
3. Pravděpodobná
4. Velmi pravděpodobná
5. Trvalá

N – Pravděpodobnost následků – závažnost

1. Poranění bez pracovní neschopnosti
2. Absenční úraz (s pracovní neschopností)
3. Vážnější úraz vyžadující hospitalizaci
4. Těžký úraz a úraz s trvalými následky
5. Smrtelný úraz

H – Názor hodnotitelů

1. Zanedbatelný vliv na míru nebezpečí a ohrožení
2. Malý vliv na míru nebezpečí a ohrožení
3. Větší, nezanedbatelný vliv na míru nebezpečí a ohrožení
4. Velký a významný vliv na míru nebezpečí a ohrožení
5. Více významný a nepříznivých vlivů na závažnost a následky ohrožení a nebezpečí

R – Míra rizika

0 – 3: Bezvýznamné riziko

4 – 10: Akceptovatelné riziko

11 – 50: Mírné riziko

51 – 100: Nežádoucí riziko

101 – 125: Nepřijatelné riziko

8.3 Vyhodnocení analýzy rizik

Ze začlenění rizik pracoviště vyplývá, že průměrná míra rizika u jednotlivých uzlů je:

- Soustřeďování dříví, pilnice – 5 stupeň, tj. akceptovatelné riziko
- Truhlářská dílna – stroje – 6. stupeň, tj. akceptovatelné riziko
- Truhlářská dílna – technická zařízení – 3. stupeň, tj. bezvýznamné riziko

Z posouzení pracovní úrazovosti za poslední tři roky vyplývá, že nebyl v těchto uzlech registrován žádný pracovní úraz s neschopností delší 3 pracovních dní. Výše uvedené akceptovatelné riziko je dále snižováno pravidelným školením BOZP ve smyslu odst. 4. písm. a) § 106 Zákoníku práce – zákona č. 262/2006 Sb., používáním OOPP

v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb. a vnitřní směrnici o poskytování OOPP, bezpečnostním značením na pracovišti ve smyslu nařízení vlády č. 11/2002 Sb. a dodržováním pracovních a technologických postupů.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo poukázat všeobecně na zvyšování úrovně BOZP, kterou lze dosáhnout nejen větší ochrany zdraví při práci a s tím souvisejícího snížení počtu pracovních úrazů, nemocí z povolání a ztrát na životech a majetku, ale také vyšší úrovně kultury práce a pracovní pohody. Zvyšování úrovně péče o bezpečnost práce, ochranu zdraví a ochranu životního prostředí, je také nezbytnou podmínkou k dosažení větší prestiže organizace a její úspěšnosti v rámci obchodních aktivit, neboť organizace, která splňuje požadavky na zajištění bezpečnosti nejen v rámci svého provozu, ale i vůči svému okolí, je pozitivně a příznivě vnímána jak obchodními partnery, tak i okolní veřejností.

Harmonizací českých právních předpisů s předpisy Evropské unie a jejich postupným uváděním do praxe jsou naše organizace připravovány na přechod do výrazně konkurenčního tržního prostředí EU s tím, že tyto předpisy kladou na naše organizace obdobné požadavky, jaké jsou kladeny na podniky v okolních evropských zemích. Proto i tato práce obsahuje požadavky, které kladou důraz na řízení organizace ve shodě s předpisy k zajištění BOZP a s předpisy vztahujícími se k prevenci havárií. Zkušenosti z havárií a z šetření pracovních úrazů dokladují, že většině z nich je možné zabránit vhodnou prevencí, která je na základě zákonné podpory od organizací také důsledně vyžadována. Tyto zkušenosti a poznatky jsou proto zohledněny i v požadavcích na zavedení systému řízení a v rámci systému řízení upřednostňují prevenci a preventivní opatření, umožňující předcházet škodám vyplývajícím z mimořádných událostí, a tím snižovat i náklady státu spojené s jejich odstraňováním.

V České republice jsou pravidelně vyhodnocovány ztráty a náklady na pracovní úrazy, které v současné době dosahují cca 22,5 miliardy Kč ročně. Tyto ztráty a náklady jsou z velké části ztrátami zaměstnavatelů (cca 18,5 mld. Kč) a tvoří je pojištěné náklady (cca 8,5 mld. Kč) a nepojištěné ztráty (cca 10 mld. Kč). Ztráty a náklady plynoucí z nemocí z povolání jsou odhadovány na (cca 2 mld. Kč). Přes vysoká absolutní čísla však jsou tyto náklady nižší, než je obvyklé v jiných zemích. Rozdíl je zřejmě dán odlišným rozsahem statistických zjišťování.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci však není jen otázkou zákonů a dalších legislativních předpisů. Je otázkou vnitřního přesvědčení, začínající u vrcholového vedení společnosti a končící u řadových zaměstnanců.

Zavedení efektivního systému řízení BOZP bude ale vždy záviset na schopnostech managementu organizace získat ke spolupráci na plnění bezpečnostní politiky a stanovených cílů všechny zaměstnance a zapojit je do aktivit, vedoucích ke zvyšování úrovně BOZP (v souvislosti s tím zajistit plnění požadavků předpisů a zásad bezpečné práce v každodenní praxi).

Seznam grafů

Graf 1: Podíl osob s nadměrným množstvím práce na celkovém počtu pracujících v hlavních třídách klasifikace zaměstnání, v %.....20
Graf 2: Nástup zaměstnaných do práce po úrazu podle délky pracovní absence, muži, ženy, ČR, v % 28
Graf 3: Podíly zaměstnaných mužů a žen na celkovém počtu jednotlivých skupin zdravotních komplikací, ČR, v %.....33
Graf 4: Podíly osob s alespoň jedním zdravotním omezením vyplývajícím ze zaměstnání na celkovém počtu pracujících v jednotlivých skupinách postavení v zaměstnání, ČR, v %.....35

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zastoupení jednotlivých druhů zdravotních komplikací v důsledku pracovní činnosti ve skupině osob se zaměstnáním a ve skupině dříve pracujících, ČR.....36

Přílohy

Příloha č. 1: Záznam o školení zaměstnanců k zajištění BOZP

Příloha č. 2: Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků

Příloha č. 3: Osvědčení o absolvování školení vedoucích zaměstnanců v oboru požární ochrany

Příloha č. 4: Osvědčení o absolvování školení vedoucích zaměstnanců v oboru bezpečnosti práce

Příloha č. 5: Osobní list bezpečnosti práce a požární ochrany

Příloha č. 6: Zápis o kontrole hasicích přístrojů

Příloha č. 7: Zpráva zaměstnavatele lékaři k provedení vstupní (periodické) prohlídky

Příloha č. 8: Záznam o úrazu

Příloha č. 9: Zpráva o periodické revizi elektrických zařízení pracovního stoje

Příloha č. 10: Zpráva o periodické revizi ručního nářadí

Příloha č. 1: Záznam o školení zaměstnanců k zajištění BOZP

Záznam o školení zaměstnanců k zajištění BOZP v roce .....

v souladu s usnesením § 103 odst. 2,
§ 106 odst 4 písm. a), Zákona č. 262/2006 Sb. - Zákoníku práce

Zaměstnavatel:

Druh školení:
1) vstupní (obecné)
2) vstupní na pracovním místě (pracovišti)
3) periodické (opakované)
4) pro vedoucí zaměstnance
5) mimořádné

Datum školení: ……

Místo školení:
……

Pracovníci byli proškoleni dle osnovy, která je samostatnou přílohou tohoto záznamu.

Ověření znalostí provedeno:
a) ústním pohovorem
b) komisionální ústní zkouškou
c) písemnou zkouškou
d) kombinovanou zkouškou

Školení provedl:……

Příloha č. 2: Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků

Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků																								
Profese:				RIZIKA																				
				fyzikální											chemická						biologická			
				mechanická					tepelná			záření			aerosoly			kapaliny						
				Pád z výšky, do hloubky	Údery, náraz, rozdrcení	Bodné, řezné rány, škrábance	Uklouznutí, upadnutí	Vibrace	Teplo, oheň	Chlad	Elektřina	Neionizující	Ionizující	Hluk	Prach, vlákna	Dýmy, mlhy	Tuhé látky	Ponoření	Postříkání	Páry, plyny	Bakterie, viry	Paraziti	Plísně	Nebakteriální biologické antigeny
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
ČÁSTI TĚLA	Hlava	Lebka	A																					
		Sluch	B																					
		Zrak	C																					
		Dých. orgány	D																					
		Obličej	E																					
		Celá hlava	F																					
	Horní končetiny	Ruce	G																					
		Paže (části)	H																					
	Dolní končetiny	Chodidlo	I																					
		Nohy (části)	J																					
	Různé	Pokožka	K																					
		Trup/břicho	L																					
		Parenterální cesty	M																					
		Celé tělo	N																					

Příloha č. 3: Osvědčení o absolvování školení vedoucích zaměstnanců v oboru požární ochrany

číslo osvědčení :

OSVĚDČENÍ

o absolvování školení vedoucích zaměstnanců v oboru požární ochrany

JMÉNO A PŘÍJMENÍ :

Datum narození : ***Funkce:***

absolvoval /a/ školení vedoucích zaměstnanců v oboru požární ochrany
- platnost osvědčení končí po 3 letech ode dne jeho vydání

dne a jeho /její / znalosti byly ověřeny
dne s prospěchem **prospěl /a/**

odborně způsobilá osoba :
(podpis)

místo a datum vydání osvědčení:

Příloha č. 4: Osvědčení o absolvování školení vedoucích zaměstnanců v oboru bezpečnosti práce

číslo osvědčení :

OSVĚDČENÍ

o absolvování školení vedoucích zaměstnanců v oboru bezpečnosti práce

JMÉNO A PŘÍJMENÍ :

Datum narození : ***Funkce:***

absolvoval /a/ školení vedoucích zaměstnanců v oboru bezpečnosti práce
- platnost osvědčení končí po 3 letech ode dne jeho vydání

dne a jeho /její / znalosti byly ověřeny
dne s prospěchem **prospěl /a/**

odborně způsobilá osoba :
(podpis)

místo a datum vydání osvědčení:

Příloha č. 5: Osobní list bezpečnosti práce a požární ochrany

Osobní list bezpečnosti práce a požární ochrany

Jméno a příjmení:	Datum narození:	Bydliště:
Nástup do zaměstnání:	Název organizace:	Pracovní zařazení:
Speciální oprávnění:	Data přezkoušení spec. kval.:	Doba platnosti (prodloužení) oprávnění:

VSTUPNÍ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA			
Datum prohlídky:		Výsledek lékařského vyšetření:	Razítko a podpis lékaře:
PERIODICKÉ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY			
Závazný termín	Datum prohlídky	Výsledek lékařského vyšetření	Razítko a podpis lékaře

VSTUPNÍ INSTRUKTÁŽ OBP A PO I. STUPNĚ			
Datum	Stručná náplň instruktáže	Podpis nadřízeného (školícího)	Podpis pracovníka

ZÁZNAMY O ŠKOLENÍ OBP A PO II. A III. STUPNĚ				
Datum	Náplň školení	Klasifik. (jen THP)	Podpis nadřízeného (školícího)	Podpis pracovníka

Datum	Náplň školení	Klasifik. (jen THP)	Podpis nadřízeného (školícího)	Podpis pracovníka

ZÁZNAMY O PORUŠENÍ PŘEDPISU A NOREM OBP A PO					
Datum	Hodina	Místo	Příčina	Druh zranění - následky	Odškodnění

ZÁZNAMY O PORUŠENÍ PŘEDPISU A NOREM OBP A PO					
P.č.	Datum	Pracoviště nebo stroj	Stručný popis porušení předpisů	Kárná opatření	Podpis dozoru

Osobní list vyplnil: Dne: Vedoucí podniku:

Příloha č. 6: Zápis o kontrole hasicích přístrojů

DOKLAD O KONTROLE HASICÍCH PŘÍSTROJŮ

Provedené v souladu s vyhláškou Ministerstva vnitra č. 246/2001 Sb. a průvodní dokumentací výrobce

Objednatel kontroly (vlastník/uživatel hasicího přístroje):	Zhotovitel kontroly:
Název, jméno: Sídlo, bydliště: IČO: Zapsán v OR: Adresa objektu, kde jsou PHP instalovány:	

Vysvětlivky značek:

Druh has. přístr.		Výrobce has. přístroje		Výměny náhradních dílů		Důvody k odesl. PHP na údržbu		Důvody k vyřazení PHP	
V	Vodní	N	Neuruppin	TŠ	Typový štítek/etiketa	TZ	Tlaková zkouška	A	Vadný nelze předep. způs. odstranit
PN	Pěnový	H	Hastex & Haspr	H	Hadice	VZ	Výměnný způsob		
PP	Práškový	K	Kodreta	M	Manometr	TL	Tlakování přístroje		
H	Halový	T	Tepostop	(tm)	Těsnění, membrány	PL	Plnění přístroje	B	Nelze bezp. zjistit výr. číslo a rok výroby
CO	Sněhový	B	Bavaria	PO	Pojistka				
		A	Albesco	KŠ	Kontrolní štítek				
		E	ETS	NO	Nový PHP			C	PHP starší 20-ti le PHP CO2 starší 40-ti let
		Kov	Kovoslužba						
		G	Gloria						
		AP	Apolda						
		ES	Esto						

Poučení: Provozu nezpůsobilé hasící přístroje je nutno odeslat oprávněnému subjektu k provedení odborného vyřazení a likvidale dle zákova č. 185/2001 Sb. o odpadech a o změně některých dalších zákonů. Objednatel souhlasí s odebráním PHP do údržby, případně s vyřazením a jeho likvidací. Zhotovitel potvrzuje převzetí PHP k provedení údržby nebo odborného vyřazení a likvidace.

Objednatel souhlasí s uvedenými údaji v dokladu o kontrole hasicích přístrojů. Svým podpisem potvrzuje, že je vlastníkem (uživatelem) hasicího přístroje ve smyslu ustanovení § 9 odst. 8 vyhl. MV č. 246/2001 Sb.	Zhotovitel potvrzuje, že při kontrole hasicích přístrojů byly splněny podmínky stanovené právními předpisy, normativní požadavky a průvodní dokumentace výrobce PHP.	
	Datum provedené kontroly kontroly:	Jméno a příjmení oprávněné osoby:
Za objednatele - datum a podpis odpovědného zástupce, razítko.	Za zhotovitele - podpis oprávněné osoby, razítko.	

Příloha č. 7: Zpráva zaměstnavatele lékaři k provedení vstupní (periodické) prohlídky

Zpráva zaměstnavatele lékaři k provedení vstupní (periodické) prohlídky

Zaměstnanec: ……

Narozen: ……

Bude při svém pracovním zařazením: ……..
vykonávat:

a) práce ve stoje
b) práce s dřevoobráběcími stroji (ručním nářadím)
c) manipulace s materiálem - doprava nábytku k zákazníkovi
d) montáže nábytku, kuchyňských linek
e) jízda služebním vozidlem

Datum: …… Razítko a podpis vedoucího zaměstnance

Zpráva lékaře zaměstnavateli o provedení vstupní (periodické) prohlídky

Pan (paní) …….. je pro navrhovanou práci:

a) schopen
b) neschopen
c) schopen s výjimkou

Datum:…….. Razítko a podpis lékaře

Termín další prohlídky ……

Příloha č. 8: Záznam o úrazu

ZÁZNAM O ÚRAZU

Evidenční číslo záznamu:

A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo

1. Název a sídlo zaměstnavatele	***2. Předmět podnikání (OKEČ):***
	3. Místo úrazu:
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm postiženého?
5. Činnost, při které k úrazu došlo:	

B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je postižený v pracovněprávním vztahu

1. Název a sídlo zaměstnavatele: *(liší-li se od údajů v části A.)*	***2. Předmět podnikání (OKEČ):***

C. Údaje o postiženém

1. Jméno a příjmení:	***Pohlaví:***
2. Datum narození:	***3. Státní příslušnost:***
rodné číslo: *zdravotní pojišťovna:*	
4. Adresa trvalého pobytu (vč.PSČ):	***5. Adresa pro doručování (vč.PSČ):***
6. Pracovní zařazení:	
7. Délka trvání pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele, *roků:* *měsíců:*	
8. Postižený je:	
9. Měl postižený kvalifikaci pro výkon práce, při které došlo k úrazu?	

Evidenční číslo záznamu:

D. Údaje o úrazu

1. Datum a hodina úrazu:	***2. Začátek pracovní směny:***	***3. Počet zraněných osob celkem:***
4. Druh zranění a zraněná část těla:		
5. Druh úrazu:		
6. Co bylo zdrojem úrazu? kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí nástroj, přístroj, nářadí		průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele horké látky a předměty, oheň a výbušniny stroje hnací, pomocné, obráběcí, pracovní lidé, zvířata nebo přírodní živly jiný blíže nespecifikovaný zdroj
7. Proč k úrazu došlo (příčiny)? pro poruchu nebo vadný stav zdrojů úrazu pro špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko pro závady na pracovišti pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků		pro porušení pracovní kázně postiženým pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele
8. Vyčerpávající popis příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu: *(v případě potřeby připojte další list)*		
9. Uveďte jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým: *(v případě potřeby připojte další list)*		

Datum sepsání záznamu: .....

Podpis postiženého (podle možnosti): .....

Jména a příjmení svědků úrazu:	
Podpisy svědků úrazu:	

Datum a podpis postiženého: _____

Datum, jméno a příjmení, funkce a podpis zaměstnavatele: _____

Opatření k pracovnímu úrazu

Evidenční číslo záznamu:

1. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo

Název a sídlo zaměstnavatele:	***Místo úrazu:***
Činnost, při které k úrazu došlo:	

2. Údaje o postiženém

Jméno a příjmení:	*rodné číslo:*
Pracovní zařazení:	
Ošetřující lékaři a zdravotnická zařízení:	

3. Stanovení opatření pro odstranění příčin úrazu

Opatření organizační:	
Opatření technická:	
Opatření výchovná:	
Postižený pracovník byl poučen dne:	***datum a podpis postiženého:***
Opatření výchovná další:	
Záznam o kontrole provedení opatření:	

Datum ohlášení úrazu zaměstnavateli: .....

Datum vyšetření úrazu a stanovení opatření: .....

Jméno zástupce závodních odborů nebo zaměstnanců:	.....
Podpis zástupce závodních odborů nebo zaměstnanců:	

Jméno, příjmení a funkce vedoucího pracovníka: .....

Podpis vedoucího pracovníka: .....

Jméno, příjmení a funkce zástupce zaměstnavatele: .....

Podpis zástupce zaměstnavatele: .....

Příloha č. 9: Zpráva o periodické revizi elektrických zařízení pracovního stoje

ZPRÁVA O PERIODICKÉ REVIZI ELEKTRICKÉHO ZAŘÍZENÍ PRACOVNÍHO STROJE

podle ČSN 33 1500

číslo:

Vykonaná dne:

Objednatel:

Umístění stroje:

Název a typ stroje:

Podklady k revizi:

Připojení stroje:

Proudová soustava:

Ochrana před úrazem elektřinou:

Použité měřící přístroje:
(na přístroji je kalibrace)

CELKOVÝ POSUDEK:

Přílohy k revizi:

Rozdělovník:

…….. …….

podpis provozovatele, datum podpis revizního technika

Příloha č. 10: Zpráva o periodické revizi ručního nářadí

REVIZNÍ KARTA ELEKTRICKÉHO ZAŘÍZENÍ RUČNÍHO NÁŘADÍ

podle ČSN 33 1600

číslo:

Datum revize:

Uživatel:

Umístění:

Nářadí:

napětí: proud: příkon:

Přívod:

Třída ochrany:

Skupina dle užívání:

Zkouška chodu:

Odpor ochranného vodiče (Ω):

Izolační odpor (M Ω):

Unikající proud (mA):

Měření provedeno přístrojem:

Zjištěné závady:

CELKOVÝ POSUDEK:

…….
podpis technika el. zařízení

Seznam literatury

1. BARON,L.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele. 1. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, ISBN 80-7071-212-0
2. JANÁKOVÁ,A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2004, ISBN 80-7263-223-X
3. KLEINOVÁ,L. a kol.: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci; a Zákon o inspekci práce: příručka: základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Praha: Hospodářská komora České republiky, 2006
4. JAKUBKA,J. a kol.: Zákoník práce s komentářem. 2. vydání. Olomouc: Anag, 2008
5. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce
6. Zákon č. 309/2006 Sb. O zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
7. Zákon č. 174/1968 Sb. O státním odborném dozoru nad bezpečností práce