

## 2 CO JE BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Obecně platí, že pracovní prostředí a výkon pracovních činností je vždy rizikovější než prostředí občanské. To se týká všech pracovišť, včetně někdy z hlediska bezpečnosti práce opomíjených administrativních pracovišť. **Neexistuje totiž bezpečné pracoviště, ani bezpečná práce.** Vždy jen pouze méně či více nebezpečné pracoviště, resp. práce. Proto existují pravidla a opatření, která chrání před negativními důsledky života v pracovním prostředí – před snížením pracovní pohody (včetně z důvodu narušení sociální pohody), pracovním úrazem, ohrožením nemocí z povolání, nemocí z povolání. Jejich souboru se říká bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zkráceně BOZP.

Oblast BOZP je velice široký mezivědní obor, jehož cílem je vytvářet systémy pravidel, které chrání zaměstnance, případně žáky nebo studenty na odborné praxi a též i osoby samostatně výdělečně činné (pracující na živnostenský list) nebo zaměstnavatele, kteří jsou fyzickými osobami a sami též pracují (například praktický lékař, notář), před negativními důsledky života v pracovním procesu. Současné pojetí BOZP usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování, nerovného zacházení na pracovišti atd. (tzv. ochrana práce). Neobsahuje jen pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale i před poškozeními, která nejsou ihned zjevná a mohou se projevit dokonce až po několika letech. Jako příklad je možné uvést práci s počítačem, kdy k poškození zdraví může dojít až po celé řadě let (nemoc z povolání – „nemoci šlach, šlachových pochev, tíhových váček nebo úponů svalů nebo kloubů končetin z dlouhého nadměrného jednostranného přetěžování“).

Pravidla a opatření týkající se BOZP jsou uvedena v mnoha právních a technických předpisech, technických normách a v interních předpisech jednotlivých firem, společností a institucí (zaměstnavatelů). Právním předpisům a českým technickým normám je věnována čtvrtá kapitola této publikace a příloha č. 1. V příloze naleznete i objasnění, jak je to s nezávazností českých technických norem.

Současná BOZP není tvořena pouze dvěma základními částmi – bezpečností práce (technická bezpečnost, prevence velkých průmyslových havárií atd.) a ochranou zdraví při práci (hygiena práce, pracovní prostředí, ergonomie [viz kapitola 16] atd.) – ale celou řadou dalších rozsahem drobnějších, avšak neopomenutelných oblastí, které tvoří tzv. sociální ochranu (například vztahy na pracovištích, estetická úprava pracovišť [viz kapitola 9.2], vliv výkonu práce na soukromý život zaměstnanců). Podtrhuje to i ustanovení § 224 zákoníku práce, které do zajištění bezpečného výkonu práce zahrnuje i zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance. Zajišťování BOZP nemá mít pouze charakter preventivní, ochrana před vznikem nežádoucích událostí, ale stejně důležitou součástí je zajištění bezpečného a následky minimalizujícího postupu při vzniklých nežádoucích událostech, jejichž vznik nelze nikdy zcela vyloučit! Kadeřnice, dělník či úředník, jakož i lékař nebo

truhlář, tedy každý řadový zaměstnanec nebo OSVČ musí vědět, co má v takové situaci dělat. Zde je BOZP velmi úzce propojena s havarijním plánováním, resp. s krizovým managementem (kapitola č. 28). V některých otázkách se přímo prolínají (například evakuace). BOZP je přímo studnicí potřebných informací pro krizový management.

S bezpečností a ochranou zdraví při práci se prolíná více oblastí. Příkladem je nakládání s nebezpečnými chemickými látkami a chemickými směsmi. Pro něj jsou stanoveny požadavky v právních předpisech z oblastí firemní ekologie (zákon č. 350/2011 Sb.), krizového managementu (zákon č. 224/2015 Sb.) a pochopitelně také BOZP (zákon č. 258/2000 Sb.). Dále pro něj platí přímo použitelná (viz str. 291) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1907/2006. Podrobnější informace k této problematice naleznete na str. .

Podle současného pojetí BOZP neslouží jen k ochraně zdraví zaměstnance, například před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale především k ochraně zaměstnavatele, zejména před ekonomickými následky vyplývajícími ze snížení zdraví zaměstnanců, včetně snížení jejich pracovní pohody (snížení produktivity práce, náhrady mzdy v době nemoci, snížení konkurenceschopnosti atd.).

Systém managementu BOZP, obdobně jako systém managementu kvality, zaměstnavateli garantuje určitou úroveň kvality jednoho ze základních činitelů výrobního procesu – v tomto případě člověka – a udržení této úrovně po celou dobu jeho zapojení do pracovního procesu, resp. využití v pracovním procesu. Pochopitelně se to netýká jen výrobních procesů, ale všech podnikatelských i nepodnikatelských aktivit. Každý zaměstnavatel si potřebuje v konkurenčním prostředí zajistit nejen vysokou kvalitu dodávaných surovin a dalších vstupů (energií atd.) a též vysokou kvalitu jejich zhodnocení (systém managementu kvality), ale i vysokou kvalitu lidských zdrojů a jejich zhodnocení v rámci svých aktivit (systém managementu BOZP). Některé, a nejen zahraniční, ale i tuzemské firmy a společnosti platí svým zaměstnancům za to, že jsou zdraví, neboť jejich zdraví pro zaměstnavatele představuje důležitý vstupní kapitál. Jiné různým způsobem postihují porušování bezpečnostních ustanovení – jedna zahraniční společnost rodinným příslušníkům zasílá dopis se sdělením, že dotyčný zaměstnanec pracuje nebezpečně a tím je ohrožuje, neboť tak mohou přijít o svého živitele. Těžební firma OKD nainstalovala před vstupem do dolu zrcadla, nad kterými je umístěn nápis „Tento člověk odpovídá za tvou bezpečnost.“ Se zobrazením svého obličje v zrcadle pod nápisem se horníci setkají při vstupu do podniku a těsně před sfáráním. Zrcadla mají horníky upozornit na to, že většinu úrazů mohou předejít sami.

Z hlediska ekonomického jsou zaměstnanci, i když to někomu zní hrozně, opravdu lidskými zdroji pro výrobu nebo poskytování služeb. V zájmu opravdového podnikatele je, aby, stejně jako u surovin, u kterých požaduje, aby splňovaly požadavky na kvalitu nejen při vstupu do výrobního procesu, ale po celou jeho dobu, i lidské zdroje splňovaly optimální výkonnostní požadavky po celou dobu pracovního procesu (optimální, nikoliv maximální). Ty jsou významně ovlivněny právě zdravím zaměstnanců. Ochrana zdraví zaměstnanců se tak stává zájmem zaměstnavatele, neboť mu ochraňuje jeho investice do lidských zdrojů (zhodnocení jejich know-how). BOZP, která se tak stává nástrojem k zajištění vyšší konkurenceschopnosti, ale především vyšších zisků zaměstnavatele, již nelze chápat jako sociální aspekt výrobních a ostatních podnikatelských aktivit, ale přímo jako jejich aspekt ekonomický.

Pro zajištění BOZP u zaměstnavatele není ani tak zásadní znění jednotlivých právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, jako systém managementu BOZP firmy nebo společnosti (to však neznamená, že není nutné se těmito předpisy řídit!). Tomu odpovídají znění jednotlivých právních předpisů řešících BOZP. Ty většinou nestanovují konkrétní požadavky (pouze minimální nebo rámcové), ale předpokládají vyhodnocení konkrétních podmínek u zaměstnavatele a na jejich základě stanovení konkrétních požadavků k zajištění BOZP. Zaměstnavatel tak musí vytvořit svůj systém zajištění BOZP ve své firmě nebo společnosti, nikoliv se ptát, co po něm požaduje právní předpis (ten prakticky vzato požaduje vytvoření vlastního systému k naplnění požadavků BOZP v závislosti na konkrétních podmínkách ve firmě nebo společnosti, jež by měl mít za cíl trvalé zlepšování pracovních podmínek – zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP [§ 102 zákoníku práce]). Zajištění BOZP je především v jeho zájmu. K hájení svých zájmů si každý opravdový podnikatel (skutečný manažer [manažer není totéž co vedoucí]) zajistí odborně způsobilou osobu k zajišťování úkolů v prevenci rizik (viz kapitola 7.1).

Zaměstnavatel však není jediným, kdo má mít zájem na zajištění BOZP. Dalším v řadě je zaměstnanec. V jeho zájmu je chránit své zdraví jako součást svého potenciálu uplatnění na trhu práce. Může se stát, že řidič motorového vozidla, který své pracovní nasazení přepínal, neprojde u pracovní lékařské prohlídky a tím přijde o kvalifikaci řidiče. Zaměstnavatel jej pak zcela legálně propustí a na jeho místo přijme nového. Zaměstnanec však se svým zdravotním hendikepem bude jen těžko shánět práci. Protože a priori se počítá s tím, že zaměstnanec nemá zájem bezpečně pracovat (uvádí se, že v České republice příčinou, proč lidé pracují nebezpečně, je asi ze 70 % jejich neochota bezpečně pracovat; v Německu nebo Rakousku je to pro zaměstnance samozřejmost, neboť si tak chrání svou schopnost uplatnění se na trhu práce), jsou k ochraně jejich zájmů zmocněny odborové organizace. Zaměstnanci by však měli mít zájem chránit si své zdraví a zájem podílet se na zajištění BOZP ve firmě, například zvolením si svého zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Až na třetím místě z těch, kdo má mít zájem na zajištění BOZP, je stát. Ten se tak nejen chrání před zvyšováním sociálních výdajů, ale ochraňuje tak i své investice do občanů této země (náklady na vzdělání, lékařskou péči v dětství atd.), které mu mrtvý nebo invalidní občan nemůže splácet (invalidní naopak další prostředky čerpá, čímž svůj „dluh“ vůči státu zvyšuje). K ochraně svých zájmů si zřídil kontrolní mechanismus (inspekci práce pro oblast bezpečnosti práce a orgány ochrany veřejného zdraví pro oblast ochrany zdraví při práci [ve zvláštních případech Český báňský úřad, Státní úřad pro jadernou bezpečnost atd.]) a stanovil některým zaměstnavatelům povinnost zajistit si odborně způsobilou osobu k zajišťování úkolů v prevenci rizik (tato osoba, kromě zájmů zaměstnavatele, chrání do jisté míry i zájmy státu, ne však zaměstnance, což mimo jiné potvrzuje formulace ustanovení § 108 zákoníku práce). Stát tak zároveň plní svou roli ochránce celospolečenských zájmů.

I když každý z výše uvedených subjektů má jiný důvod k zajištění BOZP, společným jim je potřeba ochrany zdraví osob, nikoliv jen zaměstnanců v pracovním prostředí (viz obrázek č. 1).

ZÁJEM NA ZAJIŠTĚNÍ BOZP (odborné orgány k uplatnění zájmu)		
ZAMĚSTNAVATEL (odborně způsobilá osoba k zajišťování úkolů v prevenci rizik a lékař poskytující pracovnělékařské služby)	ZAMĚSTNANEC (odborová organizace, zástupce pro BOZP)	STÁT (SÚIP, orgány ochrany veřejného zdraví a další)
ochrana před snížením produktivity práce, hrazením náhrad mzdy nebo platu, snížením konkurenceschopnosti, zvyšování nákladů, soudního vyrovnání atd.	ochrana zdraví, jako součást svého potenciálu uplatnění se na trhu práce	ochrana před zvýšením sociálních výdajů, ochrana svých investic do občanů
<b>zdraví zaměstnanců je vstupním kapitálem</b>		

Obr. č. 1 Zájem o zajištění BOZP

Z výše uvedených důvodů dnes již není správné hovořit o pravidlech BOZP v jednotlivém resortu, ale u jednotlivého konkrétního zaměstnavatele. Není tedy možné specifikovat požadavky BOZP ve školství, zdravotnictví, státní správě atd., ale pouze v konkrétní škole, nemocnici, úřadě atd. Požadavek, který bude muset být zajištěn v jedné škole, se na další nemusí vztahovat, i když se jedná o srovnatelné školy. Bohužel, mnohdy si personalisté při hledání nové odborně způsobilé osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik tento fakt neuvědomují a požadují osobu, která má praxi u zaměstnavatele se shodnou ekonomickou aktivitou. Přitom kvalifikace odborně způsobilé osoby je univerzální a prevence rizik do jisté míry také.

V mnohých směrech specifickou oblastí pro zajištění BOZP je provozování hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem – vztahují se na ni specifické právní předpisy, má specifické požadavky na kvalifikaci odborníka na BOZP, má svůj samostatný státní dozor atd. Některá svá specifika v zajištění BOZP mají také bezpečnostní sbory (Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správa ČR, Vězeňská služba ČR atd.) a státní správa (ministerstva, ústřední správní úřady atd.). Zde je nutné přihlížet k zákonům platným pro jednotlivé subjekty. Blíže kapitoly 2.3.1 až 2.3.3.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci má svůj Světový den. Slaví se 28. dubna. Na tento den zároveň připadá Mezinárodní den smutku (vzpomínka na ty, kteří přišli při práci o život, nebo byli zraněni). Nejedná se o jediný významný den spojený s BOZP. Kromě například Mezinárodního dne boje proti hluku (Zelený čtvrtek), Světového dne zdraví (7. duben) nebo Světového dne úrazů (17. říjen) se jedná zejména o Evropský týden BOZP (43. kalendářní týden).

V rámci tohoto týdne jsou mimo jiné již tradičně na národní úrovni oceněny „Cenou za správnou praxi“ společnosti, které přijdou s inovativním přístupem k řešení otázek BOZP (evropsští vítězové jsou vyhlášeni na jaře následujícího roku). Také jsou uděleny

ceny v soutěži „Podnik podporující zdraví“ (ve dvou kategoriích: pro velké podniky a pro malé a střední podniky). Své ocenění mohou získat i osoby odborně způsobilé k zajišťování úkolů v prevenci rizik (technici BOZP). Ti mohou být úspěšní v soutěži „Profesionál BOZP“ (přínos k zajištění prevence rizik za uplynulé roky), jejíž vítězové (ze dvou kategorií: výkon činnosti v pracovněprávním vztahu a výkon činnosti jako OSVČ) jsou opět vyhlášeni v rámci Evropského týdne BOZP. Ocenění také převezmou zástupci společností, které splní podmínky národního programu „Bezpečný podnik“ (zavedení a trvalé zlepšování systému managementu BOZP podle tohoto programu).

Svůj významný den mají i hasiči. Je jim 4. květen, svátek sv. Floriána, který je jejich patronem.

## 2.1 Exkurz do historie

Výkon jakékoliv práce byl vždy spojen s určitou mírou pravděpodobnosti vzniku úrazu nebo jiného poškození zdraví. Snahy toto nebezpečí omezit nejsou ničím novým, jak by se mohlo zdát. Dokonce nejsou výdobytkem průmyslové revoluce, jak by možná někoho napadlo, ale jejich náznaky je možné nalézt již v mnohem, mnohem starší době.

Určité prvky je možné najít již v tzv. Chammurapiho zákoníku (1686 př. n. l.). Například je v něm uvedeno: „*Jestliže některá osoba vypíchne oko nebo zlomí kost jinému svobodnému člověku, zaplatí jednu zlatou minci*“. Blíže požadavkům na zajištění BOZP je text z Páté knihy Mojžíšovi: „*Když vystavíš nový dům, uděláš na střeše zábradlí. Neuvalíš na svůj dům vinu za prolitou krev, kdyby z něho někdo spadl*“, jakož i v další Mojžíšově knize: „*Když někdo odkryje nebo vyhloubí studnu a nepřikryje ji, takže do ní spadne býk nebo osel, majitel studny poskytne jeho majiteli náhradu ve stříbře a mrtvé zvíře bude patřit jemu*“. V obou případech je možné nalézt požadavek na prostředek kolektivní ochrany, v druhém je navíc uveden postih za jeho nezajištění.

Také ve starověkém Egyptě je možné nalézt stopy po snaze omezit možnost vzniku poškození zdraví z důvodu výkonu práce. I když se jistě nejedná o sociální prvek, ale snaha z jiných důvodů zde je. Pro dělníky na stavbách pyramid, s kterými je uzavřena jakási kolektivní smlouva (byli to svobodní lidé, kteří za práci dostávali mzdu), je zajištěna strava (jedli i maso), a to včetně speciální – hojnost cibule a česneku (posilující i léčebný účinek). Nedostatečné zajištění této stravy vedlo k první historicky známé stávce (1156 př. n. l.). V důsledku výkonu práce, stavba pyramidy trvala cca 30 let, měli dělníci zdravotní poškození zad. Zdravotní péče jim byla dostupná (je dokonce doložena operace hlavy, po které dělník ještě další dva roky žil, tedy péče byla vysoce kvalitní). V lomech a na stavbách veřejně prospěšných děl je za vlády Ramsese III. pro dělníky zajištěna zdravotní péče.

Vydatná a pro „prací“ specializovaná strava je ve starověkém Římě poskytována gladiátorům (mnozí byli dobrovolníci pobírající za to mzdu). Jedli především fazole a ječmen, díky kterému se jim vytvářela silná vrstva tuku chránící před vážnými zraněními. Též jim byla poskytována kvalitní zdravotní péče, včetně zajištění masérů.

Také ochrana proti požárům má své počátky ve starověku. V roce 330 př. n. l. měli v Athénách stavební řád, který stanovil pravidla protipožární ochrany staveb. Již ve

starém Egyptě (roku 250 př. n. l.) zhotovil Ctesibius z Alexandrie první stříkačku k hašení požáru (čerpadlo s dvěma válci). Tu v prvním století našeho letopočtu zdokonalil řecký matematik a technik Hérón Alexandrijský a vytvořil tak mobilní vodní pumpu na hašení požárů.

První pravidla, která se již více přibližují zajištění BOZP, se objevovala již ve středověku, a to u jednotlivých cechovních organizací, organizací tovaryšů apod. jako součást interních pravidel jejich existence (zabezpečení starých a zmrzačených řemeslníků, jakož i sirotků a vdov, vymezení pracovní doby). Platilo to zvláště v kamenických hutích, kde byly řešeny i sociální otázky (stravování [snídaně, svačina, oběd], výše mzdy, délka pracovní doby, a to v závislosti na ročním období [až 15 hodin]). Zákonodárství přichází později, a to až s průmyslovou revolucí.

Výjimku tvoří oblast hornictví. Již v letech 1300 až 1305 vydal král Václav II. zákoník „Ius Regale Montanorum“ (Právo horního regálu). Zákoník mimo jiné obsahoval pravidla k zajištění bezpečné práce (odvodňování a větrání šachet, počítání horníků před a po každé směně) a délku pracovní doby (směna v délce šesti hodin). O bezpečnost stavby se podle zákoníku starali tesaři, kteří měli na starost výdřevu šachet. Pravděpodobně se jedná o nejstarší právo na světě se sociálními a pracovněprávními předpisy. Zákoník s úpravami platil až do 1. listopadu 1854, tedy přibližně 550 let. V roce 1518 byl vydán Jáchymovský horní řád Štěpána Šlika, jenž byl zpracován podle saských hornických zvyklostí. V něm je poprvé zohledněn pracovní úraz.

V ostatních oblastech v té době neexistovala žádná závazná pravidla. Až v druhé polovině 17. století byly v rámci robotních patentů také řešeny pracovní podmínky poddaných. První patent, vydaný 28. června 1680 v Pardubicích císařem Leopoldem I., stanovil maximální míru robotní povinnosti na tři dny v týdnu (vyjma sezonních prací). Poslední tereziánský patent, vydaný 13. srpna 1775 pro Čechy a 7. září téhož roku pro Moravu, upravil délku robotního pracovního dne v zimě na osm hodin a v létě na dvanáct hodin včetně přestávků na oběd a na cestu do práce a z práce.

V této době dochází k prvním pokusům zjistit maximální možný výkon člověka při práci. Stavitel pevností a později generální inspektor francouzských pevností maršál Vauban (1663–1707) dospívá k závěru, že v létě může člověk pracovat deset hodin, zatímco v zimě pouze sedm hodin. V roce 1785 fyzik Charles Augustin Coulomb určuje maximální možnou pracovní dobu na osm hodin denně a zjišťuje, že průměrný člověk může unést 62,7 kg do vzdálenosti 17 km. Je první, kdo spočítal pracovní výkon podle množství spotřebovaného kyslíku.

Dvacátého pátého července 1785 vydal Josef II. pro kraje České země Řád k hašení ohně. Jak v něm bylo uvedeno, měl sloužit k zamezení, časnému vyjevení, spěšnému hašení ohňů a k opatrnosti proti následkům, ježtoby pro uhašení ohni se udáti mohli. Již například řešil odstupové vzdálenosti budov, umístění hasiva (vody) v objektech, následný dozor na požářišti po uhašení ohně atd. Také uváděl: „*Domácí hospodářové mají svým manželkám, dcerám a děvečkám přísně přikázati, by při vaření s máslem opatrně a pozorně zacházely, a zvláště kdyby hořeti počalo, vody do něho nelily*“.

V listopadu 1786 byl vydán dvorský dekret, v kterém byly stanoveny základní požadavky hygieny pro práci dětí (v manufakturních ubytovnách chlapci a děvčata musí být ubytováni odděleně, na každém lůžku má spát pouze jedno dítě, děti mají být alespoň jedenkrát týdně umyty a učesány a každý osmý den mají dostat čisté prádlo).

Také v jiných zemích dochází k úpravě pracovních podmínek. V Anglii byla v roce 1802 omezena délka pracovní doby učedníků na dvanáct hodin denně, v roce 1833 byl stanoven zákaz práce dětí do věku devíti let v textilním průmyslu a u dětí ve věku devět až třináct let byla pracovní doba omezena na třináct hodin denně a v roce 1842 byl vydán zákaz práce v dolech ženám a dětem mladších deseti let. Ve Francii bylo v témže roce zakázáno zaměstnávat děti mladší osmi let. V Německu byl v roce 1869 vydán Živnostenský řád a v letech 1883–1889 bylo schváleno tzv. sociální zákonodárství – zákon o nemocenském pojištění (1883), zákon o úrazovém pojištění (1884), zákon o invalidním a starobním pojištění (1889). Robert Owen v roce 1800 ve své skotské přádelně bavlny v New Lamarku zkrátil pracovní dobu na deset a půl hodiny, zakázal práci dětí ve věku do desíti let a zřídil vzorové sídliště a obchody s levným zbožím pro tovární dělníky. Také inicioval vznik zákonů na ochranu pracujících. V roce 1804 vydává Napoleon Občanský zákoník, který mimo jiné odstraňuje cechovou závislost.

Vraťme se však do Rakouského císařství. Všeobecný občanský zákoník č. 946 říšského zákoníku (ve zkratce: ABGB) z roku 1811 zaměstnavatelům ukládal povinnost pečovat o zdraví a život zaměstnance. Také upravoval povinnosti zaměstnavatele při pracovní neschopnosti. Tento zákoník je první obecnější úpravou moderních pracovních vztahů.

Obdobná povinnost a navíc i sankce za neplnění byla stanovena v trestním zákoně č. 117 říšského zákoníku z roku 1852. V § 336 bylo uvedeno, že se za provinění mimo jiné považuje „*když se nezachovávají předpisové, vydaní v příčině parních lodí, parních strojů a parních kotlů nebo jiné potřebné zvláštní opatření*“, jakož i „*když se nešetří opatření, při provozování hornictví předepsaných*“. Zákon stanovil i sankce pro případ zřícení lešení (§ 383). Stalo-li se to poprvé, měl být mistr stavitelský potrestán pokutou dvaceti pěti až dvěma sty zlatými. Podruhé, kromě pokuty, bude muset pokaždé ke svým stavbám brát k pomoci jiného mistra stavitelského. Dojde-li k usmrcení, bude mu zakázáno vedení stavby.

V červnu 1884 je vydán zákon o maximální délce pracovní doby (v hornictví stanovena na 10 hodin denně, v podnicích s více než 20 zaměstnanci na 11 hodin, v malovýrobě nebyla regulována). O čtyři roky později byl přijat zákon o úrazovém pojištění dělníků a v následujícím roce zákon o nemocenském pojištění. V této době se Rakousko-Uhersko dostává na špicích v oblasti sociálních reforem.

V prosinci 1859 byl vydán Živnostenský řád (Císařský patent 227/1859 ř.z.). Řád byl mnohokrát novelizován a byl zrušen až zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. Dne 11. března 1885 byla vydána jeho novela č. 22/1885 ř.z. (tzv. dělnická novela), která uváděla některé požadavky, jež se týkaly zajištění bezpečnější práce (vymezila pojem a postavení pomocných pracovníků v živnostech, mezi které byli zahrnuti i tovární dělníci a učedníci) a stanovila maximální délku pracovní doby v podnicích po továrnicku provozovaných na jedenáct hodin (uvádí se však, že v praxi bývala kratší). V § 74 bylo uvedeno: „*Majitel živnosti má zvláště pečovat, aby stroje, zařízení závodní a jejich části, jako setrvačnický, přenašky (transmisse), ložiska hřídelů, zdvihadla, kádě, kotly, pánve a pod. tak byly ohraženy nebo takovými úpravami ochrannými opatřeny, aby dělníci, konajícе obezřele svou práci, nemohli snadně býti ohroženi*“. Ve zmíněném paragrafu byly též uvedeny požadavky na čistotu pracovních prostor,

výměnu vzduchu, osvětlení atd. Po majitelích živnosti bylo požadováno, „*aby při zaměstnání pomocných pracovníků až do dokonání 18. roku a vůbec ženských osob co nejvíce možná měli zřetel k mravnosti, jehož vyžaduje věk nebo pohlaví pracovníků takových*“.

Novela Živnostenského řádu upravovala i další oblasti, jež bychom dnes zařadili do BOZP, například přestávky v práci, zákaz výkonu práce šestinedělek. V několika paragrafech řešila práci dětí: „*Děti před dokonáním 12. rokem nesmí se užívatí ku pravidelnému živnostenskému zaměstnání*“ (ve věku dvanáct až čtrnáct let se jich smělo užívat k pravidelnému živnostenskému zaměstnání nanejvýše na osm hodin denně, a to pouze v případě, pokud taková práce nebyla na újmu jejich zdraví nebo na překážku jejich tělesnému vývoji a povinné návštěvě školní – § 94). V továrních podnicích děti mladší čtrnácti let nesměly pracovat vůbec. Ve věku čtrnáct až šestnáct let mohly být zaměstnávány „*jen ku pracím lehčím, které nejsou na újmu zdraví těchto pracovníků pomocných a nepřekážejí tělesnému vývoji jejich*“ (§ 96b). Noční práce žen v továrních podnicích byla zakázána.

Také dozor nad dodržováním bezpečnosti práce má poměrně hlubokou tradici. V jisté formě tovární inspekce existovala již v letech 1790 až 1825. Zákonem č. 112/1871 říšského zákoníku, jenž se týče zkoušení a periodického vyšetřování parních kotlů, byly uzákoněny kontroly parních strojů státním komisařem nebo komisařem Společnosti uživatelů parních kotlů. Činnost inspekce byla obnovena v červnu 1883 zákonem č. 117 Říšského zákoníku, o zřízení dozorců živnostenských. Byli ustanoveni živnostenští inspektoři, kteří svým postavením byli státními úředníky a kontrolovali živnostenské podniky ve stanovených okresech. Měli zejména dozírat na dodržování živnostenských předpisů v oblasti péče o zdraví dělníků, pracovní doby a mezd. Inspektoři měli právo „*vstupovati do místností pracovních i dělnických příbytků poskytovaných zaměstnavatelem*“. Zjištěné závady oznamovali zaměstnavatelům s výzvou, aby je odstranili. Nestalo-li se tak, měli to oznámit příslušnému živnostenskému úřadu.

V USA v roce 1881 zavedl Frederick Winslow Taylor metodu zvyšování výkonu (odstranil zbytečné pohyby při práci na běžícím pásu). Je považován za zakladatele vědeckého rozboru práce (dělník není při práci dostatečně využit, a je nutné hledat způsoby, jak dosáhnout lepších výsledků). Jeho způsob analýzy práce (rozbor pracovních pohybů, uspořádání pracoviště, pracovních metod, systémy evidence a kontroly atd.) byl nejen velkým přínosem, ale i příkladem. Nerespektoval však fyziologické, anatomické a psychologické poznatky o člověku atd.

Zákonem č. 57/1903 ř. z. byly v Čechách zřízeny zprostředkovatelný práce. Jejich činnost zajišťovaly samostatné ústavy pro bezplatné zprostředkování prací a služeb a stravovny (jejich původním úkolem bylo poskytovat nezaměstnaným ubytování a stravu).

V roce 1905 bylo vydáno nařízení č. 176/1905 ř. z. ministra obchodu o všeobecných předpisech na ochranu života a zdraví pomocných dělníků v živnostenských závodech a o pět let později zákon o obchodních pomocnících (č. 20/1910 ř. z.), jenž mimo jiné upravoval ochranu jejich bezpečnosti a zdraví.

Nově vytvořené Československo převzalo živnostenské zákony Rakouska-Uherska. Krátce po vzniku republiky byl vydán zákon o osmihodinové pracovní době



(č. 91/1918 Sb.), jenž byl opravdu průkopnický. Československo se tak stalo první zemí, v které byla zavedena osmihodinová pracovní doba. I když zákon připouštěl, že týdenní osmačtyřicetihodinová pracovní doba může být v jednotlivých dnech rozvržena nerovnoměrně, tedy mohla činit více než osm hodin, jednalo se o významný počín. Zákon též řešil pracovní přestávku v průběhu pracovní směny, týdenní přestávku (pro ženy zaměstnané v továrnách bylo stanoveno, že musí započítat nejpозději v sobotu o druhé hodině odpolední), práci přesčas a práci noční (od 22. h do 5. h následujícího dne). Z důvodu zkrácení pracovní doby nesměla být snížena mzda.

Též byla řešena práce mladistvých. Byl stanoven zákaz zaměstnávání dětí, které neukončily povinnou školní docházku a nedosáhly věku 14 let (v roce 1922 byla ratifikována Washingtonská úmluva o stanovení minimálního stáří dětí pro připuštění k průmyslovým pracím). Chlapci do věku 16 let a děvčata do věku 18 let směli být užíváni jen k pracím lehkým, které nejsou na újmu jejich zdraví a nepřekážejí jejich tělesnému vývoji.

Inspekce byla podřízena Ministerstvu sociální péče. Zákonem č. 330/1921 Sb. z. a n. byly pověřeny závodní výbory, aby dozíraly na dodržování zákonných ustanovení o ochraně zaměstnanců proti úrazům a zdravotním opatření v podnicích. Dále byla vydána nařízení vlády č. 53/1931 Sb., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb, a nařízení vlády č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků.

Krátce po vzniku republiky (1921) byl založen Ústřední psychotechnický ústav, který vykonával poradní činnosti pro různé závody a podniky v oblasti psychologie práce. Kromě něj byly postupně v některých závodech vybudovány psychologické laboratoře. V roce 1939 byl ústav přejmenován na Ústav lidské práce, jenž měl sloužit k bádání v oboru psychologie, fyziologie a sociologie práce. V roce 1945 byl nahrazen Československým ústavem práce. Orientace psychologických oddělení ústavu byla určována poradenskými požadavky podnikatelů na rozmisťování pracovníků a snahou systematizovat poradenskou péči před volbou povolání. Ústav také zkvalitňoval učňovské odborné vzdělávání, vytváření optimálního pracovního režimu, optimálních pracovních podmínek atd. Z malého oddělení bezpečnosti práce tohoto ústavu přešli v roce 1951 jeho pracovníci do nového Ústavu bezpečnosti práce zřízeného Ústřední radou odborů.

Dne 5. února 1936 měl premiéru film „Moderní doba“. Film údajně vznikl na základě rozhovoru Charlese Chaplina s reportérem newyorských novin o pásové výrobě v detroitských továrnách, která měla za následek, že mladí zdraví lidé se po několika letech práce u běžícího pásu nervově zhroutili. Lze jej oprávněně zařadit mezi filmy s tematikou BOZP, především ergonomie. I když se jedná o satirickou komedii, která pranýřuje svět moderní průmyslové výroby třicátých let 20. století, obsahuje scény, které lze ještě dnes do jisté míry označit za instruktážní (utahování šroubů na pásu, automat na stravování), neboť poukazují na to, že člověk slouží stroji, nikoliv naopak, jak by tomu mělo být.

Základem protektorátního pracovního práva bylo vytvoření systému řízení práce (tzv. regulace pracovního trhu). K úpravám práva došlo již v roce 1939, kdy bylo zemědělským dělníkům zakázáno opustit práci v zemědělství bez souhlasu okresního úřadu. Naopak dělníci z průmyslových závodů mohli být přiděleni na práce v zemědělství.

Ukončit pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce bylo zakázáno. Roku 1941 došlo k zavedení pracovních knížek, které sloužily k plánovitému rozdělování pracovní síly a řízení práce.

V roce 1942 bylo vydáno vládní nařízení protektorátní vlády č. 235/1942 Sb., o technickém dozoru, ve kterém byly stanoveny podmínky, jimž musí vyhovovat parní kotle a jiná technická zařízení, aby neohrožovala veřejnou bezpečnost. Současně bylo nařízeno, že tato zařízení podléhají stálému technickému dozoru nebo občasným zkouškám. Prováděním dozoru a zkoušek stanovených dosud platnými předpisy nebo podle tohoto nařízení byl pověřen Technický dozorčí spolek Praha. Spolek byl podřízen Ministerstvu hospodářství a práce. Provádění dozoru a zkoušek na drahách (železničních) příslušelo železničnímu správnímu úřadu podle příslušných předpisů.

Vládním nařízením č. 14/1945 Sb. byly zrušeny protektorátní předpisy o nuceném pracovním poměru. Oblast práce byla regulována dekretem prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti (týkal se praceschopných mužů ve věku 16 až 55 let a žen ve věku 18 až 45 let). Podle něj bylo možné přidělit ženy jen k pracím, které zpravidla vykonávají ženy. Zákonem č. 29/1946 Sb. byly zavedeny pracovní průkazy, které sloužily k osvědčování vzdělání, znalostí a schopností důležitých pro výkon zaměstnání, jakož i k evidování druhu povolání, způsobu a doby zaměstnání. Tím bylo zrušeno vydávání pracovních knížek.

V roce 1948 byla činnost živnostenské inspekce převedena do tehdejších odborů práce a sociální péče Krajských národních výborů. V závodech byly zakládány komise ochrany bezpečnosti práce Revolučního odborového hnutí. Ty se staly poradním orgánem tehdejších závodních a dílenských rad. Zejména sledovaly stav pracovního prostředí a dbaly na dodržování pracovněprávních předpisů.



Dne 10. prosince 1948 byla Organizací spojených národů vyhlášena Všeobecná deklarace lidských práv, která mimo jiné obsahuje i deklaraci práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

Zákon č. 67/1951 Sb., zákon o bezpečnosti při práci, se vztahoval na podniky a zaměstnance všech ekonomických odvětví včetně výrobních družstev. Stanovil, že „vedení podniku zodpovídá za zajišťování bezpečné a zdravé práce“. Ministerstvo pracovních sil vydalo vyhlášku č. 206/1952 Ú. 1., o provozně bezpečnostní službě v podnicích. Zde se objevil pojem „bezpečnostní technik“. Byl výkonným poradním orgánem zaměstnavatele pro vytváření a udržování

Obr. č. 2 Oznak hlídky bezpečnosti práce

podmínek bezpečné a zdravotně nezávadné práce. Vyhláška též stanovila podmínky pro jeho činnost, vymezila vztah k orgánu inspekce práce jednotné odborové organizace a stanovila, že odpovědnost vedoucích zaměstnanců za plnění úkolů zaměstnavatele v BOZP není ustanovením bezpečnostního technika dotčena a nemůže být na něj přenesena.

V souvislosti s touto vyhláškou vznikl i pro dnešní dobu podnětný judikát obsahující následující právní větu: „*Bezpečnostní technik nemá nařizovací pravomoc a jeho povinnost je splněna tím, že v souladu s platnými předpisy o ochraně života a zdraví pracujících při práci podá vedení závodu konkrétní návrhy k odstranění zjištěných závad. Za včasné provedení takových návrhů a tím i za včasné odstranění závad zjištěných bezpečnostním technikem odpovídá vedení závodu.*“ – rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 1955, sp. zn.: 1 Tz 265/55.

Pro oblast zemědělství byl v roce 1954 vydán zákon č. 51/1954 Sb., o bezpečnosti při práci v jednotných zemědělských družstvech a u jednotlivě hospodařících rolníků, který zaměstnance, včetně učňů, jednotných zemědělských družstev, jakož i jednotlivě hospodařící rolníky vyňal z působnosti zákona č. 67/1951 Sb. V témže roce vznikl z Ústavu bezpečnosti práce Výzkumný ústav bezpečnosti práce ROH s pobočkou na Slovensku.

Nový zákon o bezpečnosti práce s názvem „zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci“ byl vydán v roce 1961 pod číslem 65/1961 Sb. Mimo jiné uváděl, že „*Dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci vykonává v podnicích a závodech Revoluční odborové hnutí, a to především svými volenými orgány*“. Též řešil provádění prověrek BOZP – viz str. 242.

Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek byly stanoveny v zákoně č. 58/1964 Sb., o zvýšené péči o těhotné ženy a matky (mateřská dovolená; přestávky na kojení, které se započítávaly do pracovní doby a náležela za ně náhrada mzdy; možnost rozvázání pracovního poměru).

Dosud roztržité pracovní právo bylo sjednoceno v zákoníku práce vydaném pod číslem 65/1965 Sb. Součástí tohoto zákoníku bylo i řešení zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákoník po mnohých novelách platil více než čtyřicet let.

V rámci vytvoření federativního uspořádání Československé republiky v roce 1968 vznikl Český úřad bezpečnosti práce. Do jeho působnosti byl převeden Výzkumný ústav bezpečnosti práce. V tomto roce též vznikl jednotný odborný státní dozor nad bezpečností práce a technickými zařízeními (zákon č. 174/1968 Sb.). Měl pravomoc vynucovat zajištění BOZP nejen na zaměstnateli, ale i zaměstnanci (mohl jim ukládat i pokuty).

K naplňování úkolů státu ve výchově k bezpečné práci a ochraně zdraví byl v Brně v roce 1974 zřízen Institut výchovy bezpečnosti práce, jenž byl pověřen výchovou a vzděláváním zaměstnanců státního odborného dozoru nad bezpečností práce, jakož i odborné a ostatní veřejnosti. Pořádal mimo jiné dvouleté kvalifikační pomaturitní studium BOZP, které v té době bylo nejvyšším vzděláním zaměřeným na výkon činnosti technika BOZP (kromě klasických oblastí BOZP se vyučovala i ekonomika a statistika, ergonomie a hygiena práce včetně psychologie práce, právní úprava a management a základy ekologie). Institut také prováděl certifikace pracovníků v BOZP v souladu s ČSN EN 45013, například ověření odborné způsobilosti certifikační zkouškou pro funkci „Specialista bezpečnosti práce“. Později též realizoval zkoušky

odborné způsobilosti pro odborně způsobilé osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik. Dnes již neexistuje.

V roce 1981 se konala generální konference Mezinárodní organizace práce, na které byla přijata „Úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí“.

Osm let poté byla přijata Směrnice Rady č. 89/391/EHS z 12. června 1989, o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Tato směrnice se stala základem pro vytvoření nového rámce zajištění BOZP v zemích Evropského společenství, předchůdce Evropské unie.

V polovině devadesátých let vznikla Evropská agentura pro BOZP (European Agency for Safety and Health at Work, zkratka: EU-OSHA). Úkolem agentury, jež má sídlo v Bilbao ve Španělsku, je shromažďovat, analyzovat a distribuovat informace, které vedou ke zlepšování podmínek BOZP. Též podporuje kulturu prevence rizik (například projekt OiRA pro usnadnění hodnocení rizik v mikrofirmách a malých firmách) a každoročně vyhláší Evropský týden BOZP. Cílem agentury je učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci.

V následujících letech se zajištění BOZP začalo stávat stále více sofistikovanější záležitostí. Postupně začaly vznikat různé nástroje pro vytváření a hodnocení systémů managementu BOZP, například 1996 – národní program „Bezpečný podnik, 1999 – Specifikace OHSAS 18001, 2001 – Metodické návody pro systém řízení BOZP ILO-OSH 2001, 2007 – norma OHSAS 18001 – více viz str. 42–47. Prosazuje se využívání nových technologií, především informačních a komunikačních technologií, například pro školení (e-learning či software pro předčítání počítačem libovolného textu z jeho obrazovky) nebo pro práci v terénu (TEMPUS TECHNOLOGIES, digitální tužka, software pro diktování textu přímo do počítače, digitální kamera a fotoaparát atd.), dále interaktivní formuláře, interaktivní mapy objektů a areálů, které obsahují mnohé informace a dokumentaci k nim se vztahující, zabezpečovací prvky (PZTS) atd.

Zároveň je však nutné přiznat, že využívání těchto technologií v některých případech naopak vede ke snižování úrovně BOZP, například k zobecnování řídicí dokumentace a provozní dokumentace BOZP, jež je poté využívána pro více firem (pouze se změní záhlaví) nebo využívání obecných databází zdrojů rizik bez přihlídnutí ke konkrétním podmínkám, viz příklad na str. 57. V důsledku toho dochází k dosti velkým rozdílům v zajištění BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů. Někteří chápou důležitost a výhodnost kvalitního zajištění BOZP, na kterém se podílí každý zaměstnanec, jiní ho považují za náklady zvyšující záležitost a někteří dokonce za záležitost pouze odborně způsobilé osoby k zajištění úkolů v prevenci rizik (technika BOZP) – „My na to máme najatou firmu a ta nám to všechno dělá. My na to nemáme čas, my musíme pracovat, to je záležitostí bezpečáka.“ apod.

Na národní úrovni jsou oceňováni zaměstnavatelé za zajištění vysoké úrovně BOZP (získání osvědčení „Bezpečný podnik“, cena za „Správnou praxi“, ocenění v soutěži „Podnik podporující zdraví“). Došlo k přesunu pozornosti od finanční kompenzace za poškození zdraví prací k prevenci (od příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí k hodnocení rizik a stanovení potřebných opatření v rámci kategorizace prací – viz kapitola 8.2).

V rámci přípravy České republiky na vstup do Evropské unie je v roce 2000 přijata novela tehdy platného zákoníku práce (č. 155/2000 Sb.), která upravuje oblast

zajištění BOZP v souladu se základními požadavky práva Evropské unie – viz kapitola 2.2 Současné pojetí BOZP.

V polovině roku 2005 vznikl na základě zákona č. 251/2005 Sb. Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě. Úřad má osm oblastních inspektorátů práce, které nahradily dosavadní inspektoráty bezpečnosti práce. Jejich hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností, které vyplývají z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci – více v kapitole 24.1.

Další důležitý zákon byl vydán o rok později. Jednalo se o zákon č. 309/2006 Sb., který v otázce zajištění BOZP navázal na nový zákoník práce, jenž byl vydán v témže roce (č. 262/2006 Sb.). Zákon mimo jiné do právního řádu zavedl specialisty na zajištění BOZP – odborně způsobilou osobu k zajišťování úkolů v prevenci rizik (v pozměněné úloze a postavení se tak po více než jedenácti letech do právního řádu vrátil technik BOZP) a koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, upravil způsobem, který odpovídá současným požadavkům, mimo jiné jednu ze základních oblastí ochrany zdraví při práci, a to pracovnělékařské služby (do té doby nazývané závodní preventivní péče). Byla tak dovršena „modernizace“ bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jejíž základní právní pilíře společně se zákony č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a č. 251/2005 Sb. tvoří tři výše uvedené právní předpisy.

Myšlenka neoceňovat za kvalitní zajištění BOZP jen zaměstnavatele, ale též i odborně způsobilé osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik, jež byla inspirována celoevropskou soutěží společnosti Kimberly-Clark professional (soutěž „Udělejme změnu v oblasti zdraví a bezpečnosti“ 2011, do jejíhož finále se dostali tři zástupci České republiky [vítězem se stala angličanka Christine Nicholls ze společnosti CPI Euromix]), vyvrcholila vyhlášením prvního ročníku národní soutěže „Profesionál BOZP“. V soutěži jsou oceněny tradiční, netradiční i zcela novátorské, avšak především prospěšné a efektivní přístupy, kterými bylo dosaženo zvýšení kvality pracovního života zaměstnanců a firemní kultury. První ocenění bylo předáno v rámci „Evropského týdne BOZP“ v roce 2012. Během tří ročníků soutěže (čtvrtý bude až v roce 2017) byly oceněny tři odborně způsobilé osoby v kategorii výkonu činnosti v pracovněprávním vztahu a jedna v kategorii OSVČ (v prvním a třetím ročníku v této kategorii nebylo ocenění vůbec uděleno).

Počet udělených ocenění v jednotlivých kategoriích potvrzuje, že odborně způsobilá osoba má v zaměstnaneckém poměru větší možnost rozvíjet své dosavadní znalosti a dovednosti v prevenci rizik, jakož i seberealizace a tím se podílet na tvorbě zajištění BOZP nikoliv pouze na „provozní“ úrovni, ale též i na vyšší tvůrčí až novátorské úrovni prevence rizik.

V roce 2015 byl vyhlášen první ročník národní soutěže „Profesionál – koordinátor BOZP na staveništi“. Ale to už jsme se dostali do současnosti. Podívejme se nyní podrobněji na současné pojetí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.