

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A
REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE

Bakalářská práce

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A NÁSLEDKY JEJICH NEPLNĚNÍ.

Autor práce: Jaroslav Chlad, DiS.
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: Mgr. Bc. Josef Kříha
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2015

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

.....
Jaroslav Chlad

Děkuji vedoucímu práce Mgr. Bc. Josefu Kříhovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

CHLAD, J. *Povinnosti zaměstnavatele při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a následky jejich neplnění: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2015. 53 s. Vedoucí práce: Mgr. Bc. Josef Kříha.

Klíčová slova: analýza rizik, bezpečnost práce, povinnosti zaměstnavatele, pracovní úraz,

Bakalářská práce (dále jen „práce“) v teoretické části primárně osvětluje základní pojmosloví a východiska zkoumané oblasti, včetně legitimacy realizace kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). V empirické části pomocí komparativní metody zjišťuje míru rizika vzniku pracovního úrazu u zaměstnavatele, který neplní své zákonné povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví svých zaměstnanců. Pro komparaci byly použity dvě skupiny zaměstnavatelů – v první skupině zaměstnavatelé, u nichž bylo při kontrole zjištěno malé množství závad a porušení předpisů, ve skupině druhé naopak zaměstnavatelé, u nichž bylo při kontrole zjištěno velké množství závad. Empirická část práce má potvrdit či vyvrátit, že plnění povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti je hlavním činitelem vedoucím k snížení počtu pracovních úrazů a vyvrátit či potvrdit, že neplnění povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti není hlavním činitelem vedoucím k navýšení počtu pracovních úrazů.

ABSTRACT

CHLAD J. *Employer's Obligations in Ensuring the Health and Safety at Work and the Consequences of Non-compliance: Thesis*. České Budějovice: College of European and Regional Studies, ops, 2015. 53 s. Supervisor: Mgr. Bc. Josef Kříha.

Keywords: Risk Analysis, Safety, Employers' Obligations, Work Injury,

This thesis using the comparative method, explores how the risk of an accident at work for an employer who fails to fulfill its legal obligations in the field of occupational safety and health of its employees. Its aim is to confirm or disprove the hypothesis that the duties of safety and health of workers at work is the main factor leading to the reduction of occupational accidents and refute or confirm the hypothesis that the breach of the employer's obligations in the field of safety and health of workers at work is the main factor leading to the increase in the number of workplace accidents.

OBSAH

ÚVOD	8
1 CÍL A METODIKA PRÁCE	10
2 BEZPEČNOST PRÁCE	12
2.1 Výklad pojmů	12
2.2 Historie bezpečnosti práce.....	14
2.3 Legislativní požadavky k zajištění „BOZP“	16
2.3.1 První obecné předpisy pro české země	16
2.3.2 Současné pojetí „BOZP“	17
2.3.3 Některé příslušné předpisy Evropské unie.....	17
3 POVINNOSTI V OBLASTI „BOZP“	20
3.1 Povinnosti zaměstnavatele.....	22
3.2 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání	25
3.3 Prevence rizik vykonávaných činností	26
3.4 Vyhodnocení zdravotních rizik	28
3.5 Proces řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	29
3.5.1 Proč hodnotit rizika?	30
3.5.2 Metody analýzy rizik.....	30
4 PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI 37	
4.1 Kategorizace prací z hlediska hygieny práce	37
4.2 Zdravotní způsobilost zaměstnanců	39
4.3 Odborná způsobilost zaměstnanců	40
4.4 Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP).....	40
4.5 Pracoviště a pracovní prostředí	41
4.6 Revize a kontroly strojů a zařízení	41
4.7 Práva a povinnosti zaměstnance	42
4.8 Pracovní úrazovost	42
5 KONTROLA POVINNOSTÍ „BOZP“	45
5.1 Živnostenská inspekce.....	45
5.2 Odborný dozor a další orgány dozoru	45
5.2.1 Státní odborný technický dozor	46
5.2.2 Státní odborný dozor nad bezpečností práce.....	46
5.2.3 Drážní inspekce	47
5.2.4 Báňská inspekce	48
5.2.5 I.T.I.....	48
6 POROVNÁNÍ VYBRANÝCH FIREM	49

6.1	Analýza a výzkum	49
6.2	Porovnání vybraných firem	49
ZÁVĚR		53
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		55
SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK		57

ÚVOD

Po vstupu České republiky do Evropské unie (dále jen „EU“) došlo ke změnám, které ovlivnily a změnily způsob našeho života jak osobního, tak i profesního. K dynamickým úpravám došlo i v naší legislativě, jejíž součástí jsou předpisy, vztahující se k otázkám bezpečnosti a ochrany zdraví. Byly zrušeny staré normativní předpisy, které byly srozumitelné. Nové jsou často strohé a všeobecné. Odborná veřejnost tuto skutečnost citlivě vnímá a zrušení starých předpisů těžce nese. Doposud používané a po řadu let platné zákony, nařízení vlády, ale hlavně oborové předpisy a normy, ve kterých se popisoval způsob organizace práce a pracovních postupů, které byl zaměstnavatel povinen zajistit při práci a na pracovištích byly zrušeny, nebo nahrazeny. Nová legislativa sice problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci řeší, ale mnohdy v nedostatečné míře, některými pracovními úkony se zabývá jen okrajově. Tyto skutečnosti a mnohdy i legislativní mezery nahrávají některým zaměstnavatelům k tomu, aby bezpečnost práce odsunuli na vedlejší kolej. Prioritou je pro takové zaměstnavatele hlavně zisk, často za cenu špatných pracovních podmínek, obcházení bezpečnostních předpisů, nedodržování hygienických norem či překračování limitů pro bezpečnostní přestávky a mezní hodnoty škodlivých činitelů poškozujících zdraví jejich pracovníků. Následkem takového chování, jsou situace, ze kterých mohou vzniknout nemoci z povolání či pracovní úrazy, v mnoha případech se smrtelnými následky. Tato nebezpečí jsou přenášena hlavně na zaměstnance nezodpovědných zaměstnavatelů, kteří si často jejich následky neuvědomují a riziko vědomě podstupují v obavě ze ztráty zaměstnání. Závažnost tohoto jednání a důsledky z něj plynoucí byl hlavní motiv k výběru tématu práce.

„BOZP“ je velice široký interdisciplinární obor. Aktuálně (v současné době) neexistuje žádná legální definice, a z tohoto důvodu můžeme v odborné literatuře nalézt různé definice v závislosti na úhlu pohledu na zajištění bezpečnosti práce. Mimo jiné faktory lze najít rozdílné pohledy na „BOZP“ v souvislosti s tím jakým oborem lidské činnosti se předmětná literatura primárně zabývá či jakého druhu výkonu se konkrétní činnost týká (jiné budou v oblasti dopravy, jiné budou ve stavebnictví, v hutnictví, při práci v dolech, v zemědělství atd.). Jedno však všechny pohledy napříč všech oborů lidské práce mají společné. „BOZP“ je nutno chápat jako souhrn konkrétních opatření

stanovených právními předpisy a zaměstnavatelem, která mají předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu.

„BOZP“ tvoří celá řada oblastí a problematik, jedná se zejména o:

- management rizik (vyhledání a vyhodnocení rizik při práci, kategorizace prací);
- technické a organizační požadavky na pracovní prostředí, na organizaci práce a na pracovní postupy;
- hygienu práce;
- zakázané práce a pracoviště (obecně zakázané práce a práce a pracoviště zakázané některým skupinám zaměstnanců);
- bezpečnost technických zařízení (vyhrazených, tzn. elektrických, plynových, tlakových a zdvihacích, ale i ostatních);
- pracovnělékařské služby (kontroly pracovišť, zdravotní prohlídky zaměstnanců, školení atd.);
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů;
- ergonomie;
- bezpečnostní značení a signály;
- školení zaměstnanců a dalších osob;
- pracovní úrazovost a o nemoci z povolání.

Do problematiky zajištění „BOZP“ se též prolíná požární ochrana, krizový management a velmi okrajově i ochrana životního prostředí u zaměstnavatele. A nesmíme též zapomenout na sociální podmínky u zaměstnavatele jakožto i pracovní podmínky dané pro ten který druh práce a pracovní činnost (přestávky, odpočinky, délku směny nebo pracovních výkonů apod.).

1 CÍL A METODIKA PRÁCE

Hlavní cíl bakalářské práce (dále jen práce) je zjistit, zda počet, opakovanost a závažnost pracovních úrazů, jsou veličiny přímo závislé na nedodržování povinností zaměstnavatele, zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci. Cílem práce je zjistit míru rizika vzniku pracovního úrazu u zaměstnavatelů neplnících si své zákonné povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví svých zaměstnanců.

Potvrdit, nebo vyvrátit hypotézu že plnění těchto povinností je hlavním činitelem ve snaze o snížení počtu pracovních úrazů.

Hypotéza **H1** plnění povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti je hlavním činitelem vedoucím k snížení počtu pracovních úrazů.

Hypotéza **H2** neplnění povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti není hlavním činitelem vedoucím k navýšení počtu pracovních úrazů.

Mezi sekundární cíle práce lze zařadit analýzu příčin pracovních úrazů ve vztahu k porušení konkrétních povinností zaměstnavatele. Škála jeho povinností při zajištění bezpečnosti práce je široká. Váha dopadu neplnění těchto povinností není vždy stejná, a proto je nutné rozlišit také míru vážnosti následků při nedodržení jednotlivých povinností.

Teoretická část práce bude zpracována na základě studia odborné literatury, nařízení nebo doporučení „EU“ nebo jednotlivých komisí Evropského společenství a zákonům, prováděcích předpisů a norem platných a účinných v ČR, která s touto problematikou úzce souvisí a dále pak na základě porovnání statistických údajů získaných ze statistik Státního úřadu inspekce práce. V teoretické části práce budou popsány základní pojmy, jako například zaměstnavatel, bezpečnost práce, riziko, pracovní úraz. Tato bakalářská práce pomocí komparativní metody, zjišťuje míru rizika vzniku pracovního úrazu u zaměstnavatelů nezajišťujících zákonné povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví svých zaměstnanců. Výsledkem analyzovaných

a zpracovaných dat bude příprava dat pro následné potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

2 BEZPEČNOST PRÁCE

2.1 Výklad pojmů

Expozice – vystavení organismu působení faktorů prostředí (například hluku, vibracím, prachu, záření) nebo účinkům látky. V úvahu se bere objektivně zjištěná (změřená) hodnota zátěže faktory pracovního prostředí a doba, po kterou je v práci člověk této zátěži vystaven.¹

Hodnocení rizika – postup, který využívá syntézu všech dostupných údajů podle současného vědeckého poznání pro určení druhu a stupně nebezpečnosti představovaného určitou látkou, dále pro určení, v jakém rozsahu byly, jsou nebo v budoucnu mohou být působení tohoto faktoru vystaveny jednotlivé skupiny populace a zahrnuje charakterizaci existujících či potenciálních rizik vyplývajících z uvedených zjištění. Jde o proces kvalitativního a kvantitativního určení rizika při práci pro zdraví a bezpečnost pracovníka, užívá se různých metod a postupů, jejichž cílem je odhadnout možnost poškození zdraví člověka. Zahrnuje čtyři kroky: určení nebezpečnosti, vyhodnocení vztahu mezi dávkou a odpovědí, hodnocení expozice a charakterizaci rizika. Na hodnocení rizika navazuje řízení rizika, souvisí s komunikací rizika.²

Hygienické limity – hodnoty koncentrací nebo intenzit činitelů významných z hlediska vlivu pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců, o nichž se podle vědeckých poznatků a zkušeností z pozorování pracovišť a sledování zdravotního stavu skupin pracovníků důvodně předpokládá, že jim mohou být téměř všichni pracovníci vystaveni po celý život, aniž by došlo k nepříznivému ovlivnění jejich zdravotního stavu.³

Nebezpečí – činitel (materiál, zařízení, pracovní metoda a praxe, tedy např. stroj, strojní systém, technologie, systém práce, materiál, surovina, chemická látka a jiné) se schopností způsobit za určitých okolností škodu na zdraví člověka. Jako nebezpečnost je označována vnitřní vlastnost nebo schopnost tohoto činitele způsobit škodu. Nebezpečí je:

- zdroj, situace nebo činnost s potenciálem způsobit vznik poranění člověka nebo poškození zdraví nebo jejich kombinaci

¹ BARON, Ladislav et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: 2003. s. 10

² MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl I*: Praha: VÚBP, 2009. s. 11

³ MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl I*: Praha: VÚBP, 2009

- je potenciální zdroj škody (úrazu)
- je to podstatná, ale skrytá vlastnost nebo schopnost něčeho (materiálu, stroje, pracovní činnosti), která může zapříčinit vznik škody
- je to zdroj možného ohrožení nebo škody

Aktivaci, která způsobí, že potenciální nebezpečí vyústí v určitý negativní následek, můžeme chápat jako ohrožení.⁴

Ohrožení – pokud stroje, materiály, technologie a pracovní činnosti, které obsahují určité nebezpečí, se uvedou do provozu, a pokud je těmto jejich vlastnostem vystavený člověk nebo prostředí – jde o ohrožení. Je to aktivní vlastnost objektu způsobit negativní jev, úraz nebo škodu. Je to možnost aktivování nebezpečí v konkrétním prostoru a času (na rozhraní stroj - člověk - prostředí).⁵

Posuzování rizika – celkový proces zahrnující analýzu rizika a hodnocení rizika. Proces hodnocení rizika vyplývajícího z nebezpečí, vzhledem k přiměřenosti jakéhokoliv existujícího opatření a rozhodnutí, zda riziko je nebo není přijatelné.⁶

Pracovní úraz – poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.⁷

Prevence rizik – všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.⁸

Riziko – pravděpodobnost, že určitá nebezpečná událost vznikne a pravděpodobnost způsobení škody v podmínkách užití nebo expozice, s přihlédnutím k možnému rozsahu

⁴ DANDOVÁ, Eva a kol. *Bezpečnost práce - nedílná součást života: učební manuál*. Vyd. 1. Praha: 2008. s. 32

⁵ MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl I*: Praha: VÚBP, 2009, s. 56

⁶ MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl I*: Praha: VÚBP, 2009, s. 20

⁷ MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl I*: Praha: VÚBP, 2009, s. 40

⁸ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: 2012, s. 182

škody. Riziko může být odstranitelné, neodstranitelné, přijatelné, nepřijatelné, významné, nevýznamné. Riziko:

- je kombinace pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události nebo expozice a závažnosti úrazu nebo poškození zdraví, které může být způsobeno událostí nebo expozicí jejímu vlivu
- je kombinace pravděpodobnosti výskytu škody (úrazu) a závažnosti této škody (tohoto úrazu)
- je kvantitativní a kvalitativní vyjádření ohrožení, je to míra ohrožení, stupeň ohrožení
- tímto pojmem se vyjadřuje pravděpodobnost, že vznikne negativní jev a zároveň i důsledky tohoto jevu
- vyjadřuje, kolikrát se negativní jev vyskytne a co způsobí
- definuje se jako kombinace pravděpodobnosti nežádoucí události a rozsahu, závažnosti možného fyzického zranění nebo poškození zdraví.⁹

2.2 Historie bezpečnosti práce

Otázka bezpečnosti práce není v historii lidstva ničím novým. Jejím řešením práce se lidé zabývají již od starověku. V období vlády krále Chammurabiho (cca 18. stol. př. n. l.) byl vydán tzv. Babylonský zákoník. Prvotní ochrana zdraví byla zatím zajišťována jen represivně, trestáním provinění a nedbalosti, které měly na následek zranění nebo ztrátu života, z pohledu současnosti je však možné je již do jisté míry posuzovat jako požadavky na zajištění „BOZP“. Potřeba ochrany zdraví jak svobodných dělníků, tak nevolníků, se pak výrazněji projevovala v období feudalismu zakládáním cechovních organizací, organizace tovaryšů atd. První zákony na ochranu zdraví přinesla průmyslová revoluce. Bude jistě zajímavé uvést několik příkladů „zákonných ustanovení“ ze starověku: Babylonský zákoník (18. stol. př. n. l.), který obsahuje 282 článků, vydal babylonský král Chammurapi (též Chammurabi). Mimo jiné obsahuje: Jestliže stavitel pro někoho staví dům a nepostaví jej řádně a dům, který postavil, spadne a zabije vlastníka domu, pak bude tento stavitel potrestán smrtí.¹⁰

⁹ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně*, 2. aktualiz. vyd. Olomouc: s. 14

¹⁰ NEUGEBAUER, Tomáš. *Průvodce problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: 2010. s. 20-26

Zhruba kolem roku 1500 př. n. l. měl údajně egyptský panovník Ramses III. lékaře, který pečoval o jeho pracovníky. V II. knize Mojžíšově se píše: „Když někdo odkryje nebo vyhloubí studnu a nepřikryje ji, takže do ní spadne býk nebo osel, majitel studny poskytne jeho majiteli náhradu ve stříbře a mrtvé zvíře bude patřit jemu“. Dále v V. knize Mojžíšově se píše: „Když vystavíš nový dům, uděláš na střeše zábradlí. Neuvalíš na svůj dům vinu za prolitou krev, kdyby z něho někdo spadl“.¹¹

Ve středověku se požadavky na ochranu zdraví stupňují a vyhraňují. V roce 1300 vydal král Václav II zákoník „Ius Regale Montanorum“ (Právo horního regálu). Tento zákon mimo jiné obsahoval pravidla k zajištění bezpečné práce při těžbě surovin (odvodňování a větrání šachet, počítání horníků před a po každé směně) a délku pracovní doby, kdy byla směna stanovena na 6 hodin. Za bezpečnost stavby byli podle zákoníku odpovědní tesaři, kteří měli na starost výdřevu šachet. Pravděpodobně se jedná o nejstarší právo na světě, které již obsahuje sociální a pracovněprávními předpisy. Tento zákoník s úpravami platil až do 1.11.1854. V roce 1518 byl zveřejněn Jáchymovský horní řád, vydaný hrabětem Štěpánem Šlikem (vydán tiskem v Lipsku pod názvem Ordnung des freyen und löblichen Bergwerk in Sankt Joachimsthal), ve kterém je stanovena osmihodinová pracovní směna, a poprvé se zde zmiňuje pracovní úraz.¹²

Protože ostatním oblastem výroby nebyla přikládána taková důležitost jako těžbě, nastala zde potřeba právní úpravy až po několika stoletích. Rakouské císařství, později Rakousko-Uhersko, bylo v otázce úpravy pracovních podmínek velice pokrokové. V roce 1776 byl vydán zákon na ochranu dětí v továrnách. Následovala Anglie (zákaz zaměstnávání žen v dolech) a Německo – 1869 (Živnostenský řád). V roce 1811 byl vyhlášen patentem císaře Františka I. Všeobecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch), který již obsahoval povinnost zaměstnavatele chránit život a zdraví zaměstnance. V roce 1859 byl schválen Živnostenský řád (zákon 229/1859), který v § 74 uváděl: „Proto má majitel živnosti o to pečovati, aby stroje, zařízení závodní a jejich části tak byly ohrazeny nebo takovými úpravami ochrannými opatřeny, aby dělníci, konající obezřele svou práci, nemohli snadně býti

¹¹ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: s. 14

¹² NEUGEBAUER, Tomáš. *Průvodce problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: 2010. s. 20-26

ohrožení“. V červnu 1884 byl Rakousku-Uhersku vyhlášen zákon o maximální délce pracovní doby (v hornictví stanovena na 10 hodin denně, v podnicích s více než 20 zaměstnanci na 11 hodin, v malovýrobě nebyla regulována). Spolu s požadavky na zajištění bezpečnosti práce byly tradičně definovány i požadavky na dozor nad dodržováním bezpečnosti práce. V letech 1790 až 1825 již existovala tovární inspekce. V roce 1883 byla zákonem č. 117 Říšského zákoníku zřízena živnostenská inspekce.¹³

V roce 1888 byl přijat zákon o úrazovém pojištění dělníků a o rok později zákon o nemocenském pojištění. V roce 1913 byl novelizován Živnostenský řád, který ukládal majitelům živnosti povinnost dodržování všech zdravotních opatření. Nově vzniklé samostatné Československo převzalo rakouské živnostenské zákony. Inspekce byla podřízena ministerstvu sociální péče, a pokračovala v činnosti až do roku 1952. Po druhé světové válce se na zajištění „BOZP“ začaly podílet odborové organizace (v roce 1951 byl vydán zákon o „BOZP“, jenž ukládal dozorování nad dodržováním bezpečnosti práce jednotné odborové organizaci). V roce 1981, se konala generální konference „Mezinárodní organizace práce“. Na ní byla přijata „Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí“. K poslední zásadní změně v zajišťování „BOZP“ došlo k 1. lednu 2001. Od tohoto dne byl přejet do českého právního řádu systém Evropské unie zajištění „BOZP“. ¹⁴

2.3 Legislativní požadavky k zajištění „BOZP“

2.3.1 První obecné předpisy pro české země

První zmínky o bezpečnosti práce je možné nalézt ve Všeobecném občanském zákoníku habsburské monarchie z roku 1811, který ukládal zaměstnavateli povinnost pečovat o to, aby byl chráněn život a zdraví zaměstnaného. V roce 1852 byl v habsburské monarchii přijat trestní zákon. Ten obsahoval několik trestních ustanovení s touto problematikou souvisejících. Tak např. byl stanoven trest za přestupky a přečiny proti bezpečnosti života v případě, kdy došlo k těžkému poškození zdraví. Dále byl uváděn jako přestupek „nezachování předpisů vydaných v příčině parních strojů a parních kotlů“. Živnostenský řád novelizovaný

¹³ NEUGEBAUER, Tomáš. *Průvodce problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: 2010. s. 20-26

¹⁴ DANDOVÁ, Eva a kol. *Bezpečnost práce - nedílná součást života: učební manuál*. Vyd. 1. Praha: s. 7-12

v r. 1913 ukládal majiteli živnosti „učinit všechna zdravotní opatření a zřídit a udržovat všechna jinaká zařízení, kterých je třeba na ochranu života a zdraví pracovníků pomocných“.¹⁵

2.3.2 Současné pojetí „BOZP“

Česká republika, jako člen Evropské unie, je vázána právními předpisy unie oblasti „BOZP“. Pro všechny členské státy „EU“ je závazná Směrnice rady č. 89/391/EHS z 12. června 1989 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Evropská unie zavádí soubor základních právních předpisů na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků, přičemž je směrnice 89/391/EHS základním kamenem „BOZP“, ale též legislativním garantem zajištění „BOZP“ v celé unii. Tato směrnice za tím účelem zavádí povinnosti pro zaměstnavatele a pracovníky, zejména ve snaze omezit výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato směrnice mimo jiné dává lepší podmínky pro odbornou přípravu a informování pracovníků a dále situaci, kdy příslušné otázky budou s pracovníky projednávány.¹⁶

2.3.3 Některé příslušné předpisy Evropské unie

- Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
- Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice (89/656/EHS).
- Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti
- Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).
- Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

¹⁵ DANDOVIÁ, Eva a kol. *Bezpečnost práce - nedílná součást života: učební manuál*. Vyd. 1. Praha: s. 7-12

¹⁶ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: 2009. s. 12-15.

- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.
- Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
- Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění),
- Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

a celá řada dalších směrnic a nařízení.

Od ledna 2001 se v České republice v důsledku přijetí směrnice 89/391/EHS změnilo pojetí „BOZP“. Dosavadní spíše technický přístup k problematice „BOZP“ byl nahrazen systémovým a zvýšila se odpovědnost jednotlivých vedoucích zaměstnanců. Avšak stejně jako před rokem 2001 je stále kladen velký důraz na prevenci k zajištění „BOZP“, tj. vyhledání a vyhodnocení rizik, ale také na zapojování zaměstnanců do řešení otázek „BOZP“. Zaměstnanci sami se na řízení „BOZP“ podílejí prostřednictvím svých zástupců nebo odborových organizací. Požadavky na zajištění „BOZP“ pro každého jednoho zaměstnavatele plynou ze tří zdrojů. Z právních a ostatních předpisů k zajištění „BOZP“ (asi 75 %); z vyhledání a vyhodnocení rizik při práci a z kategorizace prací. Přístup k „BOZP“ neřeší jen negativní aspekty výrobních procesů, ale snaží se předcházet těmto aspektům. Nezaměřuje se jen na stroje, zařízení a pracovní prostředí, ale i na lidský faktor a sociální oblast. „BOZP“ z tohoto pohledu není záležitostí pouze bezpečnostního technika, jak tomu převážně bylo v době technického přístupu, ale nově se přeneslo i na vedení firmy a na všechny zaměstnance. Proto je do „BOZP“ dnes zahrnuta bezpečnost, sociální ochrana a ochrana zdraví.¹⁷

¹⁷ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: 2009. s. 22.

3 POVINNOSTI V OBLASTI „BOZP“

Povinnost zajišťovat „BOZP“ se nevztahuje pouze na zaměstnavatele a zaměstnance, ale též na zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje (např. praktický lékař, tlumočník, auditor), na fyzickou osobu, která provozuje výdělečnou činnost, spolupracujícího manžela nebo dítě předcházejících osob, a na fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, případně se na zhotovení stavby podílí. Povinnost zajišťovat „BOZP“ se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. Za zajištění „BOZP“ jsou odpovědni vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. Tato odpovědnost může mít až trestně-právní důsledky. Podle ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, si zaměstnavatel k zajišťování úkolů v prevenci rizik může nebo musí zajistit osobu odborně způsobilou k zajišťování úkolů v prevenci rizik (nezaměňovat s „bezpečnostním technikem“). Tato osoba je jeho odborným poradním, metodickým a kontrolním orgánem pro oblast bezpečnosti práce. Pro oblast ochrany zdraví při práci si zaměstnavatel musí zajistit lékaře, který mu bude poskytovat pracovní lékařské služby. Ustanovením odborného poradce se vedoucí zaměstnanec nezbavuje své odpovědnosti za zajištění „BOZP“, a to ani v případě, že se jedná o firmu specializující se na zajištění „BOZP“.¹⁸

Základním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), a další právní předpisy a normy. Mezi tyto předpisy řadí zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o ochraně veřejného zdraví**“) a celá řada dalších předpisů a norem. Mezi ty nejdůležitější dále patří:

- Zákon 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb.: kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Praha: Vydavatelství a nakladatelství MV ČR, 22.6.2006, roč. 2006, č. 96, 96/2006 Sb. s. 626 - 627

- Zákon 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zajištění dalších podmínek BOZP**“).
- Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí**“).
- Nařízení vlády 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu 20/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená elektrická zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů.

Mimo výše jmenované se jedná o celou řadu dalších právních předpisů, nařízení a norem ve vztahu k oboru činnosti či pracovnímu odvětví, ve kterém povinná osoba

(zaměstnavatel, pracovník apod.) podniká nebo k činnostem které provozuje nebo vykonává.

V ČR je základ povinností zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jeho zaměstnanců legislativně zakotven v “zákoníku práce“. Zajištění těchto povinností je základním předpokladem pro zajištění zdraví zaměstnanců vykonávajících pro zaměstnavatele pracovní činnosti.

3.1 Povinnosti zaměstnavatele

Základní povinnosti zaměstnavatele k zajištění „BOZP“ stanovuje „zákoník práce“. Zaměstnavatel je mimo jiné povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen „rizika“). Zaměstnavatel je mimo jiné dále povinen: zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.¹⁹

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.²⁰

Bližší povinnosti, které musí zaměstnavatel zajistit v oblasti „BOZP“ jsou dány ustanovením § 102 „zákoníku práce“. K těm nejzákladnějším mimo jiné patří:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,

¹⁹ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 197-210

²⁰ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 201

- zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- umožnit zaměstnancům podrobit se očkováním, prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- zajistit zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. To se týká také zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům
- zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,
- jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,

- zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.²¹

Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.²²

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce; při změně pracovního zařazení nebo druhu práce; při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů a v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.²³

Zaměstnavatel určuje obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu. Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek. Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

²¹ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 201-203

²² *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 201-203

²³ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 204-205

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli podle „zákoníku práce“ nebo jinými právními předpisy je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.²⁴

3.2 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Podle ustanovení „zákoníku práce“ je zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel podle věty první bez zbytečného odkladu uvědomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.²⁵

Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. 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. Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím. Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.²⁶

Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil

²⁴ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 205

²⁵ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 209

²⁶ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 205

nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.²⁷

3.3 Prevence rizik vykonávaných činností

„Zákoník práce“ rovněž ukládá zaměstnavateli povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se mimo jiné rozumí:

- omezování vzniku rizik; odstraňování rizik u zdroje jejich původu;
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví;
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy; nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky;
- omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu;

²⁷ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 201-203

- plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí;
- přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany;
- provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení;
- udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁸

Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečnostem, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.²⁹

Základními právní předpisy, které zaměstnavateli danou povinnost ukládají, jsou:

- „zákoník práce“,
- „zákon o zajištění dalších podmínek BOZP“,
- „zákon o ochraně veřejného zdraví“.

Jakou je třeba mít minimálně dokumentaci prokazující splnění zákonné povinnosti v prevenci rizik?

1. Rozhodnutí zaměstnavatele (ředitel, jednatel, majitel), který závazným způsobem (např. příkazem ředitele, směrnicí k prevenci rizik apod.) rozhodne o potřebných opatřeních, zodpovědnosti za jejich realizaci a termínu provedení.
2. Přehledná tabulka obsahující seznam pracovišť a činností a na ně navazujících nebezpečných situací včetně potřebných opatření, která je nutno přijmout k minimalizaci rizik.
3. Prokazatelné potvrzení (písemnou formou), že byli zaměstnanci a vedoucí zaměstnanci proškoleni o právních a ostatních předpisech k zajištění „BOZP“ včetně informací o rizicích, která se týkají jejich práce a pracoviště a pravidelném ověřování jejich znalostí a seznámení s riziky a přijatými opatřeními (u osob na příslušném pracovišti).

²⁸ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 201-203

²⁹ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 202

3.4 Vyhodnocení zdravotních rizik

S rozvojem průmyslové výroby stále roste potřeba analýz rizik, která vyplývají z průmyslových činností pro lidi, životní prostředí a majetek. Integrace bezpečnosti a její rozvoj úzce souvisejí se sociálním a ekonomickým rozvojem společnosti a mají prioritu ve většině států. Průmyslová činnost přináší kromě uspokojování narůstajících potřeb lidstva i řadu negativních projevů. Jedním z nich je možnost vzniku závažné havárie, která může být spojena s únikem nebezpečných látek toxického, hořlavého nebo výbušného charakteru. Z historie je známa celá řada závažných průmyslových havárií, které měly nejrůznější negativní dopady na životy a zdraví lidí, na životní prostředí a na majetek. Ke zjištění rizika různých technologií a jejich ocenění se používají analýzy rizika, které jsou zaměřeny na identifikaci a kvantifikaci zdrojů, ohrožujících životy a zdraví osob, životní prostředí a majetek. Výsledky analýz slouží k hodnocení rizik, tzn. k určení závažnosti a přijatelnosti rizik podle určitých kritérií.

Proto se začaly vyvíjet metody analýzy rizik, jejichž cílem je odhalit rizika, tj. objekty, zařízení a technologie, které mají vysoký potenciál ohrozit své okolí, a následně navrhnout dodatečná technicko-bezpečnostní opatření ke snížení rizik, a tím ke zvýšení bezpečnosti. Z analýzy rizik byly vyvinuty v druhé polovině minulého století především v USA a ve vyspělých západoevropských zemích.

Analýza rizika se pokouší odpovědět na tři základní otázky:

1. Co se může pokazit? (pomocí identifikace nebezpečí),
2. S jakou pravděpodobností se to stane? (pomocí analýzy četnosti),
3. Jaké budou následky? (Pomocí analýzy následků).

Součástí pracovních rizik jsou také zdravotní rizika, která vyjadřují míru závažnosti zátěže člověka vystaveného rizikovým faktorům na pracovišti. Vzhledem k jejich specifickému charakteru a požadované odborné znalosti pro jejich hodnocení jsou zahrnuty v právních předpisech týkajících se ochrany veřejného zdraví, konkrétně „zákona o ochraně veřejného zdraví“. Podle tohoto zákona má zaměstnavatel povinnost zdravotní rizika vyhledávat a zpracovávat návrh zařazení prací do kategorií.³⁰

³⁰ ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění. s. 21-47.

Návrh na zařazení prací do kategorií spolu s údaji klíčovými pro hodnocení rizik musí předkládat orgánu ochrany veřejného zdraví, který rozhoduje o zařazení práce do příslušné kategorie a vyhláší riziková pracoviště. Zaměstnavatel sám kategorie prací a riziková pracoviště neurčuje ani nevyhláší. Rizikovou prací, kterou se pro účely tohoto zákona rozumí práce, při níž je nebezpečí vzniku nemocí z povolání nebo jiné nemoci související s prací, je práce zařazena do kategorie třetí a čtvrté a dále práce zařazená do kategorie druhé, o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

3.5 Proces řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Pojmy nebezpečí, zdroj ohrožení a riziko spolu velice úzce souvisejí. Nebezpečí je zdrojem ohrožení a riziko můžeme chápat jako míru tohoto ohrožení. Máme-li tedy rizika řídit, omezovat, je nezbytné je znát. K tomu slouží analýza rizika. Pojem riziko je spojen s pravděpodobností nebo možností škody. Jinými slovy je to očekávaná hodnota škody. Je to výsledek aktivace určitého nebezpečí, která vyústí v určitý negativní následek, škodu.

Riziko je tedy funkcí pravděpodobnosti, že frekvence, intenzita a trvání aktivace bude dostatečná k tomu, aby se nebezpečí ze svého potenciálního stavu transformovalo do negativního následku (zranění nebo poškození zdraví). Hodnocení pracovních rizik je základním krokem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v organizaci a v současné době je pro jeho provedení poskytováno poměrně velké množství návodů a také různých softwarových nástrojů. Z tohoto procesu vychází základní koncepce řízení bezpečnosti práce v podniku a navazující interní dokumentace a přistupuje k tomu i management kvality.³¹

Řízení rizik je základním kamenem veškerých systémů řízení zaváděných za účelem zvyšování úrovně podniku v oblasti bezpečnosti, které jsou v podnicích implementovány podle specifikace normy OHSAS 18001:1999, metodického návodu

³¹ BARON, Ladislav et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: 2003. s. 61-64.

organizace práce ILO-OSH 2001 nebo podle českého ekvivalentu uvedené specifikace OHSAS programu SÚIP „Bezpečný podnik“.³²

3.5.1 Proč hodnotit rizika?

1. povinnost vyplývající ze zákonných předpisů a norem,
2. nezbytná podmínka pro efektivní řízení rizik
3. nedílná součást řízení podniku

3.5.2 Metody analýzy rizik

Pro identifikaci rizika se používá v Evropské unii řada metod, které se navzájem liší. Analýzy rizik je možné provést metodami relativními, kvalitativními nebo kvantitativními. V praxi se pak používá kombinace několika metod. Nesmí být opomenuto, že analýzy rizika jsou mnohdy velmi pracné a časově náročné.

Analýzy rizik průmyslových zařízení se zpravidla zaměřují na identifikaci a kvantifikaci zdrojů, ohrožujících životy a zdraví osob, hospodářská zvířata, jednotlivé složky životního prostředí, a v neposlední řadě i na majetek. Zdrojem rizika je označována každá skutečnost, čili podmínka nebo situace, která má reálný potenciál způsobit havárii. V průmyslových technologiích je za typický zdroj rizika považován objekt nebo zařízení, obsahující nebezpečnou látku, která je přítomna v dostatečném množství. Jedná se o látky toxické, hořlavé anebo výbuchu schopné.

Jaké metody analýzy rizika je nutno použít?

Jejich výběr značně závisí na charakteru podniku, provozovaných technologiích, druhu a množství používaných nebezpečných chemických látek a přípravků atd. Ke zjištění a popisu rizik je možné použít řadu metod. Každá metoda má své výhody i nevýhody. V technické praxi se proto často používá kombinace několika metod. Vypovídací schopnost je tak podstatně umocněna. Analýzy rizik se ve velkých průmyslových podnicích a regionech, kde je možno identifikovat mnoho zdrojů rizika, obvykle zahajují vhodnými relativními metodami, které slouží především pro prioritizaci zdrojů rizik a poté se pro závažné zdroje rizika použijí další metody analýzy rizik.

³² ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění. s. 38

Ty potom slouží k odhalení a konkretizaci příčin a následků havárií pro analyzované zdroje rizik.

Podle účinné legislativy je již analýza rizik vyžadována v souladu se zákonem o prevenci závažných havárií pro zpracování následující zákonem předepsané dokumentace:

- oznámení o zařazení objektu nebo zařízení do skupiny,
- program prevence závažné havárie,
- bezpečnostní zpráva,
- vnitřní havarijní plán (scénáře havárií vycházejí z analýzy rizik),
- podklady pro státní správu nebo podklady pro stanovení zóny havarijního plánování a pro vypracování vnějšího havarijního plánu

Bezpečnostní prohlídka

Provádí se zkušenými pracovníky a určují se při ní možná nebezpečí. U stávajících zařízení se prakticky jedná o fyzickou prohlídku zařízení. V případě nových zařízení se jedná již o posuzování technické dokumentace ještě před vlastní výstavbou a realizací zařízení³³.

Kontrolní seznam (Checklist)

Podle předem vypracovaného kontrolního seznamu (např. odbornou firmou), ve kterém jsou uvedeny typické nebezpečné látky, anebo potenciální zdroje nehod, se identifikuje nebezpečí. K vytvoření kontrolního seznamu je třeba definovat požadavky předpisů a norem, na jejichž základě je pak vytvořen soubor otázek. Většinou jsou kontrolní seznamy značně podrobné a jsou koncipovány tak, aby s jejich pomocí bylo možno posoudit shodu stavu systému s předpisy a normami. Důležité je, aby kontrolní seznamy byly pravidelně prověřovány a aktualizovány. Kompletní kontrolní seznam obsahuje u každé otázky možnosti vyjádření ano – ne. Nevýhodou kontrolního seznamu je skutečnost, že svádí k mechanickému přístupu bez uvažování dalších možných alternativ a souvislostí. Kontrolní seznamy jsou rovněž limitovány zkušenostmi autorů. Je proto důležité, aby je vytvářeli pracovníci s praxí, s odbornými zkušenostmi a znalostmi i ze souvisejících oborů. Identifikace nebezpečí pomocí

³³ BOZPinfo.cz, ISSN 1801-0334 © 2002-2015, [online] [cit. 2015-01-13] dostupné z WWW: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/hodnoceni_rizik120104.castjedna.html>

kontrolních seznamů je rychlá a snadná a může být použita v kterékoliv fázi života systému. Výhodou užití kontrolního seznamu pro identifikaci nebezpečí je jeho snadná použitelnost i pro méně zkušené pracovníky.

Metoda „WHAT-IF“

Metoda „What-if“ je založena na brainstormingu, při kterém kvalifikovaný pracovní tým (dobře seznámený se zkoumaným procesem) prověřuje formou dotazů a odpovědí neočekávané události, které se mohou v procesu vyskytnout. Formulované dotazy začínají charakteristickým „What-if“ (Co se stane, když ...?). Identifikace možných selhání a jejich následků se uskutečňuje formou tvořivých pracovních porad. Porad se zúčastní vybraná skupina odborníků dobře seznámených se zkoumaným procesem. Kdokoliv v týmu může formulovat otázku typu „Co se stane, když...“, která ho zajímá. Pracovní tým pak hledá odpovědi na takto formulované dotazy. Odhadují se následky vzniklého stavu nebo situace, navrhují se opatření a doporučení.

Generování dotazů závisí na intuici a provozních zkušenostech týmu odborníků. Postup studie metodou „What-if“ nemá tak dobře propracovanou strukturu, jako je tomu např. u metody HAZOP. S tím je třeba počítat při sestavování pracovního týmu, který musí být schopen tvořivého aplikačního přístupu k řešenému úkolu. Od týmu se totiž očekává, že na základě zkušeností intuitivně odhalí nebezpečné stavy a situace, které se mohou v různých fázích a režimech procesu vyskytnout.

Jedná-li se o jednoduchý proces, pak pracovní tým může být např. dvou nebo tříčlenný. Posouzení složitějšího procesu si obvykle vyžádá sestavení vícečlenného týmu a zpravidla několik pracovních porad. Prověřování při bezpečnostní studii se může týkat např. budov, energetického systému, surovin, produktů, skladů, provozních praktik, pracovních postupů, provozního prostředí, provozní bezpečnosti apod. V praxi je metoda „What-if“ relativně oblíbená, neboť neklade vysoké nároky na čas. Je však nutno počítat s tím, že nižší časová náročnost studie má kořeny v intuitivním, méně systematickém postupu. Pro podrobnější studie je potřeba použít systematickou metodu. Metoda „What-if“ je velmi efektivní a účinná, pokud má pracovní tým provozní zkušenosti a současně má aplikační zkušenosti s touto metodou. V opačném případě může být výsledek studie diskutabilní. Postup studie metodou „What-if“: Pro zdárný výsledek studie metodou „What-if“ je důležitá znalost procesu, kvalita realizačního týmu, aplikační zkušenosti realizačního týmu s metodou a tvořivá

atmosféra v průběhu pracovních porad. Brainstorming navozuje tvořivou atmosféru porady potřebnou pro získání potřebných informací.

Příprava

Příprava spočívá ve shromažďování všech dostupných podkladů. Jedná se zpravidla o popis procesu, výkresovou dokumentaci a provozní předpisy. Je nutné, aby podklady byly dostupné zejména pro vlastní týmovou práci při studii. Jedná-li se o stávající zařízení, je vhodná fyzická prohlídka zařízení. Je vhodné předběžně připravit některé otázky pro studii. Zdrojem otázek může být minulá studie nebo podobná studie.

Porada

Vlastní porada začíná odborně fundovaným popisem a vysvětlením účelu daného procesu. Při popisu se tým seznámí se zajištěním bezpečnosti procesu, bezpečnostní výstrojí a postupy používanými pro zajištění bezpečnosti obsluhy. Dalším krokem je formulování dotazů. Čas potřebný pro formulaci dotazů nelze předem vymezit. Je potřeba, aby tým využil schopností všech členů a dokázal je navíc kombinovat tak, aby dotazy pokryl a pečlivě prověřil celý proces. Doba trvání porady by neměla přesáhnout 4 hodiny, zejména pokud porada další den pokračuje. Není však vhodné ukončit poradu v okamžiku tvořivého přemýšlení. Pokud se jedná o větší proces, je vhodné ho rozdělit na menší části, které se prověřují postupně. Tím se lze vyhnout únavné formulaci velkého počtu otázek, které budou teprve někdy později posuzovány.

Otázky se formulují na základě zkušeností a aplikují se na existující podklady a popis procesu. Např.: „*Co se stane, když operátor otevře místo ventilu A ventil B?*“. Otázky mohou souviset s jakýmkoliv abnormálními podmínkami, nejen s poruchami komponent nebo odchylkami procesu. Otázka může být formulována takto: „*Co se stane, když se vstupní koncentrace významně změní?*“. Všechny otázky se zapisují. V průběhu porady však může být vznesena jakákoliv námitka týkající se bezpečnosti procesu, dokonce i když není vyjádřena přímo jako otázka. Např.: „*Obávám se, že by mohl být dodán nesprávný materiál.*“

Otázky formulované postupně jednotlivými účastníky porady zasahují do různých odborných oblastí. Je proto vhodné dotazy roztřídit do několika tematických

skupin, např. bezpečnost elektrického zařízení, zajištění před požárem nebo bezpečnost a ochrana zdraví obsluhy. Každé oblasti se může věnovat tým složený z jednoho nebo více odborníků. V případě, že je již takové nebo podobné zařízení někde provozováno, lze využít konzultací s pracovníky provozu. Cílem porady je identifikovat nebezpečné stavy a provozní situace. Dále pracovní tým odhaduje možné následky a navrhuje opatření vedoucí ke snížení rizika.

Metody relativní prioritizace rizik

Relativní prioritizace je spíše analytickým postupem než jednoduše definovanou analytickou metodou. Tento postup umožňuje srovnávat jednotlivé znaky několika procesů nebo aktivit a určit, zda obsahují nebezpečné faktory natolik významně, aby bylo potřeba je podrobit dalšímu zkoumání. Relativní prioritizace rizik umožňuje porovnávat stávající zařízení a technologie i technologie a zařízení ve fázi návrhu a získávat informace o tom, která varianta je lepší, tj. bezpečnější.

Porovnání je prováděno na základě číselných vyjádření, která představují relativní úroveň významnosti, kterou analytik přiřazuje každému zdroji rizika. Relativní prioritizace rizik by měla být prováděna již ve fázi návrhu technologického procesu, aby bylo možno nalézt optimální variantu řešení z hlediska bezpečnosti. Může však být stejně dobře použita i u již existujících zařízení k posouzení a porovnání rizik různých provozních operací a stavů. Běžně se užívá řada metod pro tyto účely.

Zde se zmíníme o dvou metodách, které jsou užívány především pro identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik pro účely havarijního plánování. Jedná se o indexovou metodu Dow Fire and Explosion Index a metodu IAEA 727.

Metody relativní prioritizace rizik jsou založeny na třech otázkách:

1. Co se může stát?
2. Jak je pravděpodobné, že se to stane?
3. Jaké to může mít následky?

Poměrná jednoduchost metod relativní prioritizace umožňuje jejich použití při základním zmapování a identifikaci nebezpečí a vyhodnocení rizik, ještě než použijeme metody přesnější, ale dražší a časově náročnější.

Metoda Dow index

Vyhodnocuje existenci a závažnost nebezpečí vzniku požáru, exploze nebo toxicity v rozsáhlých zařízeních. Při analýze se proces nebo činnost rozdělí do jednotlivých funkčních jednotek, které se ohodnotí indexy na základě materiálových fyzikálních a chemických vlastností, podmínek provozu, rozložení zařízení a dalších faktorů. Jednotlivé faktory jsou kombinovány a vyhodnocovány pomocí indexů a konečného skóre. Skóre jednotlivých provozních jednotek pak mohou být porovnávána, což umožňuje poměrně snadnou prioritizaci rizik jednotlivých zařízení.

Metoda IAEA-TECDOC-727

Reprezentuje moderní postup relativní klasifikace rizika velkých nehod při skladování, zpracování a přepravě nebezpečných látek. Metoda je vhodná pro klasifikaci rizika ve velkých podnicích i regionech, svými výsledky umožňuje provozovateli se rozhodnout, na které zdroje rizika se zaměřit nejdříve.

Principem metody je oddělené hodnocení následků a pravděpodobnosti vzniku závažných havárií. Při určování následků a pravděpodobnosti se používají zejména následující údaje: vlastnosti a množství nebezpečných látek v zařízení, rozmístění osob v okolí, četnost směru větru, frekvence operací (nakládání a vykládání), existence bezpečnostních a protipožárních systémů, stáří zařízení, kvalita a existence bezpečnostních postupů, havarijní plán apod.

Výsledkem hodnocení jsou následky a pravděpodobnost vzniku nehod, které je možno zobrazit v matici rizik, kde na ose X jsou následky a na ose Y je pravděpodobnost vzniku nehod.

Analýza lidské spolehlivosti (Human Reliability Analysis)

Jejím úkolem je zahrnout vliv lidského faktoru z hlediska operátorské a rozhodovací činnosti v rámci rozsáhlých automatizovaných technologických systémů. Vychází se z předpokladu, že rozhodování operátorů probíhá v krizových situacích a za stresových podmínek.

Analýza stromu událostí (Event Tree Analysis)

Metoda sleduje průběh procesu od iniciační události přes konstruování událostí vždy na základě dvou možností — příznivé a nepříznivé.

Analýza stromu poruch (Fault Tree Analysis)

Systematická zpětná analýza rozvoje událostí za využití řetězce příčin, které mohou vést k vybrané vrcholové události.

Konsekventní analýza

Jsou stanoveny odhady dosahů nejzávažnějších potenciálních havárií na příslušných zařízeních. Přitom se berou v úvahu podmínky vzniku havárie, vlastnosti nebezpečných látek, technologické podmínky, bezpečnostní prvky, meteorologické podmínky, členitost a zástavba terénu. Výsledkem jsou stanovené dosahy havarijních projevů.

Podrobnější popis jednotlivých metod analýz rizik je dostupný na webové stránce VUBP v Praze. Každá metoda má své specifické vlastnosti, které předurčují její použití. Její volbu ovlivňuje především cíl analýz (např. vytvoření seznamu odchylek, které vedou k ohrožení; posouzení bezpečnosti zařízení apod.). V případě komplexní analýzy rizika, která vede k objasnění jak příčin havárií (kvalitativní hledisko), tak i k ocenění následků a frekvencí havárií (kvantitativní hledisko), je třeba metody vhodné kombinovat. Žádná metoda totiž neposkytuje všechny potřebné údaje, nutné pro komplexní ocenění rizika.

Analýzy rizik jsou prvním a zcela zásadním krokem v komplexním zabezpečení prevence závažné havárie. Výběru vhodné metody, respektive lépe vhodné kombinaci několika metod analýzy rizik, je proto nutné věnovat zvýšenou pozornost. Již tento první krok vyžaduje tým zkušených specialistů. Vlastní provedení analýzy rizika, včetně interpretace jejich výsledků, je vysoce náročná specializovaná činnost, obvykle časově náročná, vyžadující prohlídky hodnocené technologie, technologických a jiných podmínek, a hlavně kvalifikovanou spolupráci s technologií a dalšími odborníky hodnocené technologie.

Analýza rizika a její výsledky jsou pak vhodným podkladem pro zcela konkrétní organizační opatření a technická opatření podnikatelského subjektu a zdůvodněné investice do oblasti bezpečnosti.

4 PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen rizika).³⁴

Poznámka: Pojmy s různým obsahem od teoretiků v oblasti „BOZP“ (VÚBP v Praze, Institut výchovy a bezpečnosti práce v Brně)

NEBEZPEČÍ – je vlastnost látky, fyzikálního či biologického jevu nebo stav systému, která může působit nepříznivě na zdraví živé bytosti, životní prostředí a materiální hodnoty. Subjekt se této vlastnosti nemůže zbavit, projeví se však pouze tehdy, je-li dotčený subjekt jejímu vlivu vystaven (exponován). Nebezpečí je zdrojem rizika.

OHROŽENÍ – stav, ve kterém je subjekt vystaven působení nebezpečí. Míra ohrožení je vyjádřena rizikem.

RIZIKO – je v komplexním pojetí chápáno jako kombinace pravděpodobnosti, že se něco stane a následku, s jakým se něco stane.

Absolutní bezpečnost neexistuje, neexistuje nulové riziko. Posuzování rizik zaměstnavatelem je systematické a nekončící zjišťování, co může způsobit škodu. Riziko lze různými způsoby hodnotit, analyzovat, „vypočítat“.

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli podle odstavce 1 nebo zvláštními právními předpisy je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.³⁵

4.1 Kategorizace prací z hlediska hygieny práce

Kategorie prací jsou definovány v § 3 vyhlášky č. 432/2003 Sb. Práce zařazené do kategorie 1 nepředstavují pro zaměstnance riziko. Práce kategorie 2 jsou práce,

³⁴ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 199-200

³⁵ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 199-200

kde poškození zdraví vlivem pracovních podmínek nelze vyloučit, například u zvýšeně citlivých osob. Práce kategorie 3 je práce, při které není expozice osob faktorům pracovního prostředí spolehlivě snížena technickými opatřeními na úroveň stanovenou hygienickými limity a pro zajištění ochrany zdraví pracovníků je třeba využívat ochranné prostředky či jiná ochranná opatření. Práce kategorie 4 jsou práce s vysokým rizikem poškození zdraví, které nelze vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření. Práce kategorie 3 a 4 jsou podle § 39 „zákona o ochraně veřejného zdraví“ označovány jako rizikové práce. Rizikovou prací může být také práce kategorie 2, pokud o této práci takto rozhodl orgán ochrany veřejného zdraví. V příloze vyhlášky č. 432/2003 Sb., jsou uvedeny jednotlivé faktory, na které se kategorizace vztahuje a kritéria pro zařazování prací do jednotlivých kategorií.

Kategorizace prací je povinnost, kterou zaměstnavatelům ukládá § 37 a následující „zákona o ochraně veřejného zdraví“. Kategorizace se týká všech prací a povinnost kategorizovat má i ten, kdo není zaměstnavatelem, ale vykonává práce sám nebo s rodinnými příslušníky. Podle výsledku kategorizace dojde zaměstnavatel k jedné ze tří variant,³⁶ a z nich vyplývající následující postupy:

- I. *práce je zaměstnavatelem kategorizována jako práce kategorie 3 nebo 4* – zaměstnavatel podá návrh na zařazení prací do kategorií orgánu ochrany veřejného zdraví, tj. krajské hygienické stanici. Pokud krajská hygienická stanice návrh akceptuje, pak vydá rozhodnutí o zařazení práce do příslušné kategorie 3 nebo 4.
- II. *práce je zaměstnavatelem kategorizována jako práce kategorie 2* – zaměstnavatel tuto skutečnost oznámí orgánu ochrany veřejného zdraví, tj. krajské hygienické stanici. Pokud krajská hygienická stanice návrh akceptuje, nevydává rozhodnutí, ale pouze tuto skutečnost vezme na vědomí. Krajská hygienická stanice však může rozhodnout, že práce zařazená do kategorie 2 je prací rizikovou nebo o tom, že práci zařazuje do vyšší kategorie.
- III. *práce, které nejsou zařazeny do kategorie 2, 3 nebo 4 jsou automaticky zařazeny do kategorie 1* – návrh ani oznámení o zařazení práce do této kategorie

³⁶ ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb.: o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Praha: Vydavatelství a nakladatelství MV ČR, 14.7.2000, roč. 2000, č. 74, 74/2000 Sb. s. 30

zaměstnavatel (nebo osoba samostatně výdělečně činná) nepodává. Stejně jako v případě kategorie 2 má však orgán ochrany veřejného zdraví pravomoc rozhodnout o zařazení práce do vyšší kategorie.

4.2 Zdravotní způsobilost zaměstnanců

Jednou z povinností zaměstnavatele, uložené mu „zákoníkem práce“, je i povinnost zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči. To znamená, aby měl za tímto účelem svého lékaře nebo zdravotnické zařízení, kteří mu budou takovou službu poskytovat. Součástí závodní preventivní péče je i posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci. „Zákoník práce“ stanoví, že zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařskou a jakým pracovně lékařským (lékařským preventivním) prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.³⁷ Zvláštním předpisem je zde zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, který v ustanovení § 40 stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči. Základním úkolem zdravotnického zařízení poskytujícího zaměstnavateli závodní preventivní péči je poradenská činnost pro zaměstnavatele, zaměstnance a jejich zástupce při plnění povinností, které jsou jim ukládány „zákoníkem práce“ a „zákonem o ochraně veřejného zdraví“. Za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci jsou prováděny preventivní prohlídky, v termínech a rozsahu stanovených v právních předpisech. Základním předpisem, který stanoví i druhy prohlídek, kterými jsou vstupní, periodická, mimořádná, řadová, výstupní a následná, je Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku Ministerstva zdravotnictví ČSR, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ve znění pozdějších předpisů. Současně, vzhledem k tomu, že zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, ke kterým není mimo jiné zdravotně způsobilý³⁸ (aktuálně platný a účinný „zákoník práce“ používá slov „nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost

³⁷ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 204-207

³⁸ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualizované vydání. Olomouc: 2014, s. 204-207

by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“), musí zaměstnavatel zaměstnance k předepsaným zdravotním prohlídkám poslat ještě před uplynutím doby platnosti zdravotního posudku na základě kterého zaměstnanec je oprávněn vykonávat práci.

Pro posuzování zdravotní způsobilosti je nezbytná nejenom znalost zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance, ale i znalost zdravotní náročnosti práce vykonávané v konkrétních podmínkách daného zaměstnavatele.

4.3 Odborná způsobilost zaměstnanců

Ustanovení § 11 zákona o zajištění dalších podmínek „BOZP“, pojednává o zvláštní odborné způsobilosti. Pojem „zvlášť odborně způsobilý zaměstnanec“ zavedl do pracovního práva již starý „zákoník práce“. Je to zaměstnanec, který obsluhuje buď technické zařízení, které představuje zvýšenou míru ohrožení života a zdraví nebo vykonává činnost, která sama o sobě představuje zvýšenou míru ohrožení života a zdraví. Zásadou je, že na technických zařízeních, která představují zvýšenou míru ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců, pokud jde o jejich obsluhu, montáž, kontrolu nebo opravy, mohou práce a činnosti samostatně vykonávat a samostatně je obsluhovat jen zvlášť odborně způsobilí zaměstnanci.

4.4 Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem.

Podle ustanovení „zákoníku práce“ je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, pokud možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.

Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. Vláda stanovila nařízením bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.³⁹

4.5 Pracoviště a pracovní prostředí

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat podle „zákoníku práce“ pro zaměstnance bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Pod pojmem pracovní prostředí se rozumí pracoviště, přístup na pracoviště, sociální zařízení (zázemí), faktory pracovního prostředí. Pracoviště je vybaveno stavebními konstrukcemi nebo stavbou, strojním a technologickým zařízením, nábytkem, rozvody energií a ostatním pomocným zařízením. Toto vše ovlivňuje prostředí zaměstnance a samotného zaměstnance, který v něm vykonává požadovanou práci a tráví zde třetinu svého produktivního věku.

Pracovní prostředí podle „nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí“, kdy se zaměstnanec může plně soustředit na výkon práce. Zaměstnanec musí mít k dispozici všechny dostupné informace, podklady, strojní a technologické zařízení provozuschopné, funkční, bezpečné, musí umět bezpečně nastavit, spustit a ovládat výrobní operaci, mít k dispozici vhodné pracovní ochranné prostředky, má bezpečnostní přestávku v práci, má na svém pracovišti dostatek prostoru pro materiál, výrobky i ostatní pracovní pomůcky, a pracoviště splňuje další nezbytné podmínky pro bezpečný výkon práce.

4.6 Revize a kontroly strojů a zařízení

Prvním nebezpečným technickým zařízením, které začalo být ve větší míře využíváno, byl parní kotol jako podstatná část parního stroje. První použitelný stacionární parní stroj na území habsburské monarchie byl postaven a uveden do provozu asi roku 1824. Řada výbuchů parních kotlů spojených s materiálními

³⁹ Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků

i lidskými ztrátami vedla k vydání prvních předpisů stanovících určitá bezpečnostní opatření pro jejich provoz. Ministerská nařízení např. nařizovala pravidelné zkoušení parních kotlů. Následně byl v roce 1871 vydán zákon, který stanovil pravidelné zkoušení parních kotlů úřadem k tomu zmocněným. Již tehdy byl předepsán materiál kotlů, jeho vybavení pojistnými ventily, manometrem a vodoznaky. Před uvedením kotle do provozu musela být provedena přejímací zkouška kotelním komisařem včetně tlakové zkoušky zvýšeným tlakem. Dále bylo předepsáno, kdy musí být zkouška opakována. Jedenkrát ročně se měla provádět revize, jednou za 5 let vnitřní revize a tlaková zkouška. O všech zkouškách se muselo uchovávat potvrzení. Byl stanoven i požadavek na obsluhu kotle – topič musel být osoba spolehlivá, starší 18 let, která se prokázala vysvědčením způsobilosti k obsluze parního kotle.

Úřední komisař - zkoušející byl státním úředníkem, který prováděl státní odborný dozor nad technickým zařízením a jeho provozováním. Byl pro určitý okres ustanoven vládou. Běžné přejímání kotlů a pravidelné kontroly kotlů mohl rovněž provádět i kotelní komisař společenstva provozujícího parní kotle. Na rozdíl od státního komisaře neprováděl úřední šetření výbuchů kotlů.

4.7 Práva a povinnosti zaměstnance

Podle ustanovení „zákoníku práce“ mají zaměstnanci v pracovním procesu povinnost řídit se návody a pracovními postupy pro obsluhu strojů a používání nástrojů, používat osobní ochranné pracovní pomůcky, účastnit se školení o bezpečnosti práce a podrobovat se lékařským prohlídkám. Zároveň mají zaměstnanci mimo jiné právo se zaměstnavatelem jednat o otázkách bezpečnosti práce na pracovišti.

4.8 Pracovní úrazovost

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt, které byly způsobeny zaměstnanci nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů v souvislosti s nimi⁴⁰.

⁴⁰ IDNES.cz, © Copyright 1999–2015 MAFRA, a. s., [online] [cit. 2015-02-13] dostupné z WWW: <http://finance.idnes.cz/pracoviste-se-muze-snadno-promenit-v-zonu-smrti-fuq-/podnikani.aspx?c=A070727_143116_firmy_rady_hla>

Vznik pracovního úrazu je velkou nepříjemností nejen pro postiženého zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel je totiž ze zákona povinen, podle ustanovení „zákoníku práce“, zajistit svým zaměstnancům při práci bezpečnost a ochranu jejich zdraví – jinými slovy, odpovědnost za to, zda se budou jeho zaměstnanci vracet z práce domů zdraví, je především na něm. Musí aktivně a soustavně vyhledávat rizikové faktory a pracovní procesy a přijímat opatření k jejich eliminaci, kontrolovat účinnost přijatých preventivních opatření a v případě potřeby je přizpůsobovat měnícím se skutečnostem, musí zajistit svým zaměstnancům ochranné pomůcky, zajistit jejich informovanost o přijatých opatřeních v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci... Je toho mnoho, co zaměstnavatel musí podle zákona splnit, veškeré náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přitom leží plně na něm.

V „zákoníku práce“ je výslovně určeno, že tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance. To vše je dobré si uvědomit ještě před započítáním vlastního podnikání. „Každý kdo hodlá začít podnikat a bude při své činnosti zaměstnávat fyzické osoby, tedy své zaměstnance, by již při tvorbě podnikatelského záměru měl vyhodnocovat a porovnávat zamýšlené činnosti s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“⁴¹

Druhy pracovních úrazů:

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

Pracovní úraz z hospitalizací delší než 5 dní – takové poškození zdraví, jehož ošetřování si vyžádalo pobyt v nemocnici delší než 5 kalendářních dnů.

Pracovní úraz ostatní – takové poškození zdraví, na jehož následky je postižený v dočasné pracovní neschopnosti.

Dalším druhem pracovního úrazu jsou tzv. pracovní úrazy drobné, tyto se zapisují u zaměstnavatele v „Knize drobných úrazů“. Takto zapsané úrazy a poranění, nejsou statisticky relevantní a pro vyhodnocení celkového obrazu úrazovosti jsou zanedbatelné, zaměstnavatelé nemají ze zákona povinnost tyto úrazy hlásit. Po ošetření takového úrazu je zaměstnanec schopen práce bez větších omezení, většinou jde jen o drobná

⁴¹ IDNES.cz, © Copyright 1999–2015 MAFRA, a. s., [online] [cit. 2015-02-13] dostupné z WWW: <http://finance.idnes.cz/pracoviste-se-muze-snadno-promenit-v-zonu-smrti-fuq-/podnikani.aspx?c=A070727_143116_firmy_rady_hla>

poranění, škrábnutí, oděrky, píchnutí atd. Záznamy o takovém úrazu je zaměstnavatel povinen vést pro případ, že by se z takového úrazu později stal pracovní úraz ostatní.

Dle § 105 odst. 1 „zákoníku práce“ musí zaměstnavatel vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku každého pracovního úrazu. Dle § 105 odst. 2 „zákoníku práce“ musí v knize úrazů vést evidenci všech pracovních úrazů, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny (popř. žádná pracovní neschopnost). Dle § 105 odst. 3 „zákoníku práce“ při pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny a při úmrtí zaměstnance musí zaměstnavatel nejpozději do pěti pracovních dnů po oznámení úrazu vyhotovit záznam o pracovním úrazu a vést o pracovním úrazu dokumentaci (dle Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu).⁴²

⁴² Státní úřad inspekce práce, Copyright © 2015, [online] [cit. 2015-03-10] dostupné z WWW: <<http://www.suip.cz/oip10/hlaseni-pracovnich-urazu/>>

5 KONTROLA POVINNOSTÍ „BOZP“

5.1 Živnostenská inspekce

Zákonem z roku 1883 byli ustanoveni živnostenští inspektoři. Měli postavení státních úředníků. Inspektoři kontrolovali všechny živnostenské podniky jednoho nebo několika okresů. Jejich úkolem bylo kontrolovat dodržování zákonných předpisů jak ze strany podnikatelů, tak i dělníků. Zabývali se kontrolou předpisů pro zařízení a opatření na ochranu života a zdraví dělníků jak v dílnách, tak i v naturálních bytech, pro vedení dělnických seznamů, výkazů, zpracování služebních řádů, výplatu mezd a živnostenského vzdělávání mladistvých dělníků.

Inspektoři měli právo kdykoliv vstupovat do jednotlivých podniků, mohli vyslyšet ve věcech, které jim věcně příslušely. Po zavedení úrazového pojištění v r. 1888 spolupracovali živnostenští inspektoři s úrazovou pojišťovnou. Instituce živnostenských inspektorů se vžila a inspektoři si získali důvěru jak podnikatelů, tak jejich zaměstnanců, takže byli zváni k řešení sporů pracovních i mzdových.

Po vzniku samostatného Československa byly rakouské živnostenské zákony převzaty a živnostenská inspekce, podřízená ministerstvu sociální péči, pokračovala v činnosti až do roku 1952.

Československo přijala zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, který mimo jiné uzákonil působnost závodních výborů v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pojištění pracujících. Na nedostatky měly závodní výbory upozorňovat správu závodů, dovolávat se dozorcích orgánů a jedním pracovníkem se zúčastnit šetření těchto orgánů v závodě.

5.2 Odborný dozor a další orgány dozoru

Výše popsaný stav trval do roku 1951. V roce 1951 byl vydán zákon o „BOZP“. Ten (podle sovětského vzoru) svěřoval dozor nad dodržováním bezpečnosti práce jednotné odborové organizaci, která ho měla provádět svými orgány inspekce práce. V roce 1954 byl vydán zákon o bezpečnosti práce v JZD a u jednotlivě hospodařících rolníků. Předešlé zákony pak byly zrušeny zákonem č. 65/1961 Sb., o „BOZP“, který byl u nás v oblasti dozoru nad bezpečností práce, hlavně z hlediska

své působnosti, dosud nejkompexněji pojatou právní normou (dozor i nadále vykonávaly orgány ROH – tj. Revoluční odborové hnutí).

V roce 1962 byla vydána vyhláška Ministerstva zemědělství, lesního a vodního hospodářství o státním odborném dozoru nad technickým stavem strojů používaných v zemědělství a nad bezpečností a ochranou zdraví při práci s těmito stroji. Dozor v zemědělství tak byl znásoben, protože uvedená vyhláška zachovávala jak dozor ROH, tak i státní odborný technický dozor.

5.2.1 Státní odborný technický dozor

S rozvojem dalších technických oborů, jako bylo plynárenství a elektrotechnika, se existující kotelní komisariáty přeměnily na komisariáty pro strojnictví a elektrotechniku.

Vládním nařízením z roku 1952, v rámci úprav státní správy, byl při Ministerstvu paliv a energetiky zřízen odborně technický dozor – Ústav technického dozoru (dále jen „ÚTD“). Tomuto dozoru podléhala technická zařízení, která mohla ohrozit bezpečnost lidského života a zdraví, národní majetek a jiné hospodářské hodnoty. Jmenovitě byly vyjmenovány parní kotle a tlakové nádoby, silnoproudá elektrická zařízení a zdvihadla, později k nim byla přiřazena i zařízení plynová. Ve vládním nařízení o zřízení ÚTD se poprvé objevuje pojem „vyhrazená technická zařízení“, definovaná jako technická zařízení určená Ministerstvem paliv a energetiky v dohodě s příslušnými orgány.

5.2.2 Státní odborný dozor nad bezpečností práce

Před vydáním zákona č. 174/1968 Sb. existovaly tři státní dozory. Dozor ROH se zaměřením na bezpečnost práce, nedostatečně vybavený pro řešení otázek technické povahy, který se částečně překrýval se státním odborným dozorem v zemědělství. Ten se zase kompetenčně překrýval s ÚTD – Ústav technického dozoru, pokud jde o vyhrazená technická zařízení. Každý z těchto dozorů byl řízen jiným ústředním orgánem. Zákonem č. 174/1968 Sb. byl zřízen jednotný státní odborný dozor nad bezpečností práce a technickými zařízeními. Kromě toho byl dozor vybaven pravomocemi na vynuucování dodržování předpisů jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Organizační uspořádání odpovídalo právě vznikající federaci. Byl zřízen ČÚBP v Praze a Slovenský Úřad bezpečnosti práce v Bratislavě. Úřad byl ústředním orgánem státní správy a vznikly inspektoráty bezpečnosti práce – IBP.

Kontrola týkající se pracovněprávních vztahů byla řadu let v České republice značně roztržena. Pod jedním ministerstvem (MPSV) vedle sebe působily a kontroly vykonávaly jak úřady práce (vykonávaly kontrolu povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů), tak IBP (prováděly kontrolu bezpečnosti práce, technických zařízení a stanovených pracovních podmínek). Některé problematiky byly současně kontrolovány několika orgány (např. pracovní doba, doba odpočinku, vedení evidence pracovní doby a mnohé další). Z tohoto důvodu byl vydán zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Zákon soustředil v působnosti rezortu práce a sociálních věcí do jedné právní úpravy kontrolu pracovněprávních předpisů, a právních předpisů k zajištění bezpečnosti technických zařízení včetně vyhrazených technických zařízení. V působnosti úřadů práce byla ponechána problematika kontroly ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů a také pracovněprávních předpisů o zaměstnanosti (např. rekvalifikace, příspěvky na chráněná pracovní místa, nelegální práce včetně zaměstnávání cizinců, agentury práce, povolení ke zprostředkování a způsob zprostředkování, pracovní rehabilitace).

Zákonem byl tak zřízen SÚIP a OIP; sídlem úřadu se stala Opava. V čele SÚIP je generální inspektor; v čele inspektorátů jsou pak vedoucí inspektoři. V zákoně jsou taxativně vyjmenovány úkoly SÚIP i OIP; nedotčeny zůstaly úkoly SÚIP a OIP v problematice spolupráce s dalšími státními kontrolními orgány, např. Česká inspekce životního prostředí, Krajské hygienické stanice, Česká obchodní inspekce, Česká potravinářská inspekce, Policie ČR Celní správa, obecní úřady – zejména živnostenské a kontrolní a inspekční orgány v oborech – letecká, vodní a železniční doprava.

5.2.3 Drážní inspekce

Drážní inspekce je nezávislá státní instituce, která se zabývá vyšetřováním mimořádných událostí, nejčastěji nehod, k nimž dojde na drahách. Podle zákona je správním úřadem podřízeným ministerstvu dopravy a nemá vlastní právní subjektivitu. Byla zřízena k 1. lednu 2003 na základě

ustanovení § 53a zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění novelizujícího zákona č. 77/2002 Sb., jako jedna z prvních institucí tohoto typu v Evropské unii.

5.2.4 Báňská inspekce

Státní báňská správa je nejstarším historicky doloženým státním orgánem v České republice. Byla vytvořena již roce 1871 zákonem č. 77 říšského zákoníku, a navazovala na činnost báňských institutů ze 16. století. Výrazná úprava organizace státní báňské správy byla provedena až po 2. světové válce vládním nařízením č. 20 z roku 1954. Ústřední báňský úřad byl zřízen při vládě Československé republiky jako ústřední orgán státní správy. Český báňský úřad byl zřízen zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Ústředním orgánem státní báňské správy České republiky je Český báňský úřad v Praze. Mezi další orgány státní báňské správy patří obvodní báňské úřady.

5.2.5 I.T.I.

Institut technické inspekce (nyní z názvem TIČR – Technická inspekce ČR). Státní odborný dozor nad vyhrazenými technickými zařízeními začala provádět organizace státního odborného dozoru.

Vyhrazenými technickými zařízeními jsou zařízení se zvýšenou mírou ohrožení zdraví a bezpečnosti osob a majetku; jsou to technická zařízení tlaková, zdvihací, elektrická a plynová (v minulosti sem patřila ještě zařízení v jaderné energetice – ta byla přiřazena kontrole Státního úřadu pro jadernou bezpečnost).

6 POROVNÁNÍ VYBRANÝCH FIREM

6.1 Analýza a výzkum

Hlavním pramenem praktické části byl sběr a následná analýza statistických dat získaných Státním úřadem inspekce práce, ve kterých bude sledován především počet porušení povinností k zajištění bezpečnosti práce, a počet úrazových dějů u vybraných subjektů, s ohledem na osobní zkušenost při provádění kontrol na pozici inspektora bezpečnosti práce.

Praktická část byla zaměřena na kvalitativní výzkum. Zde byla použita metoda srovnání počtu pracovních úrazů v závislosti na počtu nedodržení požadavků na bezpečnost práce. Jako kontrolní vzorek byli vybráni takoví zaměstnavatelé, u nichž byl kontrolami provedenými inspektory Státního úřadu inspekce práce zjištěn velký počet závad v oblasti bezpečnosti práce, a ve druhé skupině naopak zaměstnavatelé, u nichž byl kontrolami provedenými inspektory Státního úřadu inspekce práce zjištěn malý nebo žádný počet závad v oblasti bezpečnosti práce. Porovnání těchto dvou vzorků budou ověřeny, a potvrzeny nebo vyvráceny hypotézy.

6.2 Porovnání vybraných firem

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 14. července 2014 nazvaná Pracovní úrazovost v ČR v roce 2013 a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. pololetí roku 2014 uvádí, že v roce 2013 bylo v České republice zaznamenáno celkem 42 927 pracovních úrazů s pracovní neschopností. Za rok 2014 došlo v Česku ke 40 358 pracovních úrazů, přičemž 105 bylo smrtelných a 1394 závažných. Nejvíce pracovních úrazů vzniklo ve zpracovatelském průmyslu. V tomto odvětví, v němž je zaměstnáno nejvíce zaměstnanců, je vykazován také největší počet pracovních úrazů žen a mladistvých, rovněž největší počet smrtelných pracovních úrazů. Dalšími rizikovými odvětvími jsou stavebnictví, doprava a skladování. Nejčastějším zdrojem smrtelných pracovních úrazů se stala pozemní vozidla a ostatní dopravní prostředky, převážná většina smrtelných pracovních úrazů spojených s tímto zdrojem se udála v důsledku dopravní nehody. Další častý zdroj smrtelných úrazů představují budovy, konstrukce a povrchy. Zde se jedná především o pády z výšky a pády do hloubky. Pokud se ptáme po příčinách pracovních úrazů, pak nejvíce z nich se stalo v důsledku špatně odhadnutého, nebo nedostatečně odhadnutého rizika.

Mezi tři nejrizikovější profese, při kterých v roce 2014 v Česku vznikly závažné pracovní úrazy, patří řemeslníci a opraváři, pracovníci obsluhující stroje a zařízení a pomocní pracovníci.

Tabulka 1 Počty závažných pracovních úrazů

Profese	Počet závažných úrazů
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	410
Obsluha strojů a zařízení	344
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	207
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	135
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	91
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech	62
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	47
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	33
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	30
Ostatní	35

Mezi nejrizikovější profese patří řidiči nákladních aut a tahačů, ale také řidiči jiných motorových vozidel a stavební dělníci. V roce 2014 zemřelo při dopravní nehodě 13 řidičů nákladních vozidel a tahačů. Stavebních dělníků zemřelo v roce 2014 celkem 9, převážně při pádu z výšky.

Tabulka 2 Nejrizikovější profese

Profese	2010	2011	2012	2013	2014
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	16	14	10	11	13
Stavební dělníci	5	5	12	7	9
Řidiči motorových vozidel	2	5	5	4	8
Pomocní a nekvalifikovaní dělníci	18	20	12	11	8

Podle SÚIP došlo ve většině případů ke ztrátě lidského života kvůli špatnému nebo nedostatečnému odhalení rizika. Celkem se tak stalo v 62 případech ze 105. Celkem 14 usmrcených pak nedodržovalo bezpečné a doporučené pracovní postupy nebo jednali bez oprávnění a proti zákazu. Zbytečné smrtelné úrazy se pak staly

následkem odvedení pozornosti. Při těchto činnostech přišlo o život v roce 2014 celkem 6 osob.⁴³

Tabulka 3 Nejčastější příčiny smrtelných pracovních úrazů

Příčina pracovního úrazu	Počet smrtelných úrazů
Nedodržení bezpečného pracovního postupu nebo jednání proti zákazu	14
Odvedení pozornosti, žertování nebo hádka	6

Pro porovnání a vyhodnocení počtu zjištěných závad ve vztahu k množství hlášených pracovních úrazů byly použity výsledky kontrol provedených Státním úřadem inspekce práce v roce 2014. Takto zjištěné výsledky slouží k potvrzení nebo vyvrácení vytyčených hypotéz:

H1 – *plnění povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti je hlavním činitelem vedoucím k snížení počtu pracovních úrazů,*
a H2 – *neplnění povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti není hlavním činitelem vedoucím k navýšení počtu pracovních úrazů.*

Tabulka 4 Celkový počet kontrol a pracovních úrazů za r. 2014

Kontroly SÚIP za rok 2014	
Počet kontrol	19 603
Nedostatky	37 196
Úrazy	25 876

Z údajů tabulky č. 4 vyplývá, že při celkovém počtu 37 196 zjištěných závad bylo jednou kontrolou zjištěno průměrně 1,9 závad.

Jak je patrné z tabulky č. 5, u firem vykazujících největší počet evidovaných pracovních úrazů za rok 2014 bylo jednou provedenou kontrolou zjištěno průměrně 4,15 závad. Z tohoto zjištění vyplývá, že mezi počtem nedostatků zjištěných při kontrole, a počtem pracovních úrazů, je přímá úměra. Tento údaj hovoří tedy jasně ve prospěch hypotézy, že větší počet závad zjištěných při kontrolách SÚIP je i možnou příčinou většího počtu pracovních úrazů.

⁴³ Státní úřad inspekce práce, Copyright © 2015, [online] [cit. 2015-04-12] dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/_files/suip-832341b40fecb461fecf89a93ac1ad8e/tisk_zprava_1pol_14.pdf>

Tabulka 5 Firmy s největším počtem pracovních úrazů v r. 2014

Firma	Počet kontrol	Počet závad	Počet úrazů	Průměr závad na kontrolu
A	16	52	75	3,25
B	2	0	47	0
C	6	12	44	2
D	1	7	36	7
E	4	3	28	0,75
F	2	10	28	5
G	1	2	25	2
H	1	11	25	11
I	4	23	24	5,75
J	1	6	19	6
K	2	10	16	5
L	4	8	16	2
průměr	3,67	12	31,92	4,15
celkem	44	144	383	

K analýze počtu závad a počtu pracovních úrazů byly cíleně vybrány firmy s největším počtem pracovních úrazů registrovaných ve statistikách SÚIP, tedy úrazů smrtelných, závažných i ostatních.

H1 – plnění povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti je hlavním činitelem vedoucím k snížení počtu pracovních úrazů.

Při kontrolách bylo zjištěno, že u zaměstnavatelů, u kterých byl zjištěn větší počet závad v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, je většinou evidován i větší počet pracovních úrazů, jak je patrné z tabulky č. 5. Naopak zaměstnavatelé, u kterých byl počet závad zjištěných při kontrolách nízký, vykazují i nízký počet pracovních úrazů. Z těchto závěrů je tedy vyvozujeme, že *H1, plnění povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti je hlavním činitelem vedoucím ke snížení počtu pracovních úrazů*, je možno potvrdit.

Výsledky porovnání kontrol dále ukázaly, že *H2 – neplnění povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při pracovní činnosti není hlavním činitelem vedoucím k navýšení počtu pracovních úrazů*, je vyvrácena.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo zjistit a porovnat míru rizika vzniku pracovního úrazu zaměstnanců u zaměstnavatelů neplnících si své zákonné povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví.

Zanedbání bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podnicích má velmi vážné důsledky:

- vyšší nemocnost a větší objem nevyužitého času vedoucí ke ztrátám produktivity, menšímu využití nákladného výrobního zařízení,
- nízkou morálku vedoucí ke snížení produktivity, plýtvání dovednostmi
- a zkušenostmi zaměstnanců, k nevyužití podnikových investic do výcviku
- a potížím při získání kvalitních zaměstnanců,
- placení náhrad nebo odškodnění zraněným a nemocným pracovníkům nebo
- rodinným příslušníkům při úmrtí pracovníků v důsledku pracovních úrazů
- a nemocí z povolání,
- zvýšené náklady při řešení vzniklých sporů a výplatu prémie za ztížené pracovní podmínky a prostředí.

K dalším důsledkům patří:

- vyšší sazby pojistného účtované pojišťovny,
- vyšší míra poškození strojů, zařízení a objektů v důsledku nehod,
- pokuty vyměřené orgány inspekce,
- spory s odborovými organizacemi, veřejnými orgány a místní komunitou,
- ztráta dobré pověsti, narušení vztahů se subdodavateli,
- v případě rozsáhlých porušení nebo závažných důsledků dokonce uzavření provozu nebo odnětí povolení k činnosti.

Plnění povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců je proto prvořadým činitelem v boji o snížení počtu pracovních úrazů. Působení Státního úřadu inspekce práce a ostatních kontrolních orgánů na zaměstnavatele, aby důsledně plnily své povinnosti vyplývající z právních předpisů, a tím snížily počet pracovních úrazů, je dlouhodobý a nelehký úkol. Vzhledem počtu pracovních úrazů je ze strany Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) zaměřena kontrolní činnost

právě do odvětví, která vykazují vysokou pracovní úrazovost. Kontroly v oblasti bezpečnosti práce se zaměřují zejména na plnění povinností zaměstnavatelů při prevenci a dodržování předpisů. SÚIP se ohledem na potřebu účinnějšího prosazování zákonem stanovených požadavků, stává součástí realizace úkolů, které jsou stanoveny Národní politikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Potvrzení hypotézy H1, že plnění zákonných povinností snižuje počet pracovních úrazů, je dalším argumentem v boji za snížení úrazových dějů, o který se tvůrci nových zákonů a prováděcích předpisů k zajištění bezpečnosti práce budou moci opřít.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literární zdroje

- [1] BARON, Ladislav et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Tigris, 2003. 75 s. ISBN 80-7071-212-0.
- [2] DANDOVÁ, Eva a kol. *Bezpečnost práce - nedílná součást života: učební manuál*. Vyd. 1. Praha: ČMKOS, 2008. 172 s. ISBN 978-80-903917-9-6.
- [3] MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl I:* Praha: VÚBP, 2009, 118 s. ISBN 978-80-86973-76-0.
- [4] MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl II:* Praha: VÚBP, 2009, 103 s. ISBN 978-80-86973-79-1.
- [5] MALÝ, Stanislav a kol. *Prevence pracovních rizik Díl III:* Praha: VÚBP, 2009, 100 s. ISBN 978-80-86973-82-1.
- [6] NEUGEBAUER, Tomáš. *Průvodce problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: BMSS-Start, 2010. 79 s. Průvodce extra; 2/2010. ISBN 978-80-86140-62-9.
- [7] SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 414 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-189-2.
- [8] ŠENK, Zdeněk. *1309 testových otázek „BOZP“: jedinečný zdroj informací pro OZO „BOZP“*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2011, 415 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2636-471.
- [9] ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-737-9.
- [10] ZÁKONÍK PRÁCE: *prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5.

Legislativní dokumenty

- [11] ČESKO. Zákon 262/2006 Sb.: zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České Republiky*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství MV ČR, 7.6.2006, roč. 2006, 84. Dostupné

- z www: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>
- [12] *ČESKO*. Zákon č. 258/2000 Sb.: o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka předpisů České republiky*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství MV ČR, 14.7.2000, roč. 2000, č. 74, 74/2000 Sb. Dostupné z www: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>>
- [13] *ČESKO*. Zákon č. 309/2006 Sb.: kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). In: *Sbírka předpisů České republiky*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství MV ČR, 22.6.2006, roč. 2006, č. 96, 96/2006 Sb. Dostupné z www: <<http://psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=309&r=2006>>
- [14] *EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA EVROPSKÉ UNIE*. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES: o některých aspektech úpravy pracovní doby. In: *Úřední věstník Evropské unie*, 18.11.2003, L 299, 32003L0088. Dostupné z www: <http://eurlex.europa.eu/search.html?lang=cs&text=2003%2F88%2FES&qid=123820012417&type=quick&scope=EURLEX&DD_YEAR=2003>

Elektronické zdroje

- [15] *Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. - „BOZP“* info.cz, ISSN 1801-0334 © 2002-2015, [online] [cit. 2015-01-13] dostupné z WWW: <http://www.„BOZP“info.cz/win/knihovna-„BOZP“/citarna/tema_tydne/hodnoceni_rizik_120104.castjedna.html>
- [16] Vydavatelství MAFRA, a. s. – IDNES.cz, © Copyright 1999–2015 MAFRA, a. s., [online] [cit. 2015-02-13] dostupné z WWW: <http://finance.idnes.cz/pracoviste-se-muze-snadno-promenit-v-zonu-smrti-fuq-/podnikani.aspx?c=A070727_143116_firmy_rady_hla>
- [17] Státní úřad inspekce práce, Copyright © 2015, [online] [cit. 2015-03-10] dostupné z WWW: <<http://www.suip.cz/oip10/hlaseni-pracovnich-urazu/>>
- [18] Státní úřad inspekce práce, Copyright © 2015, [online] [cit. 2015-04-12] dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/_files/suip-832341b40fecb461fecf89a93ac1ad8e/tisk_zprava_1pol_14.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Tabulka 1 Počty závažných pracovních úrazů	50
Tabulka 2 Nejrizikovější profese	50
Tabulka 3 Nejčastější příčiny smrtelných pracovních úrazů	51
Tabulka 4 Celkový počet kontrol a pracovních úrazů za r. 2014.....	51
Tabulka 5 Firmy s největším počtem pracovních úrazů v r. 2014.....	52