

ZÁKON O ZAJIŠTĚNÍ DALŠÍCH PODMÍNEK BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zák. č. 309/2006 Sb., ze dne 23. května 2006,
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.

ve znění

zák. č. 362/2007 Sb., zák. č. 189/2008 Sb., zák. č. 223/2009 Sb., zák. č. 365/2011 Sb.,
zák. č. 375/2011 Sb., zák. č. 225/2012 Sb., zák. č. 88/2016 Sb., zák. č. 250/2021 Sb.,
zák. č. 284/2021 Sb., zák. č. 318/2025 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

DALŠÍ POŽADAVKY BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

HLAVA I

POŽADAVKY NA PRACOVIŠTĚ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ, VÝROBNÍ A PRACOVNÍ PROSTŘEDKY A ZAŘÍZENÍ, ORGANIZACI PRÁCE A PRACOVNÍ POSTUPY A BEZPEČNOSTNÍ ZNAČKY

§ 1

Úvodní ustanovení

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾, upravuje v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 zákoníku práce.

¹⁾ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 90/269/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance (čtvrtá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 92/57/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo mobilních staveništích (osmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 92/58/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti (devátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/92/ES ze dne 16. prosince 1999 o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí (patnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES ze dne 18. září 2000 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES ze dne 29. dubna 2004 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci (šestá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

K § 1

1. Od roku 1966 do konce roku 2006 byla bezpečnost a ochrana zdraví při práci integrální součástí pracovněprávních vztahů skrze svou úpravu v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“)] a jeho prováděcích předpisů.

2. Zák. práce je dle současné právní koncepce považován za soukromoprávní předpis jen s menšími odchylkami ve prospěch veřejného práva. BOZP je, mimo jiné i z hlediska nezbytnosti a významu ochrany tohoto veřejného zájmu, pokládána za veřejnoprávní oblast práva. Subjekty si v této oblasti rozhodně nejsou rovny a není zde mnoho záležitostí, které by se mezi stranami daly sjednat odchýlně od zákona.

3. S ohledem na uvedené tvůrci zák. práce zvolili v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci minimalistický přístup úpravy s tím, že podrobnější regulace této oblasti

bude stanovena dalšími, navazujícími předpisy, kde nebude docházet k prolínání veřejného a soukromého práva. Zák. práce vznik zvláštního zákona předpokládá v § 107, který stanoví, že další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy stanoví zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. o BOZP“).

4. Zák. o BOZP vznikal souběžně s nyní účinným zák. práce. Tehdejší důvodová zpráva akcentovala skutečnost, že se jedná o koncepční změnu uchopení této oblasti a důležitost přijetí zákona s ohledem na množství transponovaných směrnic. „*Harmonizace právního řádu ve vztahu s právem Evropských společenství, s ohledem na přístup České republiky do Evropské unie, se výrazně dotkla také právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Původní právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která obsahovala jen základní práva a povinnosti zaměstnavatele a základní práva zaměstnance, byla doplněna o řadu nových institutů obsahujících převážně technicko organizační a zdravotnické aspekty. Harmonizační změny dosavadního zákoníku práce, pokud jde o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byly uskutečněny zejména změnami přijatými zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a to s účinností od 1. ledna 2001. Tyto nové instituty, které do značné míry přesahují základní soukromoprávní charakter zákoníku práce a budou i v budoucnu ovlivňovány vývojem evropského práva, se jeví vhodné zařadit napříště do zvláštního zákona, 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 a nový zákoník práce jimi nezatěžovat.*“

5. Zák. o BOZP byl od své účinnosti ke dni 1. ledna 2007 již desetkrát novelizován, naposledy rozsáhlou novelou č. 318/2025 Sb., která reagovala na vývoj v oblasti BOZP, zpřesňuje používané pojmy a stanovuje jasnější pravidla pro některé instituty, zejména pro koordinátora BOZP na staveništi, když narovnává zásadní disbalanci v právech a povinnostech této odborně způsobilé osoby (viz komentář k § 14 a násl.).

6. V úvodním ustanovení se hovoří o tom, že tento zákon zapracovává do českého právního řádu příslušné předpisy Evropské unie, které jsou uvedeny pod čarou. Vytváření unijních pravidel pro oblast BOZP je umožněno článkem 4 bod 2. písm. k) Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), jež tuto problematiku řadí mezi sdílené pravomoci Unie a členských států, tedy alespoň ty společné otázky bezpečnosti v oblasti veřejného zdraví, pokud jde o hlediska vymezená v SFEU. Pro připomenutí lze zmínit, že koncept sdílené pravomoci v rámci EU předpokládá, že tam, kde Evropská unie neuplatňuje svou pravomoc (nebo se rozhodla ji neuplatňovat), uplatňují svou vlastní pravomoc členské státy samostatně. I v případě výkonu sdílené pravomoci stále platí, že musí být zachovány zásady proporcionality a subsidiarity v souladu s článkem 5 Smlouvy o Evropské unii.

7. Novelou č. 88/2016 Sb. zák. o BOZP došlo k mírné textové úpravě ustanovení, kdy byl termín Evropská společenství nahrazen termínem Evropská unie a došlo i k úpravě znění poznámky pod čarou číslo 1, která obsahovala nepřesný výčet směrnic (směrnice 89/655/EHS, 95/63/ES a 2001/45/ES byly nahrazeny směrnicí 2009/104/ES), a byly přijaty i směrnice zcela nové.

8. Kromě skutečnosti, že je zák. o BOZP transponován do našeho právního řádu velký objem evropské regulace, nelze opomíjet skutečnost, že v něm lze nalézt i několik článků

§ 1 Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích

z Listiny základních práv a svobod. Konkrétně se jedná o článek 28, který garantuje právo na uspokojivé pracovní podmínky, článek 29, jenž ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým dává právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, článek 31, zmiňující právo každého na ochranu zdraví, a konečně článek 32, který v odstavci druhém zaručuje ženě v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

9. Jak již bylo zmíněno, upravuje zák. o BOZP v návaznosti na zák. práce další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 zák. práce. Ust. § 3 zák. práce hovoří o závislé práci tak, jak je vymezena v § 2 zák. práce (závislou prací je práce, jež je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně), která může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy, jako je např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. o státní službě“), zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Lze dodat, že kromě výše uvedených znaků je podstatné pro posouzení, zda se jedná o závislou práci, i přítomnost znaků dovozovaných níže uvedeným (soudem), a totiž znak soustavnosti a úplatnosti.

10. Jakkoliv by se mohlo zdát, že zák. o BOZP nedopadá do oblasti vztahů spadajících do režimu zák. o státní službě, z § 113 zák. o státní službě vyplývá, že je situace opačná. V tomto ustanovení zák. o státní službě je uvedeno, že BOZP při výkonu služby státních zaměstnanců se řídí § 101 až 108 a § 323 zákoníku práce, § 2 až 11 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonem o ochraně veřejného zdraví, zákonem o specifických zdravotních službách. Speciální úpravu BOZP pak obsahuje zmiňovaný zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů v § 86 až 92 tohoto zákona v Hlavě VII, nazvané Bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby. Uvedené také koresponduje s dikcí čl. 2 Směrnice Rady o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS), kde se oblast působnosti vymezuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.), avšak nikoliv na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici, když současně v takových případech musí být s ohledem na cíle této směrnice zajištěna v co největší míře bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců. Na druhé straně je jistě nutné reflektovat i tu skutečnost, že v rámci činnosti např. hasičských záchranných sborů jsou vykonávány činnosti, které výše uvedenému zákonu nepodléhají, a vztahy (základní pracovněprávní) jsou regulovány zák. práce, a tedy se na ně bude plně aplikovat i zák. o BOZP.

11. Nejvyšší správní soud judikoval, že pojem závislá práce musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným

podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě úsluhy blízkému člověku či nezištné laskavosti (NSS 6 Ads 46/2013-35). Pro kontrolní orgány je tedy při výkonu kontroly i na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezbytné vyhodnotit, zda se jedná o závislou práci ve výše uvedeném smyslu.

12. Vždy je třeba si při používání zák. o BOZP uvědomovat jeho subjektivní i objektivní rámec. Zákon se vztahuje obecně na všechny zaměstnavatele, u nichž je vykonávána závislá práce v souladu s § 3 zák. práce, včetně zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám také pracuje, dále se vztahuje i na fyzickou osobu, která vykonává samostatně výdělečnou činnost, na zadavatele stavby (stavebníka), na zhotovitele, který se na zhotovení stavby třeba jen podílí, na spolupracujícího manžela a nově též na osoby činné v rámci rodinného závodu (viz komentář k § 12).

13. V kontextu uvedeného mohou někdy vznikat pochybnosti o tom, zda úprava zák. o BOZP dopadá např. i na situace, kdy jsou reálné pochybnosti o tom, že práce byla vykonávána u zaměstnavatele legálně, resp. je zde podezření, že se jednalo o umožnění výkonu nelegální práce. Takové pochybnosti lze jednoznačně rozptýlit odkazem na § 101 odst. 5 zák. práce, který říká, že povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, tedy i v nastíněném případě nemůže být o dopadu úpravy zák. o BOZP pochyb, protože činnost byla v daném případě vykonávána, ač případně nelegálně, s vědomím zaměstnavatele. Ostatně přijmout opačný názor by de facto znamenalo, že takové fyzické osoby by nepožívaly z pohledu BOZP ochrany žádné, což je výklad nepřijatelný. Složitější situace však může nastat v případech, kdy se např. v rámci kontroly zjistí, že na pracovišti je přítomna fyzická osoba vykonávající závislou práci, avšak následně – např. v případě pracovního úrazu – tvrdí zaměstnavatel, že pouze přes pracoviště procházela a neměla s ním uzavřený žádný základní pracovněprávní vztah, resp. by takové tvrzení podporovala i postižená fyzická osoba. Na druhé straně je nepochybné, že povinnost zaměstnavatele se vztahuje na zaměstnance subdodavatele, a to zřejmě v jakémkoliv pořadí v řetězci navazujících subdodavatelů, jakkoliv může být taková situace nepřehledná. Jak uvedl např. ve svém rozsudku sp. zn. 36 Ad 49/2014, ze dne 20. 12. 2016 Krajský soud v Brně: „[47] Pokud žalobce v žalobě uvedl, že J. R. byl přítomen v místě úrazového děje pouze z důvodu vysvětlení opravy a jeho další jednání bylo učiněno bez vědomí žalobce, soud konstatuje, že tato argumentace se mu jeví za situace, kdy žalobce nerozporoval popis události uvedený v protokole ze dne 18. 2. 2013, č. j. 2516/9.41/13/15.4, po seznámení s protokolem jako účelová. Soud také uvádí, že v připomínkách k žádosti o přezkoumání uvedeného protokolu, které byly uplatněny bezprostředně po seznámení žalobcem s protokolem, nebylo namítáno, že by řidič traktoru J. R. neměl vůbec s traktorem manipulovat, ale že manipulaci s traktorem neprováděl v souladu s návodem k obsluze traktoru. [48] Na závěr soud zdůrazňuje, že povinnosti zaměstnavatelů na úseku BOZP jsou stanoveny k ochraně zaměstnanců, popřípadě fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejich pracovištích, (v tomto případě i učně, který vykonával u žalobce praxi). Povinností žalobce bylo nejen přijmout příslušná opatření k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti, což žalobce učinil ve Směrnici, ale také zajistit jejich dodržování, což se, jak vyplývá z výše uvedeného, nestalo.“

14. Cílem předpisu a chráněným zájmem, jehož jednotlivé aspekty jsou podrobně tímto zákonem a jeho prováděcími předpisy konkretizovány, je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví. Vymáhání daných povinností je ze strany státu kontrolováno kontrolními orgány

pro oblast bezpečnosti práce a pro oblast veřejného zdraví. K dodržování stanovených pravidel dílčím způsobem přispívá i kontrolní činnost odborových organizací, jak ji můžeme nalézt v § 322 zák. práce.

Judikatura:

■ I. Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit, zejména samostatného podnikání, ale také od aktivit jiného charakteru, zejména mezilidské výpomoci. Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.

II. Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřazenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. (NSS 6 Ads 46/2013)

Související ustanovení:

§ 2 až 24

Související předpisy:

Listina, – zák. práce, – zák. o požární ochraně, – zák. o inspekci práce, – zák. č. 373/2011 Sb., o spec. zdrav. službách
nař. vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Související unijní a mezinárodní právo:

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.), – Listina EU, – směrnice č. 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, – směrnice Rady č. 89/654/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, – směrnice Rady č. 90/269/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře pro zaměstnance, – směrnice Rady č. 90/270/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami, – směrnice Rady č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, – směrnice Rady č. 92/57/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo mobilních staveništích, – směrnice Rady č. 92/58/EHS, o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti, – směrnice Rady č. 98/24/ES, o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci; směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 1999/92/ES, o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí, – směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2000/54/ES, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci; směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2002/44/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi), – směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2003/10/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli, – směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2004/37/ES, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci, – směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2004/40/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními

činiteli (elektromagnetickými poli), – směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2009/104/ES, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci, – směrnice Rady č. 2009/148/ES, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci, – Úmluva MOP č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovním prostředí (vyhlášena pod č. 20/1989 Sb.)

Literatura:

- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015.
- Kol. autorů. *Encyklopedie BOZP*. Praha: VÚBP, 2007.
- MOTYČKOVÁ, P. Podmínky ochrany zdraví při práci od 1. 1. 2008. *Práce a mzda*. 2008, č. 2.
- NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010.
- NEUGEBAUER, T. Kapitola 1 – Odpovědnost za BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2012, č. 3.
- NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.
- STÁDNIK, J., KIELER, P., ŠTEFKO, M. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.
- ŠENK, Z. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2., aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2012.
- ŠUBRT, B. a kol. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. Olomouc: Anag, 2007.
- WAGNEROVÁ, E., ŠÍMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012.

§ 2

Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště, aby

- a) prostory určené pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnosti zde vykonávané,
- b) pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou,
- c) prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců měly stanovené rozměry, provedení a vybavení,
- d) únikové cesty, východy a dopravní komunikace k nim včetně přístupových cest byly stále volné,
- e) v prostorách uvedených v písmenech a) až d) byla zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění,
- f) pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby.

(2) Bližší požadavky na pracoviště a pracovní prostředí stanoví prováděcí právní předpis.

K odst. 1

1. Z komentovaného ustanovení je zřejmé, že jeho zásadním posláním je zakotvit elementární povinnost zaměstnavatele, aby v obecné rovině zajistil základní pracovní podmínky pro řádný a bezrizikový výkon činnosti zaměstnanců na pracovišti, a to jak zejména z pohledu bezpečnostních požadavků, tak z hlediska požadavků hygienických. Je také zřejmé, že vzhledem k oběma skupinám požadavků bude kontrolní činnost v této oblasti členěna mezi orgány inspekce práce a orgány působící v rámci ochrany veřejného zdraví.

2. Zákoník práce předpokládá již v § 2 odst. 2, že závislá práce bude vykonávána buď na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě. Směrnice Rady 989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), která je do zák. o BOZP také transponována, pojem pracoviště definuje jako místo určené pro umístění pracovních míst v budovách podniku nebo závodu a jakékoli jiné místo na ploše podniku nebo závodu, na které má zaměstnanec přístup v rámci své práce.

3. Přestože české právní předpisy pojem pracoviště výslovně nedefinují, jedná se o stěžejní pojem pracovněprávních vztahů, a to ať už se jedná například o pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, převádění na jiné pracoviště z důvodu nejvyšší přípustné expozice či výpověď danou z tohoto důvodu, převedení či přeložení ze zdravotních důvodů na jiné pracoviště, návrat uvolněného zaměstnance na původní pracoviště, nebo je používán v přímé souvislosti s ustanoveními zákoníku práce a zák. o BOZP, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde mimo jiné existuje i velmi úzká provázanost tohoto pojmu a činnosti kontrolních orgánů pro oblast bezpečnosti práce (tj. z hlediska inspekce práce).

4. Nejvyšší soud ve své judikatuře mimo jiné zdůrazňuje, že zákoník práce (i další pracovněprávní předpisy) rozlišuje mezi místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě a pracovištěm (případně pravidelným pracovištěm). Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě (či na základě jmenování, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) se rozumí obec, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec zavázal konat práci pro zaměstnavatele. Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly. Okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě, popřípadě přeložením do jiného místa výkonu práce provedeného v souladu s ustanovením § 43 zák. práce (NS 21 Cdo 2680/2015). Nejvyšší soud tedy z výše uvedeného vyvozuje, že „pracoviště jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynu zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce“.

5. Nutno připomenout, že v souladu s § 101 odst. 5 zák. práce je zaměstnavatel povinen zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci i pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. V případě pochybení na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak může vzniknout i situace, kdy bude zaměstnavatel odpovědný za újmu způsobenou takové fyzické osobě.

6. Obdobnou úpravu lze najít i v § 86 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví, že je i bezpečnostní sbor povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví příslušníků při výkonu služby s ohledem na rizika spojená s možným ohrožením jejich života a zdraví s tím, že se