

DOKUMENTY
ODBOROVÉHO SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ



Metodická příručka
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci



BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

ŠKOLÍCÍ MATERIÁL

Praha 2014

OBSAH

1. ÚVOD DO BOZP	4
2. ZÁKLADNÍ POJMY V OBLASTI BOZP	6
3. PŘEHLED PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ V OBLASTI BOZP	7
4. ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY V OBLASTI BOZP	12
4. 1 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)	12
4. 2 Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon č. 309/2006 Sb.)	26
4. 3 Zákon o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.)	32
5. BEZPEČNOST PRÁCE – POŽADAVKY NA PRACOVISŤE, STROJE A ZAŘÍZENÍ	35
5. 1 Další podrobnější požadavky na pracoviště a pracovní prostředí	37
6. OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI – POŽADAVKY NA PRACOVISŤE A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	48
7. OOPP, OCHRANA PŘED RIZIKY	58
8. PRACOVNÍ ÚRAZY A JEJICH ODŠKODŇOVÁNÍ	69
9. KONTROLA NA ÚSEKU BOZP	75
9. 1 Odborová kontrola nad stavem BOZP	75
9. 2 Kontrola na úseku BOZP ze strany státu	76

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Přehled OIP a jejich působnosti	81
Příloha č. 2 – Přehled KHS a jejich správní obvody	82
Příloha č. 3 – Přehled svazových inspektorů BP OSŽ	84
Příloha č. 4 – Odkazy na zajímavé webové stránky	85
Příloha č. 5 – Kontrolní zpráva inspektora BOZP ZO OSŽ /vzor/	86
Příloha č. 6 – Záznam o úrazu /vzor/	87
Příloha č. 7 – Záznam o úrazu – hlášení změn /vzor/	91
Příloha č. 8 – Kniha úrazů /vzor/	92

POZNÁMKY	93 - 95
-----------------	----------------

1. Úvod do BOZP

Zkratka BOZP znamená bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Neexistuje zatím jednotná definice co to vlastně BOZP je. Pro náš účel použijí osvědčenou definici, která byla již použita v příručce z roku 2011. „Bezpečnost práce je obor, který se zabývá technickými, technologickými, organizačními, výchovnými a jinými opatřeními, jejichž cílem je vytvoření takového pracoviště, pracovního prostředí a práce, ve kterém nebude docházet k pracovním úrazům. Je to takový stav pracovních podmínek, který zabraňuje působení nebezpečných činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popřípadě i na další osoby.“ Dle našeho názoru tato definice dostatečným způsobem vystihuje problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tato brožurka, kterou držíte v ruce, představuje školící materiál, který tvoří obsah pořádaných kurzů pro inspektory BOZP ze základních organizací OSŽ. Cílem je, aby se tato brožurka stala součástí knihovničky každé ZO OSŽ, aby byla dostupná všem členům OSŽ a především inspektorům BOZP. Představuje jakýsi vstupní základ do oblasti BOZP a měla by sloužit pro základní orientaci v uvedené problematice. Samozřejmě nemůže obsáhnout zdaleka vše, ale může posloužit pro získání základního přehledu. Oblast BOZP je velice rozsáhlá a je tvořena spoustou právních předpisů.

V této souvislosti se často objevují dotazy typu, co to jsou vlastně právní a ostatní předpisy v oblasti BOZP. Mnohokrát se přesvědčujeme, že někteří pod oblastí BOZP vidí jen šetření pracovních úrazů a osobní ochranné pracovní prostředky. To je však příliš zúžený pohled. Ustanovení zákoníku práce k tomuto

mj. říká, že právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou:

- předpisy na ochranu života a zdraví,
- předpisy hygienické a protiepidemické,
- technické předpisy, technické dokumenty a technické normy,
- stavební předpisy,
- dopravní předpisy,
- předpisy o požární ochraně,
- předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.¹

Z výše uvedeného je zcela zřejmé, že se v případě BOZP jedná o velice širokou oblast, která nás provází celým naším, nejen pracovním životem. To klade poměrně značné nároky na znalosti inspektorů BOZP. Naším dlouhodobým cílem je, aby každá ZO OSŽ měla ve svých řadách svého vyškoleného inspektora BOZP.

Jsme přesvědčeni, že tato brožurka pomůže splnit naše očekávání a pomůže všem jejím čtenářům získat základní přehled v oblasti BOZP. Budeme vděční za všechny Vaše připomínky a náměty.

Kolektiv oddělení BOZP OSŽ

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, § 349 odst. 1

2. Základní pojmy v oblasti BOZP

V úvodu Vám přinášíme několik důležitějších pojmů, které se používají v oblasti BOZP.

PREVENCE RIZIK - všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, které mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

RIZIKOVÝ FAKTOR – představuje jakýkoliv nebezpečný faktor na pracovišti nebo v pracovním prostředí, který může způsobit ohrožení života nebo zdraví zaměstnance nebo jiné fyzické osoby.

RIZIKOVÁ PRÁCE – je práce, při níž existuje nebezpečí vzniku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací. Je to práce zařazená do kategorie třetí a čtvrté a dále práce zařazená do kategorie druhé, o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (KHS).

PRACOVNÍ ÚRAZ – je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

3. Přehled právních předpisů v oblasti BOZP (vybrané právní předpisy)

V úvodu této kapitoly je nutno zdůraznit, že naše legislativa v oblasti BOZP je již plně v souladu s evropskou legislativou a obsahuje zapracované evropské směrnice v oblasti BOZP.

ZÁKONY:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 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 BOZP), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečnostní práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 266/1994 Sb., zákon o drahách, ve znění pozdějších předpisů

NAŘÍZENÍ VLÁDY:

- Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí
- Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků
- Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů
- Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat
- Nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru
- Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
- Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
- Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- Nařízení vlády č. 1/2008 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu
- Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
- Nařízení vlády č. 176/2008 Sb., o technických požadavcích na strojní zařízení

VYHLÁŠKY:

- Vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení
- Vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti
- Vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti

- Vyhláška č. 73/2010 Sb., o stanovení vyhrazených elektrických zařízení, jejich zařazení do tříd a skupin a o bližších podmínkách jejich bezpečnosti (vyhláška o vyhrazených elektrických technických zařízeních)
- Vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti
- Vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice
- Vyhláška č. 85/1978 Sb., o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení
- Vyhláška č. 91/1993 Sb., k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách
- Vyhláška č. 376/2006 Sb., o systému bezpečnosti provozování dráhy a drážní dopravy a postupech při vzniku mimořádných událostí na drahách
- Vyhláška č. 100/1995 Sb., kterou se stanoví podmínky pro provoz, konstrukci a výrobu určených technických zařízení a jejich konkretizaci (Řád určených technických zařízení)
- Vyhláška č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy
- Vyhláška č. 173/1995 Sb., kterou se vydává dopravní řád drah
- Vyhláška č. 177/1995 Sb., kterou se vydává stavební a technický řád drah
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických

zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)

- Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování 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

4. Základní právní předpisy v oblasti BOZP

V této kapitole se podíváme do několika základních právních předpisů, které vymezují oblast BOZP, obsahují základní povinnosti zaměstnavatelů a práva a povinnosti zaměstnanců. Znalost těchto povinností patří k nejzákladnějším požadavkům inspektorů BOZP ZO OSŽ. Tyto základní právní předpisy je nutno bezvýjimečně znát a dobře se v nich orientovat. Jedná se o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde jsou mimo jiné obsaženy i povinnosti odborových organizací na úseku BOZP a kontrolní oprávnění na úseku BOZP pro odborové organizace, dále o zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, všechny v platném znění.

4. 1 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Zákoník práce² je základním obecně závazným právním předpisem mj. i pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stanovuje základní povinnosti pro zaměstnavatele, práva a povinnosti pro zaměstnance v oblasti BOZP. Rovněž jako jediný právní předpis upravuje práva a povinnosti na úseku BOZP pro odborové organizace. V neposlední řadě vymezuje kontrolní pravomoc odborových organizací na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

- § 101

V tomto ustanovení je uložena vůbec nejzákladnější povinnost pro zaměstnavatele, a to je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s ohledem na rizika, která mohou zaměstnance ohrozit. Péče o oblast BOZP je dle zákoníku práce nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností zaměstnavatelů.

Pokud na jednom pracovišti pracují zaměstnanci více zaměstnavatelů zároveň, musí se dotčení zaměstnavatelé navzájem informovat o rizicích na tomto pracovišti a také o opatřeních, která přijali pro ochranu zaměstnanců před těmito pracovními riziky. Zároveň mají za povinnost v této oblasti vzájemně spolupracovat. Dále se tito zaměstnavatelé musejí navzájem písemně dohodnout na zaměstnavateli, který bude koordinovat provádění opatření v oblasti BOZP na předmětném pracovišti.

Platí zásada, že každý ze zaměstnavatelů musí zajistit, aby právě jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak bezpečně, aby neohrozily zaměstnance druhého zaměstnavatele.

POZOR! Platí informační povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o existujících rizicích a o přijatých opatřeních, které zaměstnavatel získá od druhého zaměstnavatele.

K důležitým ustanovením patří, že zaměstnavatel má za povinnost zajišťovat BOZP i pro osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, tedy např. i pro návštěvy, kontroly, apod.

Zásadní je ustanovení o tom, že náklady, které zaměstnavateli vzniknou v souvislosti se zajišťováním BOZP jsou náklady, které

hradí zaměstnavatel, který je nemůže v žádném případě přenášet na své zaměstnance.

- § 102

Ustanovení tohoto paragrafu je věnováno dnes nejvýznamnější oblasti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a tou je tzv. prevence rizik. „Prevencí rizik se rozumí 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.“³

Podstatou této povinnosti pro zaměstnavatele je vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky a to takovým způsobem, že zaměstnavatel bude vhodným způsobem organizovat BOZP a přijímat opatření k předcházení rizikům (prevence).

Výše uvedenou „prevenci rizik“ musí zaměstnavatel provádět soustavně. Co to znamená? Musí stále vyhledávat nebezpečné činitele (rizikové faktory) a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat příčiny a zdroje rizikových faktorů. Nesmí tedy pouze čekat na to, až se budou konat pravidelné prověrky BOZP, ale musí tuto činnost vykonávat soustavně (neustále).

A co v případě, že zaměstnavatel zjistí závady a nedostatky v oblasti BOZP?

Musí přijmout opatření s cílem odstranit tyto závady a nedostatky (rizikové faktory), anebo se alespoň musí snažit, aby snížil negativní působení těchto rizikových faktorů na zaměstnance nebo

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, § 102 odst. 2

pracovní prostředí. Jde o to, že pokud je určitá práce zařazena jako riziková, musí se snažit, aby se tato práce mohla zařadit do nižší rizikové kategorie případně do kategorie, která není riziková. Z toho vyplývá důležitá povinnost pro zaměstnavatele, kterou je pravidelná kontrola úrovně BOZP, stavu výrobních a pracovních prostředků, stavu vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek.

V případě, že zjištěné rizikové faktory nelze zcela odstranit, musí zaměstnavatel jejich působení vyhodnotit a přijmout opatření, aby v maximální míře omezil jejich působení na zaměstnance, tedy aby jejich působení minimalizoval. Přijímání uvedených opatření je nedílná a rovnocenná součást všech činností zaměstnavatele, a to na všech stupních řízení. O tomto zaměstnavatel musí vést dokumentaci.

Při přijímání opatření k tzv. prevenci rizik by měl zaměstnavatel vycházet ze všeobecných preventivních zásad, které jsou rovněž obsaženy v zákoníku práce.⁴ Jedná se o:

- 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,

⁴ § 102 odst. 5

- omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- 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.

Zaměstnavatelé jsou povinni být připraveni i na možnost vzniku mimořádných událostí, jako jsou např. povodně, havárie, požáry nebo jiná nebezpečí. Musí k tomu přijímat účinná opatření, být připraveni k evakuaci, k možnému zastavení práce, opuštění pracoviště a k odchodu do bezpečí.

Povinností zaměstnavatele je i zajištění potřebného počtu zaměstnanců, kteří jsou schopni zorganizovat poskytnutí první pomoci a přivolat poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičskou záchrannou službu a Policii ČR.

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

- § 103

Obsahem tohoto ustanovení zákoníku práce jsou povinnosti zaměstnavatele a práva a povinnosti zaměstnance. Zaměstnavatel je tedy zejména povinen nedovolit, aby byly vykonávány zakázané práce a práce, které jsou náročné a neodpovídají schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Všichni zaměstnanci musejí být informováni o tom, v jaké kategorii práce je právě jejich práce zařazena (první, druhá, druhá riziková, třetí, čtvrtá).

Každý zaměstnanec musí být seznámen s tím, kde má svého poskytovatele pracovnělékařských služeb a kterým druhům očkování, prohlídek a vyšetření se musí podrobit v souvislosti s výkonem své práce.

Zaměstnavatel musí všem zaměstnancům, kteří se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování v souvislosti s výkonem své práce uhradit případnou ztrátu na výdělků.

Všem zaměstnancům bez výjimky musí zaměstnavatel poskytovat dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, především formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před jejich působením, která se týkají jejich práce a pracoviště. Zaměstnavatel musí zabezpečit, aby i zaměstnanci jiného zaměstnavatele, kteří vykonávají práce na jeho pracovištích, dostali před zahájením této práce vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění BOZP a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytování první pomoci a evakuaci osob pro případ mimořádných událostí.

V případě těhotných zaměstnankyň, kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň – matek do konce devátého měsíce po porodu, musí zaměstnavatel dbát o jejich informovanost, pokud se týká rizikových faktorů jejich práce, a které by mohly mít negativní

vliv na jejich těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví. Musí činit veškerá opatření k ochraně jejich bezpečnosti a zdraví.

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci nahlížení do evidence, kterou o něm vede ve vztahu k zajišťování BOZP.

Je povinen zajišťovat poskytování první pomoci zaměstnancům. Musí zajistit, aby byl dodržován zákaz kouření na všech pracovištích, kde by byli účinkům kouření vystaveni nekuřáci.

Zaměstnavatel nesmí používat takový způsob 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.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům zajišťovat veškeré informace a pokyny o BOZP:

- při přijetí zaměstnance
- při převedení nebo přeložení zaměstnance
- při změně pracovních podmínek a změně pracovního prostředí
- při zavedení nebo změně pracovních prostředků
- při změně technologie a pracovních postupů

Kdy je zaměstnavatel povinen zajišťovat školení BOZP?

- při nástupu zaměstnance do práce
 - při změně pracovního zařazení
 - při změně druhu práce
 - při zavedení nové technologie
 - při změně výrobní technologie a pracovních prostředků
-

- při změně technologických a pracovních postupů
- při všem, co by mohlo mít podstatný vliv na BOZP

POZOR! Zaměstnavatel má za povinnost zajišťovat zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP. Tato školení doplňují odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce a jsou nedílnou součástí kvalifikace.

Obsah a četnost školení závisí na rozhodnutí zaměstnavatele, rovněž i způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o těchto školeních.

- **§ 104**

Toto ustanovení zákoníku práce řeší osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje.

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochrannými prostředky, které musejí splňovat níže uvedené podmínky:

- musí zaměstnance chránit před riziky,
- nesmí ohrožovat zdraví zaměstnanců,
- nesmí zaměstnanci bránit při výkonu práce,
- musí splňovat požadavky zvláštního právního předpisu⁵.

Základní zásadou zaměstnavatele by mělo být, že poskytovat OOPP by se mělo až v případě, že není možné existující rizika odstranit nebo omezit nejprve prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce.

⁵ Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění

Pracovní oděv a obuv nejsou vždy považovány za osobní ochranný pracovní prostředek. O OOPP se jedná v tom případě, když pracovní oděv nebo obuv podléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění anebo když plní ochrannou funkci.

Zaměstnavatel má za povinnost udržovat OOPP v použitelném stavu a musí kontrolovat jejich používání zaměstnanci. OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky i ochranné nápoje musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům bezplatně! Poskytuje je podle seznamu, který se zpracovává na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Je zakázáno nahrazovat poskytování OOPP zaměstnancům finančním plněním. Další podmínky pro poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních prostředků jsou zakotveny v prováděcích právních předpisech⁶ a interních předpisech u jednotlivých zaměstnavatelů. Je nutno se s nimi seznámit a mít je k dispozici pro potřeby ZO OSŽ.

- **§ 105** – Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Ustanovení tohoto paragrafu zákoníku práce je věnováno povinnostem zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Důležité je si připomenout, že za vyšetření pracovního úrazu je plně odpovědný zaměstnavatel. Šetření pracovního úrazu by mělo probíhat za účasti úrazem postiženého zaměstnance (pokud to lze), za účasti svědků a také odborové organizace.

U zaměstnavatele musí být vedena základní evidence úrazů v tzv. **Knize úrazů**. Dále musí zaměstnavatel vyhotovit a vést **Záznam o úrazu** v případě, že bude zraněný zaměstnanec v pracovní neschopnosti déle než 3 kalendářní dny nebo zemře na

⁶ Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

následek úrazu. Jedno vyhotovení ZÁZNAMU O ÚRAZU musí zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci nebo jeho rodině (v případě smrti postiženého).

PŘIPOMÍNÁME:

- základní dokumentace v oblasti pracovní úrazovosti je KNIHA ÚRAZŮ a ZÁZNAM O ÚRAZU

☛ úkoly odborové organizace při šetření pracovního úrazu a v procesu jeho odškodňování (dbát na správný způsob šetření pracovního úrazu, kontrolovat správnost vyplnění základní dokumentace a objektivitu, snažit se o spravedlivé odškodnění postiženého nebo pozůstalých)

☛ kontrolovat, zda zaměstnavatel přijímá opatření proti opakování pracovních úrazů a zda jsou tato opatření dostatečně účinná.

POZOR! Pokud nastanou určité pochybnosti nebo nejasnosti, případně spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, je nejlepším řešením kontaktovat Oddělení BOZP na OSŽ Ú.

Upozorňujeme, že způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů, ohlašování úrazů, vyhotovování záznamu o úrazu, atd. je obsažen v prováděcím právním předpisu.⁷

• § 106 – Práva a povinnosti zaměstnance

Ve výše uvedeném ustanovení zákoníku práce nalezneme výčet práv a povinností zaměstnanců:

PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ:

- na zajištění BOZP, informace o rizicích své práce, informace o opatřeních na ochranu před riziky

⁷ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

- odmítnout výkon práce z důvodu bezprostředního a závažného ohrožení jeho života nebo zdraví, nebo života nebo zdraví jiných fyzických osob
- podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ:

- podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí
 - podle svých možností dbát o svou vlastní bezpečnost, zdraví, ale také o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání nebo opomenutí
 - účastnit se školení BOZP a ověřování znalostí
 - podrobit se lékařským vyšetřením, prohlídkám a očkováním
 - dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny v oblasti BOZP, dodržovat zásady bezpečného chování na pracovišti, řídit se i informacemi a pokyny zaměstnavatele
 - dodržovat stanovené pracovní postupy (technologie)
 - používat stanovené pracovní prostředky a dopravní prostředky
 - používat přidělené OOPP
 - nevyřazovat z činnosti ochranná zařízení
 - nepožívat alkoholické nápoje a drogy na pracovištích, nevstupovat na pracoviště pod jejich vlivem
 - nekouřit na pracovištích a v prostorách, kde by mohli být účinkům kouření vystaveni nekuřáci
 - oznamovat nedostatky a závady v oblasti BOZP nadřízenému vedoucímu zaměstnanci
-

- podle svých možností se podílet na odstraňování zjištěných nedostatků v oblasti BOZP
 - bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz (pokud to lze) nebo pracovní úraz jiné osoby, spolupracovat při jeho objasňování
 - podrobit se, na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem, zkoušce na alkohol nebo drogy
- **§ 107**

Toto ustanovení zákoníku práce odkazuje na zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Základní právní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsahuje zákoník práce.⁸

Další požadavky BOZP řeší speciální zákon, který upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.⁹

- **§ 108** – Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP

Zakotveno oprávnění pro zaměstnance účastnit se na řešení otázek, které se týkají nebo souvisejí s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace.

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění

⁹ Zákon č. 309/2006 Sb., v platném znění

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE VE VZTAHU K ODBOROVÉ ORGANIZACI NEBO K ZAMĚSTNACŮM:

➤ UMOŽNIT

- účast na jednáních, která se týkají BOZP, nebo poskytovat informace o těchto jednáních
- vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP (k odstranění nebo omezení rizik)
- projednat podstatná opatření, která se týkají BOZP, problematiku prevence rizik, kontrolovaná pásma, zařazení do kategorií práce, organizaci školení BOZP, určení odborně způsobilé osoby v prevenci rizik

➤ INFORMOVAT

- o zaměstnancích určených k organizaci první pomoci, přivolání lékařské pomoci, HZS, Policie ČR a k organizaci evakuace zaměstnanců
- o poskytovateli pracovnělékařských služeb
- o určení odborně způsobilé osoby k prevenci rizik
- o další každé záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP

POZOR! Odborová organizace nebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a odborně způsobilými osobami v prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek BOZP.¹⁰ Tato spolupráce je nutná z hlediska zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek

¹⁰ Zákon č. 309/2006 Sb., v platném znění

a dalších povinností v oblasti BOZP, které musí zaměstnavatel zajistit.

Další povinností pro odborové organizace je spolupracovat se zaměstnavatelem při prověrkách BOZP. Zákoník práce totiž ukládá zaměstnavateli povinnost organizování nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a zjištěné závady odstraňovat.

DALŠÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE VZTAHU K ODBOROVÉ ORGANIZACI:

- zajistit školení v oblasti BOZP
- umožnit přístup k právním a ostatním předpisům k BOZP
- umožnit přístup k dokladům o prevenci rizik, o organizaci BOZP, o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání, o výkonu kontroly a opatření orgánů, které vykonávají kontrolní činnost nad BOZP (např. oblastní inspektoráty práce, krajské hygienické stanice, apod.)
- umožnit odborové organizaci přednést své připomínky při kontrolách výše uvedených orgánů.

Přehled některých dalších ustanovení zákoníku práce, které přímo souvisejí s problematikou BOZP a právy a povinnostmi odborových organizací (výčet):

§ 11 – vymezení vedoucího zaměstnance zaměstnavatele

§ 16 – 17 – problematika rovného zacházení a diskriminace

§ 30 – 40 – problematika pracovního poměru (vzniku, ukončení, změn)

§ 78 – 100 – oblast pracovní doby a doby odpočinku

- § 101 – 108 – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- § 224 – 247 – oblast péče o zaměstnance (pracovní podmínky, stravování, kvalifikace, zvláštní pracovní podmínky)
- § 248 – 264 – oblast náhrady škody
- § 275 – zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- § 276 – 299 – oblast informování a projednání a působnost odborové organizace
- § 300 – množství práce a pracovní tempo
- § 301 – 306 – základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, atd.
- § 320 – 323 oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích
- § 365 – 393 – oblast odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

4. 2 Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon č. 309/2006 Sb.)

Tento zákon upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se ve vztahu k zákoníku práce o zvláštní právní předpis. Blíže rozvádí požadavky zákoníku práce v jednotlivých oblastech BOZP. Znalost zákoníku práce a tohoto zákona náleží k nezákladnějším požadavkům na znalosti u inspektorů BOZP. Zákon mj. řeší:

- 1) Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí - § 2
 - 2) Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi -
- § 3
-

- 3) Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení – § 4
- 4) Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy - § 5
- 5) Bezpečnostní značky, značení a signály - § 6

Ad 1) Podle tohoto článku je zaměstnavatel povinen zajistit, aby všechna pracoviště byla dobře uspořádána (konstrukčně a prostorově) a vybavena. Aby pracovní podmínky na těchto pracovištích odpovídaly BOZP, tedy bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracoviště a pracovní prostředí. Tyto konkrétní požadavky pak nalezneme v dalších prováděcích právních předpisech (nařízeních vlády a vyhláškách). Podle tohoto zákona však platí minimálně toto:

- všechna pracoviště, chodby, schodiště, komunikace musí mít stanovený povrch a předepsané rozměry a musejí být vybaveny pro činnosti, které se na těchto pracovištích provádějí,
- všechna pracoviště musejí být osvětlena, přednost má denní světlo, musejí mít vhodné mikroklimatické podmínky (teplota, větrání, vlhkost vzduchu, objem vzduchu) a musejí být zásobována vodou,
- prostory, které slouží pro osobní hygienu (umývárny, sprchy, WC, apod.), převlékání a odkládání osobních věcí (šatny), odpočinek a stravování musejí mít stanovené rozměry, provedení a vybavení,
- únikové cesty, východy a dopravní komunikace k nim včetně přístupových cest musí být stále volné,
- musí být zajištěn pravidelný úklid, čištění a údržba všech výše uvedených prostor a pracovišť,

- pracoviště musejí být vybavena prostředky pro poskytnutí lékařské pomoci (lékárničky) na základě dohody zaměstnavatele s tzv. závodním lékařem (poskytovatelem pracovnělékařských služeb) a musí být vybavena prostředky pro přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby.

POZOR! Výše uvedené základní požadavky na pracoviště jsou dále upřesněny a rozvedeny v dalších prováděcích právních předpisech¹¹!

Ad 2) Tento článek řeší základní požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi. Týká se zaměstnavatelů, kteří provádějí jako zhotovitelé stavební, montážní, stavebně montážní nebo udržovací práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na jejím pracovišti. Tito musejí zajistit ve spolupráci s touto fyzickou nebo právnickou osobou vybavení pracoviště tak, aby byl zajištěn bezpečný výkon práce. Uvedené práce pak mohou být zahájeny, pokud je pracoviště vybaveno a zajištěno podle požadavků právních předpisů. Zaměstnavatelé musejí na těchto pracovištích dodržovat spoustu dalších požadavků, které jsou požadovány na zajištění BOZP při přípravě projektu a při vlastní realizaci. Zmiňované požadavky jsou konkrétně uvedeny v ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) až q) výše uvedeného zákona. Další podrobnější požadavky jsou obsahem prováděcích právních předpisů (nařízení vlády a vyhlášek)¹².

Ad 3) K základním požadavkům na výrobní a pracovní prostředky a zařízení patří povinnost zaměstnavatele, aby všechny používané stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly

¹¹ Např. nařízení vlády č. 101/2005 Sb.,

¹² Např. nařízení vlády č. 591/2006 Sb.,

z hlediska BOZP pro konkrétní práci vhodné. Dále tyto stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí musí být:

- vybaveny ochrannými zařízeními, která chrání životy a zdraví zaměstnanců,
- vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům, zaměstnanci nesmí být vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek,
- pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány.

Bližší a konkrétnější požadavky jsou obsaženy v dalších prováděcích právních předpisech¹³.

Ad 4) V tomto bodě zákon vymezuje požadavky na organizaci práce a pracovní postupy, kde je povinnost pro zaměstnavatele organizovat práci a stanovovat pracovní postupy. Vše musí být zajištěno tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovištích. Důležité je dále to, aby:

- zaměstnanci nevykonávali činnosti, které jsou jednotvárné a jednostranně zatěžují organismus. V případě, že se tyto činnosti musejí provádět, zaměstnavatel je povinen zaměstnancům poskytovat bezpečnostní přestávky (např. při existenci zrakové zátěže a nepřetržité práci na PC, při psychické zátěži na dispečerských pracovištích, apod.),
- zaměstnanci nebyli ohroženi padajícími nebo vymrštěnými předměty nebo materiály,
- zaměstnanci byli chráněni proti pádu z výšky nebo do hloubky (např. při práci ve výškách jsou zabezpečeni OOPP, případně kolektivní ochranou, apod.),

¹³ Např. nařízení vlády č. 378/2001 Sb.,

- zaměstnanci nesmějí být na pracovišti ohroženi dopravou (např. při práci na provozované železniční koleji projíždějícím vlakem, apod.),
- zaměstnanci nesmějí na pracovištích se zvýšeným rizikem pracovat osamoceně bez dohledu dalšího zaměstnance, pokud není jejich ochrana zajištěna jinak,
- zaměstnanci nesmějí vykonávat ruční manipulaci s břemeny, která může poškodit jejich zdraví, zejména páteř (např. dodržování hmotnostních limitů, apod.)

Další upřesňující požadavky lze najít v prováděcích právních předpisech (nařízení vlády, vyhlášky)¹⁴.

Ad 5) Na pracovištích, kde jsou vykonávány práce, při kterých může dojít k poškození zdraví zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen umístit bezpečnostní značky (např. zákazové, příkazové, výstražné, informativní, apod.) a značení a zavést signály, které poskytují informace a instrukce, které se týkají BOZP. S těmito značkami, značením a signály musí být zaměstnanci seznámeni. Pokud se týká provedení těchto značek, značení a signálů, mohou být v provedení obrazovém, zvukovém nebo světelném. Kam se umísťují, jak vypadají a jak jsou provedeny, určuje prováděcí právní předpis¹⁵.

Ustanovení § 7 tohoto zákona se zabývá důležitou oblastí z hlediska BOZP, která se nazývá Rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma.

¹⁴ Např. nařízení vlády č. 362/2005 Sb., nařízení vlády č. 168/2002 Sb.,

¹⁵ Např. nařízení vlády č. 11/2002 Sb.,

Co to jsou vůbec rizikové faktory pracovních podmínek?

Rizikový faktor je faktor, který může negativním způsobem působit na zdraví zaměstnanců, kdy výsledkem jeho působení může být pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Každý zaměstnavatel zodpovídá za stav BOZP na svých pracovištích a pokud se na nich vyskytují nějaké rizikové faktory, musí zaměstnavatel měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a musí rovněž zabezpečit, aby byly tyto faktory vyloučeny nebo alespoň omezeny na co nejmenší úroveň. Při tomto procesu by zaměstnavatel měl postupovat podle příslušných prováděcích právních předpisů.

RIZIKOVÉ FAKTORY (příkladný výčet):

- a) fyzikální faktory (hluk, vibrace, ionizující záření, neionizující záření),
- b) chemické faktory (chemické látky a přípravky obecně, karcinogeny, mutageny, teratogeny),
- c) biologické činitele (viry, bakterie, plísně, alergeny),
- d) prach,
- e) fyzická zátěž (celková, lokální, polohy, ruční manipulace),
- f) psychická zátěž
- g) zraková zátěž
- h) mikroklimatické podmínky (zátěž teplem, zátěž chladem, vlhko, proudění vzduchu, apod.)

POZOR! Pokud neexistuje možnost rizikové faktory vyloučit, musí zaměstnavatel působení těchto faktorů omezovat technickými, technologickými a jinými opatřeními. K těmto opatřením lze např. zařadit:

- úpravu pracovních podmínek,
- úpravu doby výkonu práce,
- zřízení kontrolovaných pásem,
- používání vhodných OOPP,
- poskytování ochranných nápojů.

Pokud je nutno provádět činnost, při které nelze snižovat nebo omezovat působení některých rizikových faktorů (chemických, biologických), musí zaměstnavatel zřídit tzv. kontrolované pásmo. Režim práce v kontrolovaných pásmech podléhá zvláštnímu režimu (přísná evidence, kontrolované vstupy, zákazy, atd.)

4. 3 Zákon o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.)

Dalším z nejdůležitějších zákonů pro oblast BOZP, zejména ochrany zdraví při práci je zákon o ochraně veřejného zdraví. Tento zákon je velice rozsáhlý, takže pro účely BOZP stačí, když poukážeme zejména na část, týkající se péče o životní a pracovní podmínky (hlava II, Díl 7, § 37 až § 41a)

§ 37 – Kategorizace prací

Podle míry výskytu rizikových faktorů na pracovištích, které mohou mít negativní vliv na zdraví zaměstnanců a jejich rizikivosti se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazování prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis¹⁶.

¹⁶ Vyhláška č. 432/2003 Sb., nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,

KATEGORIE PRÁCE:

- Za práce první kategorie se považují práce vykonávané za podmínek, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance.
- Za práce druhé kategorie se považují práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené zvláštními právními předpisy, a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé podle zvláštního právního předpisu¹⁷.
- Za práce třetí kategorie se považují práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie třetí podle zvláštního právního předpisu, přičemž expozice fyzických osob, které práci vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat OOPP, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací.
- Za práce čtvrté kategorie se považují práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

O zařazení do kategorie třetí a čtvrté rozhoduje příslušná krajská hygienická stanice (KHS) na návrh zaměstnavatele. Práce

¹⁷ Vyhláška č. 432/2003 Sb.,

do druhé kategorie zařazuje zaměstnavatel, pokud není zvláštním právním předpisem stanoveno jinak. Ostatní práce na pracovištích zaměstnavatele se považují za práce kategorie první. Zaměstnavatel dále musí oznámit KHS práce, které zařadil do druhé kategorie, a rozhodné údaje pro toto zařazení. V případě, že dojde ke změně podmínek výkonu práce, které mají vliv na její zařazení do kategorie třetí nebo čtvrté, je zaměstnavatel povinen bezodkladně předložit příslušné KHS nový návrh na zařazení do nové kategorie. Jak má takový návrh vypadat, je stanoveno v ustanovení § 37 odst. 3 zákona č. 258/2000 Sb.

RIZIKOVÁ PRÁCE:

Za rizikovou práci považujeme takovou práci, při níž existuje nebezpečí vzniku úrazu, nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací. Je to práce, která je zařazena do třetí nebo čtvrté kategorie. Dále to může být i práce druhé kategorie, o níž takto rozhodne KHS nebo to stanoví zvláštní právní předpis.

POZOR! Tam, kde jsou vykonávány rizikové práce, je zaměstnavatel povinen:

- Provádět mimořádná měření faktorů pracovních podmínek, na základě žádosti zařízení, vykonávajícího pracovní lékařské služby nebo pokud tak rozhodne KHS.

Zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány rizikové práce, musí vést předepsanou evidenci!

5. Bezpečnost práce – požadavky na pracoviště, stroje a zařízení

Všechna pracoviště musí být po dobu provozu udržována potřebnými technickými a organizačními opatřeními ve stavu, který neohrožuje bezpečnost a zdraví osob. Zaměstnavatel, když zajišťuje bezpečný stav svých pracovišť, musí vycházet z hodnocení rizik vyplývajících z možných zdrojů ohrožení BOZP ve vztahu k vykonávané činnosti, zejména z posouzení možnosti, jak omezit úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, z požadavků na ochranu zaměstnanců před účinky rizikových faktorů vyplývajících z provozování a používání výrobních a pracovních prostředků, strojů a zařízení.

POZOR! Základem dobrého zajištění BOZP na pracovišti je kvalitní zpracování rizik zaměstnavatelem.

Na co musí zaměstnavatel dbát při uvádění pracoviště do provozu? Obecně platí, že:

- a) Pracoviště musí být uspořádáno tak, aby byli zaměstnanci chráněni před nepříznivými povětrnostními podmínkami a před škodlivými vlivy pracovních, výrobních a technologických postupů a procesů. Musí být určeny osoby, které budou odpovědné za zajištění bezpečného provozu, údržby, úklidu, čištění a opravy pracovišti.
 - b) Musí být stanoven obsah a způsob vedení provozní dokumentace a záznamů o vybavení pracovišť a také určena osoba, která bude odpovědná za vedení této dokumentace.
 - c) Zaměstnavatel rovněž odpovídá za umístění, uspořádání a instalaci výrobních a pracovních prostředků a zařízení, skladových prostorů, komunikačních ploch a dopravních
-

komunikací, za vymezení pracovního místa každému zaměstnanci. Stroje a zařízení musejí být umístěny tak, aby byly pokud možno umístěny podle druhů a vlastností škodlivin a vlivů na okolí.

- d) Technické vybavení pracoviště, výrobní a pracovní prostředky a zařízení a jejich části musejí být náležitě a bezpečně upevněny, aby nemohlo dojít k jejich nežádoucímu (nechtěnému) pohybu.
- e) Musí být zajištěna opatření k ochraně zdraví na pracovištích, kde jsou používány zdraví škodlivé nebo nebezpečné látky a přípravky, stanovené zvláštními právními předpisy.
- f) Zaměstnavatel musí mít zpracovaná opatření pro zdolávání mimořádných událostí a pravidla pro zajištění bezpečné evakuace osob podle zvláštních právních předpisů.
- g) Pracoviště musí být zajištěna proti vstupu nepovolaných osob, a to i v mimopracovní době.

Dále je zaměstnavatel povinen:

- a) Stanovit termíny, lhůty a rozsahy kontrol, zkoušek a revizí, termíny údržby, oprav a rekonstrukcí technického vybavení pracoviště, včetně pracovních a výrobních prostředků a zařízení, s ohledem na jejich provedení, doporučení výrobce a způsob používání, požadavky na pracoviště, na rizikové faktory, způsobující zhoršení technického stavu pracovních a výrobních prostředků a zařízení a v souladu s výsledky předchozích kontrol, zkoušek a revizí, po celou dobu provozu a používání pracoviště.

- b) Zajistit dodržování termínů a lhůt pro provádění výše uvedené činnosti vč. osoby odpovědné za dodržování provádění uvedených povinností.
- c) Zajistit vedení dokumentace o výše uvedených povinnostech i pro účely kontrolních orgánů, uchovávání této dokumentace o kontrolách, revizích v písemné nebo elektronické podobě.

5. 1 Další podrobnější požadavky na pracoviště a pracovní prostředí

a) Únikové cesty a východy

Únikové cesty a východy musí svým druhem, počtem, kapacitou, technickým vybavením a provedením odpovídat požadavkům prováděcích právních předpisů. Musí být trvale volné, bez překážek a vést co nejvhodnější cestou k východu do volného prostoru nebo na bezpečné místo. V případě nebezpečí musí mít zaměstnanci možnost rychle a co nejbezpečněji opustit pracoviště.

Druh a počet únikových cest a dveří, kterými prochází úniková cesta, jejich kapacita, provedení a vybavení závisí na způsobu používání, vybavení a povaze pracoviště, jakož i na maximálním počtu osob, které mohou být na pracovišti přítomny. Únikové cesty, východy a evakuační výtahy na únikových cestách musí být trvale označeny značkami pro únik a evakuaci osob. Tam, kde je to technicky vhodné, je možné použít k jejich označení orientační systémy z materiálů s dostatečnou délkou dosvitu nutnou na dobu opuštění budovy.

Poznámka: Častými závadami při kontrolách stavu v oblasti BOZP bývají právě umístěné překážky na přístupových nebo únikových cestách a také jejich nedostatečné označení!

b) Podlahy

Povrch podlahy na pracovištích včetně komunikací musí být rovný, pevný, upravený proti skluzu a nesmí mít nebezpečné prohlubně, otvory nebo nebezpečný sklon. Povrchy podlah musí být provedeny tak, aby je bylo možno opravovat, čistit a udržovat a v prostorech s nebezpečím výbuchu musí být z nejiskřivého materiálu. Podlahy v mokrých provozech musí být provedeny tak, aby se na nich nemohla hromadit voda. Nosnost a typ podlah musí vždy odpovídat předpokládanému využití.

Poznámka: Údaj o nosnosti podlahy ve skladových prostorách musí být viditelně označen – viz dále.

Roštové podlahy, lávky a schodiště se zřizují jen tam, kde nemůže dojít k ovlivnění pracovišť škodlivinami nebo prachem z jiných pracovišť. Pracoviště vybavená roštovými podlahami, lávkami nebo schodišti, musí být zabezpečena proti vnikání škodlivin z jiných provozů.

Zaměstnanci nesmí být vystaveni nebezpečí pádu z výšky na pracovišti nebo na komunikaci s podlahou umístěnou výše než 0,5 m nad okolní podlahou nebo terénem. Pro tento účel je nutné zajistit bezpečný přístup.

Zábradlí musí být zřízeno u pracovišť a komunikací o nesterénní úrovni, je-li rozdíl úrovní vyšší než 0,5 m a na volných okrajích mostů, lávek, ochozů, galérií, na schodištích a vyrovnávacích rampách. Zábradlí není třeba, je-li bezpečnost osob zajištěna jiným způsobem, například parapety, zdivem nebo jinou konstrukcí. Hrozí-li nebezpečí podklouznutí osob, popřípadě pádu

předmětů, musí být zábradlí u podlahy opatřeno ochrannou lištou o výšce nejméně 0,1 m. Všechny otvory nebo nebezpečné prohlubně v podlahách musí být zakryty nebo ohrazeny. Poklopy nebo kryty musí mít nosnost odpovídající nosnosti okolní podlahy, musí být osazeny tak, aby se nemohly samovolně odsunout nebo uvolnit, a musí být zapuštěny do stejné úrovně s okolní podlahou.

c) Elektrické instalace

Zařízení pro vnitřní a venkovní rozvody elektrické energie (dále jen instalace) a elektrická zařízení musí být navržena, vyrobena, odborně prověřena a vyzkoušena před uvedením do provozu a provozována tak, aby se nemohla stát zdrojem požáru nebo výbuchu. Zaměstnanci musí být odpovídajícím způsobem chráněni před nebezpečím úrazu způsobeným elektrickým proudem, elektrickým obloukem nebo účinky statické elektřiny.

Všechny části instalace musí být mechanicky pevné, spolehlivě upevněné a nesmějí nepříznivě ovlivňovat jiná zařízení. Musejí být dostatečně dimenzovány a chráněny proti účinkům zkratových proudů a přetížení. Části zařízení musí být provedeny tak, aby na místech, jimiž prochází elektrický proud, nemohlo za běžných provozních podmínek dojít k nebezpečnému ohřátí vodičů. Instalace musí být provedeny tak, aby je bylo možno podle potřeby vypnout. Při uvádění do provozu po částech, musí být nehotové části spolehlivě odpojeny a zabezpečeny proti nežádoucímu zapojení, popřípadě jinak zabezpečeny. Instalace, u kterých se zjistí, že ohrožují život nebo zdraví osob, musí být bezodkladně odpojeny a zajištěny. Instalace musí být provedeny a uloženy tak, aby byly přehledné. Průchody stěnami a konstrukcemi musí být provedeny tak, aby nemohlo dojít k poškození instalace ani stavby. Vzdálenosti vodičů a kabelů

navzájem od jiných částí staveb, od nosných a jiných konstrukcí musí být voleny podle druhu izolace a způsobu jejich uložení.

Pohyblivé a poddajné přívody musí být kladeny a používány tak, aby nemohlo dojít k jejich poškození, aby byly zajištěny proti posunutí nebo vytržení a zabezpečeny proti zkroucení žil. Při používání rozpojitelných spojů, nesmí být v rozpojeném stavu napětí na kontaktech vidlic. Elektrická zařízení, která se napojují pohyblivým přívodem, musí být při přemísťování odpojena od elektrické sítě, pokud nejsou upravena tak, že jimi lze pohybovat pod napětím.

Prozatímní instalace nebo jejich části musí být v době, kdy nejsou používány, vypnuty, pokud jejich vypnutí neohroží bezpečnost osob nebo provozu výrobních a pracovních prostředků a zařízení. Prozatímní instalace nesmí být zřizovány v prostředí s nebezpečím výbuchu.

Hlavní vypínač musí být trvale přístupný a viditelně trvale označený.

Poznámka: Nekvalifikovaný zaměstnanec do elektrické instalace a zařízení nezasahuje! Hlavní vypínače, jakož i další hlavní uzávěry (plyn, voda) musí být trvale přístupné a označené!

d) Dopravní komunikace

Dopravní komunikace uvnitř staveb a ve venkovních prostorách (dále jen komunikace) včetně schodišť, šikmých ramp, pevně zabudovaných žebříků a nakládacích a vykládacích prostorů a ramp musí být voleny a umístěny tak, aby zajišťovaly snadný, bezpečný a vyhovující přístup pro pěší nebo jízdu dopravních prostředků tak, aby nedocházelo k ohrožení zaměstnanců, zdržujících se v jejich blízkosti. Od ostatních ploch se stejnou úrovní musí být komunikace výrazně odlišeny a musí

být dostatečně široké a trvale volné. Komunikace pro pěší musí být řešeny s ohledem na počet osob, které je budou používat. Pokud není stanoveno jinak, musí být široké nejméně 1,1 m. Komunikace používané pro pěší nebo pro provoz dopravních prostředků, musí být voleny v souladu s počtem potencionálních uživatelů a v závislosti na druhu pracovní činnosti a musí být trvale volné a dostatečně široké s dostatečnou podchodnou výškou. Jsou-li na komunikacích používány dopravní prostředky, musí být rovněž zajištěna dostatečná šířka jízdního pruhu, stanovená v závislosti na šířce používaných dopravních prostředků, včetně šířky nákladu a dostatečného bezpečného prostoru i pro pěší o šířce nejméně 1,1 m. Nelze-li bezpečný prostor pro pěší zajistit, musí být v době provozování dopravy v těchto místech zakázána chůze. Pod vystupujícími konstrukčními prvky nad komunikacemi, zejména pod zavěšeným vedením, kabelovými lávkami, svítidly apod., musí být ve všech prostorech, kde se zdržují nebo procházejí osoby, dodržena alespoň minimální podchodná výška 2,1 m od podlahy.

Pracoviště na komunikacích musí být po dobu trvání nezbytných prací označeno značkami. Značky se umístí ve vzdálenosti umožňující bezpečné zastavení přijíždějícího dopravního prostředku, a to ve všech přístupech k pracovišti. Povrch venkovních komunikací musí být zpevněný, s příslušným spádem k odvádění srážkových vod a nesmí být kluzký. V místech, kde se u jednosměrné komunikace předpokládá stání dopravních prostředků pro nakládání a vykládání, musí být komunikace v dostatečné délce přiměřeně rozšířena v závislosti na šířce používaných dopravních prostředků, velikosti manipulačních jednotek nebo druhu materiálu. Mezi komunikacemi pro vozidla a dveřmi, vraty, průchody, chodbami a schodišti musí být zajištěn dostatečný prostor pro pěší. Ústí-li do průjezdu objektu východy

nebo průchody, musí mít chodník pro pěší zábradlí. V průjezdu je zakázáno zřizovat příčnou komunikaci.

Šachty, vpusti nebo jiné nebezpečné otvory na povrchu komunikace musí být zakryty poklopy nebo mřížemi, jejichž nosnost odpovídá jejímu provoznímu zatížení a instalovány v jedné rovině s komunikací. Poklopy a mříže musí být zajištěny proti samovolnému uvolnění.

Nezakryté a nepřechodné jímky musí být ohrazeny zábradlím nebo rovnocennou konstrukcí proti pádu osob a v případě potřeby označeny značkami. Přejízdné jímky a trvale nepoužívané pracovní jámy musí být překryty poklopy nebo kryty, které jsou zajištěny proti posunu případně samovolnému uvolnění, a jejich nosnost musí odpovídat provoznímu zatížení.

Pokud se jedná o schodiště, pak platí, že v jednom schodišťovém rameni nesmějí být méně než tři stupně. Ve stavbách pro výrobu a skladování musí být první (nástupní) a poslední (výstupní) stupeň v každém rameni rozeznatelný od okolní podlahy. Volné strany schodů a odpočívadel musí být opatřeny ochranným zařízením proti pádu osob a každé schodišťové rameno musí být vybaveno madlem alespoň po jedné straně. Schodišťové rameno nesmí začínat bezprostředně za dveřmi nebo vraty. Mezi schodišťovým ramenem a dveřmi musí být plošina, jejíž délka musí být alespoň 0,75 m zvětšená o šířku schodišťového stupně. Schodiště a vertikální komunikační otvory musí být řešeny tak, aby nedocházelo k šíření škodlivin mezi jednotlivými podlažími staveb. Průchodná šířka schodišťových ramen musí být, až na výjimky, 1,1 m.

e) Rampy

Manipulační prostory rampy musí vyhovovat rozměrům manipulačních jednotek, kterými má být při nakládání a vykládání manipulováno, a rozměrům po nich přijíždějících dopravních prostředků. Volné okraje rampy musí být trvale označeny značkami označujícími nebezpečnou hranu a upozorňujícími na nebezpečí pádu osob nebo rizika střetu osob s překážkami. Rampa převyšující okolní plochu o více než 0,5 m, která slouží také pro pěší, musí být podél volného okraje vybavena vhodným ochranným zařízením proti pádu, například snímatelným ochranným zábradlím.

f) Pracovní jámy

Pracoviště, kde se pracuje na spodcích dopravních prostředků, musí být vybaveno bezpečnými zdvihacími zařízeními, zvedacími plošinami, rampami nebo pracovními jámami, které musí odpovídat normovým hodnotám a které umožní zaměstnancům vykonávat činnosti ve vhodné pracovní poloze. Rampa musí být v případě potřeby vybavena vodíci lištami, zabraňujícími bočnímu sjetí dopravního prostředku. Na konci neprůjezdné rampy musí být nainstalovány zarážky. Hloubka pracovní jámy musí umožnit práci ve vhodné pracovní poloze, její stěny a podlaha musí být omyvatelné. Podlaha musí být v případě potřeby vybavena záchytnou jímkou a elektrické zařízení v jámě musí být v souladu s požadavky zvláštních právních předpisů. Pracovní jáma musí být vybavena nejméně jednou elektrickou zásuvkou a dostatečným počtem svítidel a výklenky, umístěnými v dostatečné výšce ve stěnách, umožňujícími odkládání pracovních prostředků a pomůcek.

V bezprostředním okolí pracovní jámy musí být na podlaze vyznačen ochranný manipulační prostor, který musí být vhodným způsobem zajištěn tak, aby do něho mimo přistavovaných dopravních prostředků a zaměstnanců, kteří dopravní prostředek přistavují nebo vykonávají jeho údržbu, případně opravy, nesměly vjíždět jiné dopravní prostředky, ani vstupovat jiné osoby. Používané pracovní jámy je zakázáno překračovat a přeskakovat. V bezprostřední blízkosti pracovní jámy musí být umístěny značky upozorňující na nebezpečí pádu a značky s vyznačením v ní zakázaných činností. Trvale nepoužívaná jáma nebo její část se musí zabezpečit. Přes pracovní jámu pro více než dva dopravní prostředky, musí být za každým druhým přistaveným dopravním prostředkem umístěny můstky pro bezpečný přechod.

g) Venkovní pracoviště

Z hlediska požadavků prováděcích právních předpisů je nutno zajistit, aby venkovní pracoviště byla zajištěna proti vstupu nepovolaných osob a uspořádána tak, aby nedocházelo k ohrožení zaměstnanců a osob, a dále aby byl zajištěn bezpečný pohyb dopravních prostředků i chodců.

Venkovní pracoviště musí být zajištěno tak, aby zaměstnanci:

- byli chráněni před nepříznivou povětrnostní situací,
- nebyli vystaveni škodlivým účinkům hluku a škodlivin, zejména plynů, par a prachu, a aby byli chráněni před padajícími předměty,
- mohli urychleně opustit pracoviště při nebezpečí, nebo aby jim mohla být rychle poskytnuta pomoc.

Venkovní pracoviště musí být ze zásady osvětleno! Pokud není denní světlo dostatečné, musí být zajištěno osvětlení umělé.

Poznámka: Osvětlení vnitřního i venkovního pracoviště je prokazatelná a změřitelná hodnota.

Venkovní pracoviště, odstavné, parkovací a manipulační plochy a komunikace k nim musí být rovné, zpevněné a odvodněné a upravené proti nebezpečí pádu nebo uklouznutí!

h) Skladování materiálu, manipulace s břemeny

Jak je to se skladováním? Je třeba připomenout, že skladem je možno rozumět uzavřenou budovu nebo prostor, ale také venkovní prostor, kde se skladuje například sypký materiál.

Ve skladech a jiných prostorech určených ke skladování musí být na dobře viditelných místech umístěny tabulky, určující maximální přípustnou nosnost podlahy. Pokud se tam volně skladují sypké materiály, musí být trvale výrazně označena maximální skladovací výška sypkého materiálu nad podlahou. Ruční ukládání do regálů ve výšce nad 1,8 m musí být prováděno z bezpečných pracovních zařízení (např. žebřík, schůdky, pojízdné schody, manipulační plošina). Zaměstnavatel zajistí, aby nebyly nadměrně zatěžovány části staveb a stavebních konstrukcí manipulovaným materiálem, pokud není prokázána dostatečná nosnost částí staveb a stavebních konstrukcí.

Rozměry a druh manipulačních jednotek a způsob jejich bezpečného zakládání do regálu musí odpovídat požadavkům uvedeným v průvodní dokumentaci regálu. Regály musí být trvale označeny štítky s uvedením největší nosnosti buňky a nejvyššího počtu buněk ve sloupci. Manipulační jednotky, materiál a předměty musí být skladovány a stohovány tak, aby se i při ukládání, manipulaci nebo odebírání nemohly sesunout.

Šířka uliček mezi regály a stohy musí odpovídat zvláštnímu právnímu předpisu a způsobu ukládání manipulačních jednotek.

Ulička musí být trvale volná a nesmí být zužována a zastavována překážkami. Šířka uličky pro průjezd manipulačních vozíků musí být alespoň o 0,4 m větší než největší šířka používaných manipulačních vozíků nebo nákladů a během manipulace musí být vymezen manipulační prostor se zákazem vstupu nepovolaným osobám.

Trvale používané skladovací plochy musí být rovné, odvodněné, zpevněné a označené značkami se zákazem vstupu nepovolaným osobám a upravené s ohledem na povahu skladovaných manipulačních jednotek a materiálu a se zřetelem na požadavky na požární ochranu.

Při ruční manipulaci s břemeny musí být používány takové pracovní postupy, aby se předcházelo úrazům a poškození zdraví zaměstnanců, způsobeným zejména přiřazením břemene, jeho vysmeknutím, zraněním o povrch břemene, uklouznutím, zakopnutím při manipulaci s břemenem, sesutím břemen způsobeným nedostatečným upevněním, naražením nebo pádem břemene při zdvihání, přenášení, spouštění nebo nárazem zaměstnance na dopravní prostředek a na uložené předměty.

i) Sklad pohonných hmot, hořlavých kapalin a tuhých maziv

Provedení takového skladu musí splňovat požadavky zvláštního právního předpisu. Ve skladu, popřípadě na vstupu do něj, musí být viditelně umístěn seznam osob, oprávněných manipulovat s nebezpečnou látkou nebo přípravkem ve skladu a místní řád skladu. Sklad musí být označen značkou zákaz vstupu nepovolaných osob a zákaz výskytu otevřeného ohně. Sklad pohonných hmot, hořlavých kapalin a tuhých paliv musí mít nepropustnou podlahu, chemicky odolnou proti skladované látce nebo přípravku. K umělému osvětlení skladu smí být použito

pouze pevně umístěné svítidlo v nevybušném provedení. Výrazně označený vypínač se umísťuje vně skladu.

j) Nízkotlaké kotelny

V rámci mnoha pracovišť se vyskytují tzv. nízkotlaké kotelny. Takovou kotelnou se rozumí objekt nebo část objektu, kde je umístěn alespoň jeden parní kotel s nejvyšším dovoleným přetlakem do 0,5 bar nebo teplovodní kotel s nejvyšší dovolenou teplotou do 110 °C se jmenovitým tepelným výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a větším nebo kotelen se součtem jmenovitých tepelných výkonů kotlů větších než 100 kW, popřípadě dalších provozně souvisejících zařízení (dále jen kotelna). Kotelna se součtem jmenovitých tepelných výkonů nad 3,5 MW musí být zřízena v samostatném objektu nebo samostatné části objektu.

Prostory kotelny a prostory související musejí být účinně větrány. Do prostoru, kde jsou umístěny kotle, musí být zajištěn dostatečný přívod vzduchu potřebný pro spalování a větrání neuzavíratelným otvorem u podlahy kotelen. Odvod vzduchu z kotelen musí být zajištěn alespoň jedním otvorem u stropu kotelen, popřípadě odváděcím potrubím do venkovního prostoru tak, aby bylo zajištěno dostatečné proudění vzduchu a nebyla negativně ovlivňována funkce hořáků a odvodů spalin. Nucené větrání kotelen, ve kterých jsou umístěny kotle s přirozeným tahem, nesmí být podtlakové. Pro kotelny musí být písemně zpracován provozní řád kotelny, který musí obsahovat předepsané náležitosti a být v kotelně trvale k dispozici.

6. Ochrana zdraví při práci – požadavky na pracoviště a pracovní prostředí

Hygienické požadavky, limity, metody a způsob jejich zjišťování jsou zakotveny v nařízení vlády č.361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Teplota na pracovišti.

Na pracovišti, kde je vykonávána trvalá práce, s výjimkou pracoviště s udržovanou operativní nebo výslednou teplotou nebo na venkovním pracovišti musí být zajištěno dodržování požadavků na mikroklimatické podmínky upravené v příloze č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulce č. 2, s výjimkou mimořádně teplého dne. Za takový den se považuje den, kdy nejvyšší teplota venkovního vzduchu dosáhla hodnoty vyšší než 30°C. Teploty dle této tabulky jsou uváděny dle druhu práce a pracovišť. Toto nařízení vlády stanovuje dva faktory vznikající při práci v důsledku nepříznivých klimatických podmínek, zátěž teplem a zátěž chladem. Zátěž teplem při práci je určena množstvím metabolického tepla vznikajícího svalovou prací a faktory prostředí. Zátěž teplem se hodnotí z hlediska její krátkodobé a dlouhodobé únosnosti pro zaměstnance. Dlouhodobě únosná zátěž teplem je limitovaná množstvím vody ztracené při práci z organismu potem a dýcháním. Krátkodobě únosná zátěž teplem je limitovaná množstvím akumulovaného tepla v organismu. Na venkovním pracovišti se zátěž teplem hodnotí podle výsledné teploty naměřené kulovým teploměrem. Zátěž chladem při práci se hodnotí z hlediska její únosnosti pro zaměstnance ve směně. Jestliže udržovaná operativní nebo výsledná teplota nebo korigovaná teplota vzduchu na pracovišti poklesne pod 4°C, musí

být zaměstnanec vybaven pracovními rukavicemi chránícími před chladem. Při udržované operativní nebo výsledné teplotě vzduchu musí být práce zaměstnance upravena tak, aby doba jejího nepřetržitého trvání při teplotě od 13 do 4°C nepřesáhla 3 hodiny, při teplotě vzduchu od 4 do -10°C 2 hodiny a při teplotě vzduchu od -10 do -30°C 75 minut. Bezpečnostní přestávky mezi jednotlivými úseky nepřetržité práce v chladové zátěži musí trvat nejméně 10 minut a zaměstnanec má právo na bezpečnostní přestávku v ohřívárně. Ohřívárna musí být vytápěna nejméně na 22°C a musí být vybavena sedacím nábytkem, stolem a věšáky na pracovní oděv. Ohřívárnou může být i místnost pro odpočinek. Práce musí být upravena tak, aby zaměstnanec nekonal práci na pracovišti, na kterém je korigovaná teplota vzduchu nižší než -30°C, nejde-li o naléhavé provádění oprav, odvracení nebezpečí pro život nebo zdraví, při živelných a jiných mimořádných událostech. Ochrana zdraví zaměstnanců se pro tyto účely zajišťuje střídáním zaměstnanců nebo jinou organizací práce podle konkrétních podmínek práce. Vstupy do hal, které se využívají pro práci vykonávanou po dobu delší než 4 hodiny za směnu a během pracovní doby se otevírají přímo do venkovního prostoru, musí být zabezpečeny proti vnikání chladného vzduchu v zimním kalendářním období.

Bližší podmínky poskytování ochranných nápojů.

K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem se poskytuje zaměstnanci ochranný nápoj dle §8 nařízení vlády č.361/2007 Sb. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, může však obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento (v prostředí železniční dopravy nesmí obsahovat alkohol vůbec);

ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol žádný. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70% ztráty tekutin a minerálních látek potem a dýcháním za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu (při delší směně se množství nápoje odpovídajícím způsobem přepočte).

V případě, že jde o práci zařazenou podle přílohy č. 1 k výše uvedenému nařízení vlády, části A, tabulky č. 1, do třídy I až IIIa, se jako ochranný nápoj poskytuje přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, pramenitá voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky jako u jmenovaných vod (za slabě mineralizovanou vodu se považuje i voda z vodovodu).

U práce zařazené podle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 361/2007 Sb., části A, tabulky č. 1, do třídy IIIb až V se jako ochranný nápoj poskytuje přírodní minerální voda středně mineralizovaná nebo voda s obdobnou celkovou mineralizací.

Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje při práci na:

- a) nevenkovním pracovišti, na němž musí být udržována operativní nebo výsledná teplota jako technologický požadavek nižší než 4°C,
- b) venkovním pracovišti, na němž je korigovaná teplota vzduchu nižší než 4°C.

Pitná voda na pracovišti.

Povinnost zaměstnavatele zajistit, aby byla pracoviště zásobena vodou, vyplývá zejména ze zákona č. 309/2006 Sb.,

zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění.

Další požadavky vyplývají například z nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, konkrétně z ustanovení § 53. Z tohoto ustanovení vyplývá, že prostor určený pro práci musí být zásoben pitnou vodou:

- a) pro potřeby pití zaměstnance
- b) pro zajištění předlékařské pomoci (první pomoc, ošetření)
- c) pro zajištění osobní hygieny zaměstnance (teplá tekoucí voda)

Pokud se jedná o donášení si pitné vody v různých nádobách z jiných vzdálenějších pracovišť, bude v těchto případech problémem dodržení hygienických požadavků na pitnou vodu, které jsou stanoveny vyhláškou č. 252/2004 Sb. Za bezpečnost a ochranu zdraví při práci svých zaměstnanců odpovídá zaměstnavatel. Pokud tedy nejsou pracoviště zásobena pitnou vodou, jedná se o porušení výše uvedených právních předpisů.

Větrání pracoviště.

Na pracovišti musí být k ochraně zdraví zaměstnance zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným nebo nuceným větráním. Množství vyměňovaného vzduchu se určuje s ohledem na vykonávanou práci a její fyzickou náročnost tak, aby bylo, pokud je to možné, zajištěno dodržování mikroklimatických podmínek upravených v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 361/2007 Sb., části A, tabulce č. 3 již od počátku směny. Proudění vzduchu musí zabezpečovat dobré provětrávání pracoviště a nesmí přispívat k šíření škodlivin na jiné pracoviště. Nucené větrání musí být použito vždy, pokud přirozené větrání prokazatelně nepostačuje k celoročnímu zajištění ochrany zdraví zaměstnance.

zařízení a zařízení k místnímu odsávání, u kterých by porucha funkce mohla způsobit vzestup koncentrace chemické látky nebo aerosolu včetně prachů v pracovním ovzduší, musí být vybavena signalizací chodu a signalizací poruchy řídicího systému. Nánosy i nečistoty, které by mohly znečišťovat ovzduší pracoviště, a tím představovat riziko pro zdraví zaměstnance, musí být neprodleně odstraňovány.

Osvětlení pracoviště.

K osvětlení pracoviště včetně spojovacích cest se užívá denní, umělé nebo sdružené osvětlení. Osvětlení pracoviště a spojovacích cest mezi jednotlivými pracovišti denním, umělým nebo sdruženým osvětlením musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví. Osvětlení nesmí být příčinou oslňování. Pracoviště, které je osvětlováno denním osvětlením, pokud na něm může docházet ke zvýšené tepelné zátěži nebo oslnění, musí mít osvětlovací otvory vybaveny clonicími zařízeními umožňujícími regulaci přímého slunečního záření. Osvětlovací otvory, osvětlovací soustavy zajišťující umělé osvětlení a části vnitřních prostor pracoviště odrážející světlo musí být pravidelně čištěny a trvale udržovány v takovém stavu, aby vlastnosti osvětlení byly zachovány. Pracoviště včetně spojovacích cest, na kterých je zaměstnanec při výpadku umělého osvětlení vystaven ve zvýšené míře možnosti úrazu nebo jiného poškození zdraví, musí být vybaveno vyhovujícím nouzovým osvětlením.

Úklid a malování pracoviště.

Úklid pracoviště, sanitárních a pomocných zařízení (§ 55a nařízení vlády č. 361/2007 Sb.) se provádí na pracovišti

s technologickým zdrojem prachu, chemických látek nebo směsí, látek uvedených v § 16 tohoto nařízení nebo jiných zdrojů znečištění jako nedílné součásti technologického procesu a na pracovišti s technologickým zdrojem prachu, chemických látek nebo směsí, látek uvedených v § 16 nebo jiných zdrojů znečištění jako sekundárních produktů z technologického procesu denně. Na pracovišti bez technologického zdroje prachu, chemických látek nebo směsí, látek uvedených v § 16 a jiných zdrojů znečištění se úklid provádí dle harmonogramu zpracovaného zaměstnavatelem.

Obnova maleb a nátěrů povrchů (§ 55b nařízení vlády č. 361/2007 Sb.) vymezujících osvětlovaný prostor na pracovišti včetně spojovacích cest se provede podle plánu údržby, zpracovaného zaměstnavatelem s přihlédnutím k udržovacímu činiteli, který byl pro uvedené prostory navržen při uvádění těchto prostor do trvalého užívání.

Sanitární zařízení.

Sanitárním zařízením pracoviště se rozumí šatna, umývárna, sprcha a záchod.

Šatna: musí být zřízena pro zaměstnance, který musí nosit pracovní oděv a nemůže se z hygienických, epidemiologických nebo jiných důvodů převlékat v jiném prostoru. Šatny musí být odděleny podle pohlaví. Na pracovištích do 5 zaměstnanců lze používání šaten muži a ženami oddělit časově. Na pracovištích, kde zaměstnanci nemusí používat pracovní oděv nebo obuv, musí být vyčleněn prostor pro ukládání civilního oděvu a obuvi. Šatna se umísťuje v prostoru snadno přístupném a stavebně odděleném od pracoviště a umývárny. Šatna musí mít omývatelné stěny nejméně do 1,80 m výšky. Šatna musí být vybavena

uzamykatelnými skříňkami tak, aby bylo každému zaměstnanci umožněno bezpečné ukládání civilního oděvu, a lavicí nebo jiným sedacím nábytkem. Jestliže to povaha znečištění pracovního oděvu vyžaduje nebo jde-li o činnost epidemiologicky závažnou, musí být zajištěno oddělené ukládání pracovního a civilního oděvu. Pro zaměstnance, který si při práci silně znečistí obuv, se umísťuje před vstupem do šatny vhodná zařízení k jejímu očištění a umytí. Podlaha šatny musí být snadno omyvatelná. Výsledná teplota v šatnách musí být 20°C.

Umývárny a sprchy: pokud vzhledem k povaze práce není nezbytná po jejím ukončení celková očista těla, musí být pro zaměstnance zajištěna umývárna nebo dostačující počet umyvadel s tekoucí teplou vodou. Obklady stěn sprchy a umývárny musí být provedeny do výšky 2 m. Sprcha a umývárna se umísťují v samostatných místnostech, odděleně podle pohlaví, a pokud je to možné tak, aby navazovaly přímo dveřmi na šatnu. Na pracovišti do 5 zaměstnanců celkem lze používání umývárny nebo sprchy muži a ženami oddělit časově. Výsledná teplota v umývárnách musí být 22°C, ve sprchách 25°C. Požadavky na počet umyvadel a sprch se určují podle míry znečištění při práci. Tyto počty jsou uvedeny v příloze č. 10, tabulce č. 2 v nařízení vlády č.361/2007 Sb. Tento počet je stanoven takto: jestli-že při práci nevzniká znečištění kůže zaměstnance a jeho pracovního oděvu, je jedno umyvadlo na 10 zaměstnanců a jedna sprcha na 25 zaměstnanců. Vzniká-li znečištění kůže zaměstnance a jeho pracovního oděvu při práci je jedno umyvadlo na 10 zaměstnanců a jedna sprcha na 15 zaměstnanců. Při těžké fyzické práci, práci v horkých provozech, dochází-li k výraznému znečištění kůže a pracovního oděvu prachem, minerálními oleji a chemickými látkami a práci při činnostech epidemiologicky závažných je

jedno umyvadlo na 10 zaměstnanců a jedna sprcha na 10 zaměstnanců. Při práci s alergeny, chemickými karcinogeny a mutageny zejména pokud se vstřebávají kůží, práci s azbestem, práci s biologickými činiteli, pokud jsou zařazeny do třetí a čtvrté kategorie, práci při výrobě potravin, výrobě kosmetických prostředků je jedno umyvadlo na 5 zaměstnanců a jedna sprcha na 5 zaměstnanců. Minimální počet umyvadel a sprch se stanoví podle nejpočetněji zastoupené směny.

Záchod: musí být zajištěn pro zaměstnance tak, aby nebyl od pracoviště vzdálen více než 120 m; při ztíženém přístupu, při nerovnosti povrchu, chůzi do kopce, členitosti přístupové cesty nesmí být vzdálen více než 75 m. Zpravidla se zřizuje jako kabinový splachovací a v každém podlaží, v němž je pracoviště určené pro trvalou práci. Zřizuje se odděleně podle pohlaví; na pracovišti do 5 zaměstnanců celkem lze zřizovat jeden společný záchod. Suchý nebo chemický záchod nelze zřizovat pro pracoviště určené pro trvalou práci, s výjimkou mobilního pracoviště, a pro pracoviště určené k výkonu činnosti epidemiologicky závažné. Záchodová předsíň se zřizuje před místností se záchody a pisoáry. Pisoáry se zřizují v samostatné místnosti nebo společně se záchodovými kabinami. Pro zaměstnance vykonávajícího činnost epidemiologicky závažnou musí být v předsíni záchodu umyvadlo s tekoucí teplou vodou, pro ostatní pracoviště umyvadlo s tekoucí vodou. U suchého nebo chemického záchodu musí být zajištěny přiměřené podmínky pro umytí rukou zaměstnance. Minimální počet záchodů se stanoví podle nejpočetněji zastoupené směny takto:

- a. 1 sedadlo na 10 žen,
- b. 2 sedadla na 11 až 30 žen,

- c. 3 sedadla na 31 až 50 žen,
- d. na každých dalších 30 žen 1 další sedadlo,
- e. 1 sedadlo na 10 mužů,
- f. 2 sedadla na 11 až 50 mužů,
- g. na každých dalších 50 mužů 1 sedadlo.

Výsledná teplota na záchodech musí být 18°C.

Pomocná zařízení.

Pomocnými zařízeními se rozumí zařízení k umývání pracovní obuvi a na sušení pracovního oděvu a obuvi, místnost pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce, prostor pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň a prostor pro uskladnění úklidových prostředků. Zařízení na sušení pracovního oděvu a obuvi se zřizuje pro pracoviště, na němž dochází k jejich provlhnutí při práci, a musí umožňovat usušení tohoto oděvu a obuvi nejdéle za 6 hodin. Zařízení k omývání pracovní obuvi se zřizují při východu z pracoviště. Prostor, v němž je zařízení umístěno, musí mít omyvatelnou a nekluzkou podlahu spádovanou ke vpusti. Místnost určená na sušení pracovního oděvu a obuvi nesmí sloužit pro poskytování první předlékařské pomoci. Místnost pro odpočinek se zřizuje, pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zejména s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště. Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlena denním světlem a vytápěna nejméně na 20°C. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a stoly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny. Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnou tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena

umývadlem, kuchyňským dřezem a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla. Na místnost pro odpočinek, která musí být z technologických důvodů umístěna pod úroveň terénu, se nevztahuje požadavek zajištění denního osvětlení a přirozeného větrání. Prostory určené pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň musí umožňovat odpočinek vleže. Bude-li pracoviště vybaveno ošetřovnou, musí být zajištěno, aby byla vytápěna, chráněna proti znečištění, vlhkosti a vysokým teplotám, vybavena umývadlem s tekoucí pitnou vodou a snadno přístupná i s nosítky. Jde-li o práci, při níž je zvýšené riziko otrav látkami, které se vstřebávají kůží, nebo o práci se žíravinami, a nejsou-li v bezprostředním dosahu pracoviště sprchy, vybavuje se ošetřovna také sprchou. Prostor pracoviště, ve kterém jsou uloženy prostředky pro poskytnutí první předlékařské pomoci včetně nosítek a prostředků pro přivolání zdravotnické záchranné služby, musí být viditelně označen.

7. OOPP, ochrana před riziky

Zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění ukládá zaměstnavateli povinnost vybavit zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky. Tento termín si zapamatujte. Někdy i osoby odborně způsobilé občas používají nesprávný název.

Konkrétně § 104 uvedeného právního předpisu mimo jiné říká, že:

- Nelze-li rizika odstranit nebo dostatečně eliminovat prostředky kolektivní ochrany (organizačními opatřeními, technickými prostředky), je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP).
- OOPP jsou takové prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky.
- Osobní ochranný pracovní prostředek naopak nesmí bránit při výkonu práce, ohrožovat zdraví zaměstnanců.
- OOPP musí splňovat požadavky stanovené prováděcím předpisem, nařízením vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na OOPP, v platném znění.
- V případě, že oděv podléhá mimořádnému znečištění, opotřebením či plní funkci ochrany zaměstnance, musí zaměstnavatel přidělovat též jako OOPP pracovní obuv a pracovní oděv.
- Zaměstnanci mají nárok na poskytnutí mycích, čistících a dezinfekčních prostředků na základě konkrétního znečištění kůže a oděvu na jejich pracovišti.
- Na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami je zaměstnavatel povinen na základě

prováděcího předpisu poskytnout zaměstnanci ochranné nápoje.

- Zaměstnavatel je povinen kontrolovat používání přidělených OOPP a udržovat je v použitelném stavu (stavu, splňujícím účel jejich používání).
- OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně na základě vlastního vyhodnocení rizik konkrétní práce a pracovní činnosti.
- Poskytování OOPP je zakázáno nahrazovat finančním plněním¹⁸.
- Konkrétní náležitosti jsou stanoveny nařízením vlády číslo 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů.

Seznamy OOPP

Zmiňované nařízení vlády číslo 495/2001 Sb., v platném znění, ukládá zaměstnavateli zpracovat, a dle potřeby také aktualizovat, vlastní seznam pro poskytování OOPP. Na základě čeho ho musí sestavit?

- 1) Musí provést zhodnocení rizik na konkrétním pracovišti.
- 2) Zjistit konkrétní podmínky práce na jednotlivých pracovištích.

Z výše uvedeného vyplývá, že vlastní výběr a přidělování OOPP zabezpečuje zaměstnavatel na základě skutečného výskytu

¹⁸V praxi se bohužel stává, že např. nevynošený OOPP žádá zaměstnavatel nahradit od zaměstnance příslušným finančním plněním. To je v rozporu s platnou legislativou i dobrými mravy.

rizik. Legislativa tedy vymezuje termín OOPP a stanovuje základní principy jejich poskytování.

Co nepovažujeme za OOPP

Než dojdeme k tomu, co za OOPP považujeme, je potřeba si ozřejmit co těmito prostředky není. Ve smyslu nařízení vlády č. 495/2001 Sb., v platném znění, OOPP **nejsou** zejména:

- běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zaměstnanců před riziky a nepodléhají mimořádnému opotřebení nebo znečištění,
- výstroj a vybavení záchranných sborů,
- speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo bezpečnostních a pořádkových silách,
- ochranné prostředky pro sebeobranu,
- sportovní výstroj a vybavení,
- prostředky pro zjišťování a signalizaci rizik a škodlivin na pracovišti.

Co se tedy považuje za OOPP

V nařízení vlády 495/2001 Sb. takové vymezení nenajdete. Definicí pojmu osobní ochranné pracovní prostředky najdete v zákoníku práce, konkrétně v jeho § 104. Za OOPP lze považovat:

- všechny prostředky určené pro ochranu zaměstnanců před riziky, která by mohla ohrozit jejich zdraví, bezpečnost nebo život,
 - pracovní oděv a obuv, poskytovaný zaměstnancům v prostředí, v němž dochází k mimořádnému znečištění či opotřebení.
-

Legislativa však nestanovuje bližší meze opotřebení a znečištění. Jak už bylo řečeno, rozhodujícím kritériem je zhodnocení a posouzení podmínek konané práce. Avšak orientačním měřítkem by mohl být výkon práce, při níž dojde k absolutnímu znehodnocení pracovního oděvu či obuvi za dobu kratší než jeden rok.

Aby OOPP byl skutečně osobním ochranným pracovním prostředkem, je nutné:

- aby nepředstavoval další riziko,
- aby byl účinný proti vyskytujícím se rizikům,
- aby byl přizpůsoben fyzickým předpokladům konkrétních zaměstnanců,
- aby splňoval ergonomické požadavky,
- aby respektoval zdravotní stav zaměstnanců,
- aby odpovídal podmínkám na pracovišti.

Nutno ještě dodat, že v případě výskytu několika rizik a nutnosti použití více OOPP musí být tyto prostředky vzájemně slučitelné.

Zaměstnanci musí být prokazatelně seznámeni s používáním OOPP (tedy jak přesně je používat, jak s ním zacházet, uskladňovat, ale také o nároku na bezpečnostní přestávku na odložení ochranného prostředku – brýle, speciální oblek apod.).

Kontrolní otázka:

Je možné, aby jeden OOPP používalo současně více zaměstnanců? (pozn. Odpověď naleznete v poznámce pod čarou)¹⁹

¹⁹Je to možné jen v případě, že byla učiněna všechna opatření zamezující přenos chorob.

Následujícím řádkům je nutno věnovat zvýšenou pozornost!

V praxi je možné a bohužel běžné, setkat se s tím, že zaměstnanci nenosí přidělené OOPP. Dnes a denně je to vidět třeba u vlakových čt (obuv na podpatcích, kanady) nebo dokonce i u zaměstnanců posunu (ochranné přilby, ochranný oděv, OOPP upravené nepovoleným způsobem). Povinnost být při výkonu práce řádně ustrojen lze dovést z ustanovení § 106 odst. 4, zákoníku práce, který uvádí, že zaměstnanec je povinen dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky, dopravní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu. Povinnost řádného ustrojení lze vyčíst i z ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce, který říká, že zaměstnanec je povinen počínat si při práci tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku a zdraví.

Kdy poskytnout OOPP

Bezodkladně a zásadně v případech, není-li možno rizika vyloučit či dostatečně eliminovat prostředky kolektivní ochrany nebo vhodnými organizačními opatřeními. Jmenovaná opatření mají přednost, a až v případě, že jich nelze použít nastupují OOPP. Příklady prostředků kolektivní ochrany – např. odsávací zařízení, odlučovače škodlivých emisí, záchytné sítě apod. Mezi organizační opatření můžeme zařadit změnu pracovních postupů, nové technologie nebo změnu organizace práce (častější bezpečnostní přestávky, střídání pracovních činností, jiné rozvrstvení pracovní doby, zkrácení pracovní doby apod.)

Odpovědným subjektem z hlediska poskytování a udržování OOPP v použitelném stavu je zaměstnavatel. Ten musí i kontrolovat, zda zaměstnanci přidělené prostředky řádně

používají. Nezajistí-li zaměstnavatel osobní ochranné pracovní prostředky, vystavuje se riziku odebrání živnostenského oprávnění, uzavření podniku i trestního stíhání v případě vzniku úrazu nebo jiného poškození zdraví při práci.

Koho třeba vybavit OOPP

Ještě jednou si připomeňme ustanovení § 104 zákoníku práce. Hovoří o skutečnosti, že není-li možné rizika odstranit, poskytne zaměstnavatel povinně zaměstnancům OOPP. Z toho je zřejmé, že rozhodujícím parametrem je skutečnost, že je zaměstnanec vystaven expozici (působení rizika). Pokud zaměstnanci vykonávají práci spojenou s výskytem rizika převážnou část pracovní doby, musí zaměstnavatel poskytnout tyto prostředky do trvalého užívání. Pracují-li zaměstnanci v prostředí s výskytem rizika výjimečně nebo nepravidelně, musí je zaměstnavatel vybavit na dobu nezbytně nutnou (v přiměřeném rozsahu). V drážní branži jsou typickým příkladem zaměstnanci vykonávající kontrolní činnost.

Otázka k zamyšlení:

Musí být (v případě výskytu rizik) vybaven osobními ochrannými pracovními prostředky i zaměstnanec ve zkušební době nebo pracující na dohodu mimo pracovní poměr (DPČ, DPP)?
Odpověď v poznámce pod čarou.²⁰

Zaměstnavatel zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci všech osob, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. Je proto povinen je v případě potřeby vybavit osobními

²⁰Samozřejmě ano. Ustanovení § 104 zákoníku práce je závazné. Rozsah opět závisí na konané práci.

ochrannými pracovními prostředky. Tato povinnost se vztahuje i na zaměstnance cizích podniků, pokud je dostatečně nevybavil jejich zaměstnavatel. To se týká například pracovníků na praxi, studentů, zaměstnanců agentur. Zde je bezpodmínečně nutné, aby se zaměstnavatelé vzájemně informovali o rizicích.

Ochranný nápoj jako ochranný prostředek

Jak již víme, zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje, vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat taková opatření, která povedou k jejich odstranění a k minimalizaci ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Přitom zákoník práce v případech, kdy není možno rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, umožňuje zaměstnavateli splnit svoji povinnost poskytnutím OOPP.

Jedním z takovýchto nebezpečných činitelů pracovních podmínek je i rizikový faktor zátěž teplem, který vzniká v důsledku nepříznivých mikroklimatických podmínek na pracovišti. Pokud se tedy zaměstnavateli nepodaří odstranit nebo dostatečně omezit tento rizikový faktor prostředky kolektivní ochrany (vybavení pracoviště klimatizačními jednotkami, různá clonící zařízení) nebo opatřeními v oblasti organizace práce (řízená rotace pracovníků), musí poskytnout zaměstnanci osobní ochranný pracovní prostředek, tedy v tomto případě ochranný nápoj.

Blíže k ochranným nápojům viz str. 49 a 50.

Zaměstnavatel poskytuje ochranné nápoje na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Ochranné nápoje poskytuje bezplatně dle vlastního seznamu ochranných nápojů zpracovaného na základě hodnocení rizik. Poskytování ochranného nápoje nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním

Jak vybírat OOPP

Správný výběr OOPP má velký význam a měl by ho provádět kvalifikovaný odborník. Základním vodítkem, jak už je jistě známo, je riziko, před kterým má prostředek ochraňovat. Tam, kde je riziko pod kontrolou, je to bez problémů. Zde celkem spolehlivě zjistíme, kterého prostředku použít. Co ale pracoviště, na kterých mají rizika proměnlivý charakter. Tzn., kde se druh rizika a míra jeho expozice může měnit. Zde je nutné znát bezvadně parametry OOPP a konfrontovat je s požadavky a funkčností, která je vzhledem k působení rizik očekávána. Důležitá je také životnost prostředku a náročnost jeho údržby. Není nutno dodávat, že nejen na těchto pracovištích je potřeba rizika neustále sledovat a vyhodnocovat a v závislosti na nich pak přizpůsobovat ochranné prostředky.

Požadavky na používání OOPP

V praxi se smějí používat jen takové prostředky, jejichž vlastnosti a specifikace odpovídá požadavkům nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, v platném znění. Tedy takové prostředky, u nichž je vydáno prohlášení o shodě a další náležitosti stanovené tímto předpisem. Pokud je na ochranném prostředku umístěna značka CE, znamená, že splňuje nejen požadavky nařízení vlády

č. 21/2003 Sb., ale i příslušné evropské směrnice.²¹ Důležitý je také návod k používání v českém jazyce. V návodu pak musí být jasně deklarovány ochranné vlastnosti prostředku.

Poskytování OOPP

Ochranné prostředky, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, zůstávají jeho majetkem. Jak již bylo uvedeno, jejich přidělování k osobnímu užívání je bezplatné. Způsob, podmínky a dobu jejich užívání určuje zaměstnavatel s ohledem na četnost a závažnost rizik, která se na konkrétním pracovišti vyskytují. Avšak po ztrátě jejich funkčnosti je musí ihned vyměnit za nové. Předčasná výměna je zapotřebí i v případech špatné kvality výrobku nebo opotřebení v důsledku používání ve zvlášť obtížných podmínkách.

Obecně platí: OOPP se vyměňují po ztrátě funkčnosti (účinnosti) předcházejících prostředků nebo vzniká-li v důsledku jejich používání další riziko (např. odlepená podrážka přidělené ochranné obuvi).

Zaniknou-li podmínky pro vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky, například z důvodu ukončení pracovního poměru, je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat jejich vrácení, a to ve stavu odpovídajícím jejich přiměřenému opotřebení. Nesmí však vyžadovat finanční plnění.

Již bylo uvedeno, že zaměstnavatel může poskytnout osobní ochranný pracovní prostředek po dezinfekci, vyprání, zabránění přenosu infekčních onemocnění, po vrácení ještě dalším zaměstnancům. Další podmínkou je samozřejmě funkčnost tohoto prostředku.

²¹V tomto případě se jedná o směrnici 89/686/EEC

Již několikrát bylo uvedeno, že úhrada zůstatkové ceny OOPP zaměstnancem není přípustná. Ovšem zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci náhradu za prokazatelně zaviněnou ztrátu nebo prokazatelně zaviněné poškození ochranného prostředku.

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu OOPP

- vyplývá z ustanovení § 250 zákoníku práce;
- podmínkou odpovědnosti zaměstnance je svěření prostředků na písemné potvrzení (musí být jasně označen konkrétní svěřený prostředek);
- zaměstnanec je povinen nahradit škodu v plné výši, jestliže způsobil prokazatelně zaviněnou ztrátu nebo k poškození došlo prokazatelně nedbalým či nesprávným zacházením, ale i v případě, kdy nelze zjistit, proč ke ztrátě prostředku došlo;
- výše škody vychází z ceny OOPP ke dni poškození nebo ztráty, zaměstnavatel tedy musí přihlídnout k délce užívání a tedy opotřebením OOPP,
- byla-li škoda způsobena současně zaměstnavatelem, je zaměstnanec povinen nahradit jen příslušnou poměrnou část vzniklé škody, dle míry zavinění.

Podle § 251, odst. 2 zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli při odvracení hrozící škody nebo nebezpečí přímo ohrožujícího život nebo zdraví.

Údržba a čištění OOPP

Podle ustanovení § 104, odst. 4 zákoníku práce přísluší povinnost udržovat OOPP v použitelném, nezávadném stavu zaměstnavateli. Jedná se o zmíněnou údržbu, čištění a opravy

těchto prostředků. Údržbu je třeba provádět způsobem doporučeným výrobcem OOPP, tak, aby nedocházelo k jeho předčasnému znehodnocení. Pokud zaměstnavatel svou výše uvedenou povinnost nemůže plnit, musí zaměstnancům příslušné plnění alespoň zabezpečit. Vhodná forma je proplácení účtů za služby, které si sami zabezpečili. Jestliže jsou zaměstnanci nuceni prát a opravovat ochranné oděvy doma, přísluší jim úhrada vynaložených nákladů, například ve formě paušálních náhrad. Výše náhrad musí být zakotvena v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele.

OOPP a daně

- na OOPP pořízené a přidělené ve smyslu nařízení vlády č. 495/2001 Sb., je pohlíženo jako na nákladovou položku, která je daňově uznatelná,
- výdaje na pořízení a údržbu patří k nákladům zaměstnavatele vynaloženým na dosažení, zajištění a udržování zdanitelných příjmů ve smyslu zákona o daních z příjmů,
- zaměstnavatel má rovněž nárok na odpočet DPH u pořízených osobních ochranných pracovních prostředků, které poskytuje zaměstnancům.

8. Pracovní úrazy a jejich odškodňování

Velice důležitou oblastí odborové práce by měla být kontrola, jakým způsobem je vyšetřován pracovní úraz a snaha o co nejvyšší odškodnění postiženého zaměstnance nebo pozůstalých členů rodiny. V případě smrtelného pracovního úrazu je to v podstatě to poslední, co může příslušná odborová organizace pro svého bývalého člena nebo členku udělat.

Pracovním úrazem je podle zákoníku práce 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 také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Pokud se jedná o smrtelný pracovní úraz, je to takové poškození zdraví, které způsobilo smrt po úrazu nebo na jehož následky zaměstnanec zemřel nejpozději do 1 roku.

Co se v této souvislosti považuje za plnění pracovních úkolů?

- výkon pracovních povinností
- další činnost konaná na příkaz zaměstnavatele
- činnost, která je předmětem pracovní cesty
- činnost pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace
- činnost pro zaměstnavatele na podnět spoluzaměstnanců
- činnost pro zaměstnavatele na základě vlastní iniciativy
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem

Co se rozumí pod pojmem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů?

- Úkony potřebné k výkonu práce
- Úkony během výkonu práce obvyklé
- Úkony nutné před začátkem výkonu práce nebo po jejím skončení
- Úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele
- Vyšetření ve zdravotnickém zařízení na příkaz zaměstnavatele (periodická prohlídka nebo prohlídka v souvislosti s noční prací), ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět (úkonem přímé souvislosti s plněním pracovních úkonů je cesta na vyšetření a zpět pouze tehdy jde-li zaměstnanec k vyšetření z pracoviště respektive, jde-li z vyšetření na pracoviště – jinak je to cesta do a ze zaměstnání)
- Školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací za účelem zvyšování odborné připravenosti

Co není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů?

- cesta do zaměstnání a zpět (mimo objekt zaměstnavatele)
- vlastní stravování
- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení a cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele

POZOR! Základní povinnosti zaměstnavatele v oblasti pracovních úrazů jsou zakotveny v ustanovení § 105 zákoníku práce a dále v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence

úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu. V těchto právních předpisech jsou uvedeny podrobnosti, které se týkají:

- způsobu šetření pracovních úrazů
- vedení dokumentace o pracovních úrazech
- způsobu hlášení pracovních úrazů určeným institucím
- způsobu zasilání záznamů o úrazu
- přijímání opatření proti opakování pracovních úrazů

Základní dokumentace, týkající se pracovních úrazů:

- Kniha úrazů
- Záznam o úrazu
- Záznam o úrazu – hlášení změn

Připomínáme, že zaměstnavatel je povinen mj.:

- objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti vyjmenovaných osob (postižený, odborová organizace, svědci)
- vést předepsanou evidenci o všech úrazech (i cizích osob, které se na pracovišti pohybují s jeho vědomím) v Knize úrazů
- vyhotovovat záznamy o úrazu v případě, že došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k jeho úmrtí
- ohlašovat pracovní úrazy předepsaným institucím a zasílat jim záznamy o úrazech ve stanovených lhůtách
- přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů

Další upřesnění povinností je obsaženo v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu. Dobrá znalost tohoto prováděcího předpisu je předpokladem pro správný postup i ze strany odborové organizace.

Odškodňování pracovních úrazů – základní informace

Za zcela hlavní zásadu je nutno považovat toto tvrzení: *„Za pracovní úraz je odpovědný ten zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec úraz utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi“*. Platí zde zásada tzv. objektivní odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem. Otázka zavinění zde nehraje roli.

Předpoklady vzniku této odpovědnosti jsou:

- vznik pracovního úrazu
- vznik škody
- příčinná souvislost mezi vznikem pracovního úrazu a vznikem škody

Zaměstnavatel musí vždy nahradit škodu, a to i když dodržel povinnosti k zajištění BOZP, které vyplývají z právních a ostatních předpisů.

POZOR! Zaměstnavatel se může této své odpovědnosti zprostit pouze za striktně vymezených podmínek. Toto zproštění může být úplné nebo částečné.

Zaměstnavatel se může zprostit zcela (úplně) v případě, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv byl s nimi

řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány nebo v případě, že škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit. Tyto uvedené skutečnosti musí ale být jedinou příčinou vzniku škody (úrazu).

Zaměstnavatel se může zprostit i zčásti, a to v případě, že výše uvedené zavinění zaměstnance bylo jen jednou z příčin vzniku škody (úrazu). **Zaměstnavatel se může částečně zprostit i při tzv. lehkomyšlném jednání** postiženého zaměstnance, což znamená, že postižený zaměstnanec nic neporušil, ale počínal si v rozporu s obvyklým způsobem jednání „lehkomyšlně“.

POZOR! Aby se zaměstnavatel mohl zprostit odpovědnosti, však nestačí pouze zjištění, že postižený zaměstnanec porušil bezpečnostní předpisy. Musí být prokázáno, který konkrétní předpis byl porušen, zda byl s tímto předpisem zaměstnanec seznámen a zda jeho dodržování bylo ze strany zaměstnavatele vyžadováno a kontrolováno.

V žádném případě nestačí, když se zaměstnavatel dovolává všeobecného ustanovení, např. že si každý má počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a jiných osob.

Náhrady při odškodňování pracovních úrazů

Zde je nutno připomenout, že z důvodu vzniklé škody na životě a zdraví náleží postiženému zaměstnanci, případně dalším osobám (např. manželka, děti) určité náhrady. Odborové organizace by tomu měly věnovat náležitou pozornost, protože se mnohdy může jednat i o dost vysoké částky.

- **pracovní úraz (ostatní)**
 - náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti
 - náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti
 - náhrada za bolest
 - náhrada za ztížení společenského uplatnění
 - náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
 - náhrada věcné škody
- **smrtelný pracovní úraz**
 - náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
 - náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem
 - náhrada nákladů na výživu pozůstalých
 - jednorázové odškodnění
 - náhrada věcné škody

Problematika šetření a odškodňování pracovních úrazů patří k poměrně náročným záležitostem. V případě nejasností doporučujeme odborovým organizacím odbornou konzultaci s oddělením BOZP OSŽ-Ú.

Poznámka: Tiskopisy, které se v této oblasti používají, jsou na ukázkou uvedeny v přílohách této brožurky.

9. Kontrola na úseku BOZP

Kontrola na úseku BOZP se uskutečňuje jednak jako odborová kontrola a jednak jako kontrola, kterou provádějí pověřené státní orgány.

9.1 Odborová kontrola nad stavem BOZP

Pro inspektora BOZP v základní organizaci má zásadní význam ustanovení § 322 odst. 1 zákoníku práce²². Toto ustanovení zákoníku práce dává právo odborové organizaci provádět kontroly u zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je dle výše uvedeného ustanovení povinen:

- zajistit možnost prověřovat, jak si zaměstnavatel plní své povinnosti v oblasti BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance,
- zajistit možnost kontrolovat, jak zaměstnavatel hospodaří s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- zajistit možnost prověřovat, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- zajistit možnost zúčastňovat se na zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě možnost tyto pracovní úrazy a nemoci z povolání objasňovat,
- umožnit účastnit se jednání o otázkách BOZP.

²² Zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění

V rámci Odborového sdružení železničářů existuje svazová inspekce bezpečnosti práce (oddělení BOZP OSŽ-Ú), ve které působí profesionální zaměstnanci OSŽ (svazoví inspektoři). Tito zaměstnanci jsou odborně způsobilými osobami v oblasti prevence rizik (BOZP). Náklady svazové inspekce bezpečnosti práce vzniklé výkonem kontroly nad BOZP hradí částečně stát na základě dohody mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Odborovým sdružením železničářů.

Odborovou kontrolu nad oblastí BOZP dále u zaměstnavatelů provádějí zejména dobrovolní inspektoři BOZP ZO OSŽ. Tito inspektoři vykonávají svoji činnost po úspěšném absolvování Kurzu pro inspektory BOZP, který pořádá OSŽ-Ú, a na základě pověření svojí ZO OSŽ.

9. 2 Kontrola na úseku BOZP ze strany státu

Kontrolou ze strany státu se zabývá několik institucí. Jedná se zejména o kontrolu nad bezpečností práce, kterou provádí především **oblastní inspektoráty práce (OIP)**, které jsou součástí a ve struktuře Státního úřadu inspekce práce (SUIP). Sídlo SUIP je v Opavě, sídla OIP jsou v jednotlivých oblastech (viz příloha). V čele úřadu je generální inspektor, který je jmenován a řízen MPSV ČR. Oblastní inspektoráty práce jsou řízeny vedoucími inspektory. Pokud se týká postavení orgánů inspekce práce, jejich pravomocí a působnosti, tyto jsou stanoveny zákonem o inspekcí práce.²³

²³ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce, v platném znění

Čím se orgány inspekce práce zabývají:

- oblastí zajištění bezpečnosti práce
- oblastí zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení (vyhrazených technických zařízení)
- oblastí pracovněprávních vztahů
- oblastí nelegálního zaměstnávání osob

Orgány inspekce práce provádějí svoji kontrolní činnost především na podkladě schváleného ročního programu kontrolních akcí, který je projednáván vždy i s odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů. Tento program schvaluje MPSV, dále jsou kontroly prováděny na základě podnětů a stížností občanů a zaměstnanců.

Oprávnění inspektora inspekce práce:

- zahájit kontrolu, pokud je přítomna kontrolovaná osoba nebo její zástupce
 - vstupovat do objektů, zařízení a výrobních prostor
 - požadovat pravdivé a úplné informace, doklady a písemnosti
 - zajišťovat doklady a pořizovat si kopie
 - odebírat kontrolní vzorky materiálů, látek nebo výrobků
 - nařizovat provedení měření, zkoušek a revizí
 - nařizovat zachování místa pracovního úrazu v původním stavu
 - ukládat zaměstnavatelům opatření k odstranění nedostatků a určovat lhůty k jejich odstranění
 - navrhopvat technická a jiná opatření k odstranění rizik
 - vyžadovat písemné zprávy o přijatých opatřeních
-

- udělovat pokuty za přestupky a správní delikty a pořádkové pokuty
- vydat zákaz používání pracovišť, zařízení a materiálu
- vydat zákaz prací nebo činností, které ohrožují bezpečnost zaměstnanců
- zakázat práci přesčas, noční práci

Přestupky a delikty na úseku bezpečnosti práce, které může inspekce práce sankcionovat:

- přenesení nákladů BOZP na zaměstnance
- nezajištění přijetí opatření k prevenci rizik
- nedodržení povinností, které jsou stanoveny v ustanoveních § 101 až § 103 zákoníku práce
- nedodržení zásad použitelnosti a používání OOPP
- neumístění bezpečnostních značek
- nepřijetí opatření proti opakování pracovního úrazu
(pokuta až do výše 2 mil. Kč)
- nezajištění bezpečnosti ostatních fyzických osob
- neposkytnutí OOPP, pracovního oděvu a obuvi, čisticích prostředků a ochranných nápojů
- nevyšetření okolností a příčin pracovního úrazu
- nevyhotovení záznamu o pracovním úrazu nebo nevedení předepsané dokumentace
- neplnění povinností týkajících se pracovišť a pracovního prostředí, týkající se požadavků na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí
- neplnění povinností při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků

- porušení povinností týkající se organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit
- nepřiznání práva odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob
(pokuta až do výše 1 mil. Kč)
- nepředání záznamu o pracovním úrazu postiženému zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům
- nevedení evidence o pracovním úrazu ve stanoveném rozsahu
- neohlášení pracovního úrazu a nezaslání záznamu o pracovním úrazu předepsaným institucím
- nevedení evidence o nemocích z povolání
(pokuta až do výše 400.000 Kč)
- neplnění informační povinnosti stanovené v ustanovení § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce
- nezajištění spolupráce osob na pracovišti v oblasti BOZP (koordinace)
- nepřiznání práva vykonávat odborovou kontrolu nad stavem BOZP dle ustanovení § 322 zákoníku práce
- nezajištění dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje na pracovištích
(pokuta až do výše 300.000 Kč)

Dalším kontrolním orgánem státu nad oblastí BOZP na úseku ochrany zdraví při práci jsou **Krajské hygienické stanice** /Ministerstvo zdravotnictví/. Krajské hygienické stanice (KHS) zajišťují tzv. státní zdravotní dozor, řeší podněty a stížnosti na

závady a nedostatky na pracovištích a zařízeních v oblasti hygieny, např. problémy se zásobováním pracovišť vodou, problémy znečištění pracovišť a sanitárních zařízení, nedostatečný úklid, výskyt rizikových faktorů (např. hluk, vibrace, osvětlení, mikroklimatické podmínky, prach atd.). Činnost těchto kontrolních orgánů je charakterizována a vymezena zákonem o ochraně veřejného zdraví.²⁴ Dále je jejich činnost vymezena celou řadou prováděcích právních předpisů na úseku ochrany zdraví při práci – viz přehled právních předpisů v oblasti BOZP.

Za přestupky a správní delikty v oblasti ochrany zdraví při práci tyto orgány udělují pokuty až do výše 2. mil. Kč. Přehled působnosti KHS je uveden v Příloze č. 2.

V neposlední řadě k orgánům, které kontrolují oblast BOZP v podmínkách železnice je **Drážní inspekce a Drážní úřad**. Drážní inspekce provádí zejména šetření příčin mimořádných událostí v drážní dopravě. Drážní úřad vykonává dozor nad stanovenými výrobky (podle § 18 odst. 1 písm. b) zákona č. 22/1997 Sb.) a ostatními výrobky (podle § 7 odst. 1 zákona č. 102/2001 Sb.) určenými pro provozování dráhy a drážní dopravy, které jsou součástí dráhy nebo drážních vozidel, nad drážními vozidly a určenými technickými zařízeními. Jako poslední kontrolní orgán uvádíme orgány státního požárního dozoru – Hasičské záchranné sbory, které provádějí kontrolu podle zákona o požární ochraně.²⁵

²⁴ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění

²⁵ Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění

Přílohy :

Příloha č. 1

Přehled inspektorátů práce a obvody jejich působnosti

Označení a sídlo inspektorátu	Výkon působnosti
OIP pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze	v hlavním městě Praze
OIP pro Středočeský kraj se sídlem v Praze	ve Středočeském kraji
OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích	v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina
OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni	v Plzeňském kraji a Karlovarském kraji
OIP pro Ústecký a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem	v Ústeckém kraji a Libereckém kraji
OIP pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové	v Královéhradeckém kraji a v Pardubickém kraji
OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně	v Jihomoravském kraji a v Zlínském kraji
OIP pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě	v Moravskoslezském kraji a Olomouckém kraji

Příloha č. 2

Přehled krajských hygienických stanic a jejich správní obvody

Označení a sídlo stanice	Výkon působnosti
HS hl. města Prahy se sídlem v Praze	pro území hlavního města Prahy
KHS Středočeského kraje se sídlem v Praze	pro území okresů Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram, Rakovník
KHS Jihočeského kraje se sídlem v Českých Budějovicích	pro území okresů Č. Budějovice, Č. Krumlov, J. Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice, Tábor
KHS Plzeňského kraje se sídlem v Plzni	pro území okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň-město, Plzeň-sever, Rokycany, Tachov
KHS Karlovarského kraje se sídlem Karlových Varech	pro území okresů Cheb, K. Vary, Sokolov
KHS Ústeckého kraje se sídlem v Ústí nad Labem	pro území okresů Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice, Ústí nad Labem
KHS Libereckého kraje se sídlem v Liberci	pro území okresů Č. Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec, Semily
KHS Královhradeckého kraje se sídlem v Hradci Králové	pro území okresů H. Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov
KHS Pardubického kraje se sídlem v Pardubicích	pro území okresů Chrudim, Pardubice, Svitavy, Ústí nad Orlicí
KHS kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě	pro území okresů H. Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč, Žďár nad Sázavou
KHS Jihomoravského kraje se sídlem v Brně	pro území okresů Blansko, Břeclav, Brno-město, Brno-venkov, Hodonín, Vyškov, Znojmo
KHS Olomouckého kraje	pro území okresů Jeseník, Olomouc,

se sídlem v Olomouci	Prostějov, Přerov, Šumperk
KHS Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě	pro území okresů Bruntál, Frýdek- Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava, Ostrava-město
KHS Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně	pro území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín, Zlín

Příloha č. 3

Přehled svazových inspektorů bezpečnosti práce OSŽ

Jméno, příjmení, působnost	Kontakt
Mgr. Petr Kožmín vedoucí oddělení BOZP hlavní město Praha celá ČR	tel. 972 241 904 ; mobil 731 135 505 e-mail: <u>petr.kozmin@osz.org</u> adresa: OSŽ, Dům Bohemika, Na Břehu 579/3, 190 00 Praha 9
Ing. Jan Kubricht vedoucí inspektor Plzeňský kraj, Jihočeský kraj	tel. 972 524 133 ; mobil 737 275 051 e-mail: <u>jan.kubricht@osz.org</u> adresa: RSP OSŽ Purkyňova 22, 301 00 Plzeň
Daniel Cemper oblastní inspektor Středočeský kraj, Pardubický kraj, Královehradecký kraj	tel. 972 241 903 Praha, 972 322 983 Pardubice mobil 737 275 078 e-mail: <u>daniel.cemper@osz.org</u> adresa: ÚP OSŽ žst. Pardubice nám. J. Pernera 217, 530 00 Pardubice
Martin Markvart oblastní inspektor Karlovarský kraj, Ústecký kraj, Liberecký kraj	tel. 972 424 076 ; mobil 737 275 082 , e-mail: <u>martin.markvart@osz.org</u> , adresa: ÚP OSŽ Ústí nad Labem žst. Ústí nad Labem-západ, Tovární 1 400 01 Ústí nad Labem
Ing. Eliška Čiháčková oblastní inspektorka Jihomoravský kraj, Zlínský kraj, Kraj Vysočina	tel. 972 625 133 ; mobil 737 275 081 , e-mail: <u>eliska.cihackova@osz.org</u> , adresa: žst. Brno Slatina Dražní 4, 627 00 Brno Slatina
Miroslav Feber oblastní inspektor Moravskoslezský kraj, Olomoucký kraj	tel. 972 762 430 ; mobil 737 275 083 e-mail: <u>miroslav.feber@osz.org</u> , adresa: ÚP Ostrava, ČD žst. Ostrava-Kunčice Bártova 9, 719 00 Ostrava

Příloha č. 5
KONTROLNÍ ZPRÁVA INSPEKTORA BOZP ZO OSŽ

ZO OSŽ

.....

PROVEDL :
MÍSTO KONTROLY:
DATUM KONTROLY :
ZJIŠTĚNÉ ZÁVADY, NEDOSTATKY, PORUŠENÍ:
OPATŘENÍ:
PŘÍTOMEN:
PODPIS KONTROLUJÍCÍHO:

Příloha č. 6

VZOR ZÁZNAM O ÚRAZU

- smrtelném
 s hospitalizací delší než 5 dnů
 ostatním

Evidenční číslo záznamu⁶⁷:

Evidenční číslo zaměstnavatele⁶⁸:

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

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo ⁶⁹ :
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne

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

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

C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci

1. Jméno:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Druh práce (KZAM):	5. Činnost, při které k úrazu došlo ⁶⁹ :
6. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roků: měsíců:	
7. Úrazem postižený je <input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.) <input type="checkbox"/> zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený k výkonu práce za účelem prohloubení kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby [§ 38a zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné	

způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, § 91a zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů].

8. Trvání dočasné pracovní neschopnosti následkem úrazu:

od: do: celkem kalendářních dnů:

D. Údaje o úrazu

<p>1. Datum úrazu: Hodina úrazu: Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:</p>	<p>2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:</p>
<p>3. Druh zranění^{e)}:</p>	<p>4. Zraněná část těla:</p>
<p>5. Počet zraněných osob celkem:</p>	
<p>6. Co bylo zdrojem úrazu?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj <p style="text-align: right;">a) <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>
<p>7. Proč k úrazu došlo? (příčiny)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod <p style="text-align: right;">a) <input type="text"/> <input type="text"/></p>
<p>8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek?</p>	

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

2)

10. Uveďte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno.
(V případě potřeby připojte další list)⁹⁾.

11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:

E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu

--

Úrazem postižený zaměstnanec	datum, jméno a podpis
Svědci	datum, jméno a podpis
	datum, jméno a podpis
	datum, jméno a podpis
	datum, jméno a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ^{a)}	datum, jméno a podpis
Zástupce odborové organizace ^{b)}	datum, jméno a podpis
Za zaměstnavatele ^{b)}	datum, jméno a podpis pracovní zařazení:

- a) Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán báňské správy.
 b) Vyplní zaměstnavatel.
 c) Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení terciární sféra – úřad.
 d) Činností se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.
 e) Uvede se následek zranění, například zlomenina, řezné poranění, traumatická amputace, pohmoždění, popálení, otrava, utonutí.
 f) Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizení ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.
 g) V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.

Příloha č. 8

(vzor tiskopisu) KNIHA ÚRAZŮ

ZÁZNAM O PORANĚNÍ

Strana č.:

Jméno a příjmení pracovníka:										
Data narození:		funkce:								
Data úrazu:	den:	měsíc:	rok:	hodina:						
Popis jak došlo k úrazu (zraněná část těla, druh zranění):										
Kde a kým byl úraz ošetřen:										
Co bylo v nesprávném stavu na pracovišti:										
Co zraněný dělal nesprávným nebo nebezpečným způsobem - který předpis porušil:										
Provedená nápravná opatření, aby bylo zamezeno obdobnému úrazu:										
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Záznam provedl (datum, jméno, podpis):</td> <td style="width: 50%; border: none;">Svědkové (jméno, podpis):</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">.....</td> <td style="border: none;">.....</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Podpis vedoucího pracoviště:</td> <td style="border: none;">.....</td> </tr> </table>					Záznam provedl (datum, jméno, podpis):	Svědkové (jméno, podpis):	Podpis vedoucího pracoviště:
Záznam provedl (datum, jméno, podpis):	Svědkové (jméno, podpis):									
.....									
Podpis vedoucího pracoviště:									

Škoda a.s. AKRO Group

POZNÁMKY



**Tato publikace je určena pro vnitřní potřebu
ODBOROVÉHO SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ**

Náklad 1 500 ks, počet stran 95

Vydáno OSŽ-Ú v Praze 2014