www.praceamzda.cz

bhp

BEZPEČNOST A HYGIENA PRÁCE

Novelizace mezinárodních smluv pro přepravu nebezpečných věcí

Profesionální onemocnění hlášená v ČR

Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci

Šikana na pracovišti

Wolters Kluwer

4 / 2021

bhp

měsíčník
ročník 71
4/2021

Vydává:
Wolters Kluwer ČR, a. s.
www.wolterskluwer.cz

Redakční rada:
Mgr. Bc. Lucie Kyselová
Tomáš Neugebauer
doc. RNDr. Petr A. Skřehot, Ph.D.

Šéfredaktor:
Petr Řezníček
tel.: 246 040 467
e-mail: bhp@wolterskluwer.cz

Adresa:
Wolters Kluwer ČR, a. s.
U nákladového nádraží 10
130 00 Praha 3
tel: 246 040 444
IČ 63077639

Předplatné a distribuce:
www.wolterskluwer.cz/obchod
obchod@wolterskluwer.cz
tel.: 246 040 400

Inzerce:
Iva Suchnová, tel.: 603 826 764

Tisk:
SERIFA, s. r. o.
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme.
Za správnost údajů uvedených v článcích odpovídají jejich autoři.
Podávání novinových zásilek schváleno Českou poštou, s. p., Odštěpný závod Přeprava, č. j. 1137/96 ze dne 12. 3. 1998
ISSN 0006-0453 Index 48 104
Registrováno MK ČR pod č. E 715
Roční předplatné činí 1 795 Kč (2 172 Kč vč. DPH, poštovného a balného).
Všeobecné obchodní podmínky viz **https://praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky**

Předáno do tisku dne 15. 4. 2021

© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2021

Vytištěno na 100% recyklovaném papíru se značkou Eco-label EU.

Časopis je dostupný také v systému ASPI.

obsah

Novelizace mezinárodních smluv pro přepravu nebezpečných věcí 2021
Ing. Libor Krejčí, Ph.D. 2

V tomto příspěvku jsou popsány nejdůležitější změny v mezinárodních předpisech pro přepravu nebezpečných věcí po silnici – dohoda ADR a s touto problematikou související novelizace zákona č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě. Vzhledem k tomu, že je snahou podpořit multimodální přepravu nebezpečných věcí harmonizací mezinárodních předpisů, platí většina uvedených změn i pro železniční přepravu nebezpečných věcí – RID, a dokonce i přepravu vnitrozemskými vodními cestami – ADN.

Profesionální onemocnění hlášená v České republice v roce 2020
As. MUDr. Zdenka Fenclová, CSc., doc. MUDr. Pavel Urban, CSc., prof. MUDr. Daniela Pelclová, CSc. 5

Otázky a odpovědi
Zdravotní (potravinářský průkaz) 8

Digitalizace s důrazem na virtuální realitu jako součást vzdělávacích procesů v BOZP
Mgr. Bc. Lucie Kyselová 9

Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci v době pandemie
JUDr. Eva Dandová 13

Karta BOZP pro profesi: Dělník ve strojírenské výrobě
Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z.ú. 15

Pohled osobností na minulost, současnost a budoucnost BOZP
Petr Hlavsa, Bc. Eliška Veselá 21

Šikana, nerovné zacházení a diskriminace na pracovišti
Ing. Jiří Vala, Ph.D. 23

Zamyšlení nad pojmem „Bezpečnost při práci“
Ing Jaromír Elbel 30

Zpravodaj SÚIP

Novelizace mezinárodních smluv pro přepravu nebezpečných věcí 2021

Ing. Libor Krejčí, Ph.D.
Centrum dopravního výzkumu, v.v.i.

V tomto příspěvku jsou popsány nejdůležitější změny v mezinárodních předpisech pro přepravu nebezpečných věcí po silnici – dohoda ADR a s touto problematikou související novelizace zákona č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě. Vzhledem k tomu, že je snahou podpořit multimodální přepravu nebezpečných věcí harmonizací mezinárodních předpisů, platí většina uvedených změn i pro železniční přepravu nebezpečných věcí – RID, a dokonce i přepravu vnitrozemskými vodními cestami – ADN.

Úvod

Téměř všechny činnosti byly v minulém roce do jisté míry ovlivněny pandemií a výjimkou nebyly ani mezinárodní předpisy pro přepravu nebezpečných věcí. Restrikce ohledně cestování a shromažďování vedly k úpravě činnosti kompetentních mezinárodních orgánů a způsobu schválení změn v příslušných předpisech. Pravidelný dvouletý termín novelizace předpisů však byl dodržen. Pro všechny uživatele těchto předpisů je praktický dopad především v menším rozsahu změn, než v minulých letech.

Přechodné období

Nové technické přílohy Dohody ADR 2021 platí od 1. ledna letošního roku. Zároveň však jako v minulosti až do 30. června platí přechodné období, během kterého může být postupováno stále i v souladu s předchozí verzí ADR 2019. Nicméně od 1. července 2021 již musí být postupováno podle ADR 2021, s výjimkou určitých ustanovení s delším přechodným obdobím pro nabytí účinnosti.

Dohoda o mezinárodní silniční přepravě nebezpečných věcí

První změna přichází už v samotném mezinárodní dohody stanovující pravidla pro přepravu nebezpečných věcí po silnici. V názvu bylo od letošního roku odstraněno slovo „Evropská“ a zůstala „Dohoda o mezinárodní silniční přepravě nebezpečných věcí“, známá pod zkratkou ADR. Neustále narůstá počet členských států a již dříve se staly členy i některé mimoevropské státy. Evropská hospodářská komise OSN, v rámci které je dohoda ADR připravována, si od této změny slibuje ještě větší zájem ostatních států o přistoupení ke společným pravidlům pro silniční přepravu nebezpečných věcí. Z pohledu běžného uživatele se jedná o formální změnu. Pro tuzemského uživatele se tímto nic nemění, dohoda ADR je platná nejen pro mezinárodní přepravu, ale i vnitrostátní.

Nové nebezpečné věci

Dohoda ADR 2021 představila i nové nebezpečné věci klasifikované pod čtyři nové UN čísla. Ve třídě 1 – Výbušné látky a předměty, jsou klasifikována UN čísla 0511, 0512, 0513 ROZBUŠKY, ELEKTRONICKÉ programovatelné pro trhací práce (klasifikační kódy 1.1B, 1.4B, 1.4S). Tyto rozbušky mají zdokonalené bezpečnostní a zabezpečující funkce, využívající elektronické komponenty k přenosu vypalovacího signálu s ověřenými příkazy a zabezpečenou komunikací. Tyto nebezpečné věci byly do mezinárodních předpisů zařazeny z důvodu zohlednění technologického vývoje při konstrukci rozbušek. V dohodě ADR jsou i nadále UN čísla ROZBUŠKY, ELEKTRICKÉ a ROZBUŠKY, NEELEKTRICKÉ.

Ve třídě 6.2 je pak nově klasifikovaná látka UN 3549 ODPAD MEDICÍNSKÝ, KATEGORIE A, OHROŽUJÍCÍ LIDI, tuhý, nebo ODPAD MEDICÍNSKÝ, KATEGORIE A, OHROŽUJÍCÍ pouze ZVÍŘATA, tuhý. Pod toto UN číslo mohou být přiřazeny tuhé medicínské odpady obsahující infekční látky kategorie A pocházející z lékařského ošetření lidí nebo veterinárního ošetření zvířat. Položka UN 3549 nesmí být použita pro odpady z biologického výzkumu nebo kapalné odpady.

Pro nová UN čísla byly v části 4 dohody ADR vytvořené i nové pokyny pro balení.

Látky ohrožující životní prostředí

Jedno poměrně nenápadné, ale důležité upřesnění se týká klasifikace látek ohrožujících životní prostředí. Látky nesplňující kritéria žádné jiné třídy nebo žádné jiné látky třídy 9,

nýbrž jen kritéria odstavce 2. 2. 9. 1. 10, se přiřadí k UN 3077 nebo 3082, jak je to nejvhodnější. V pododdíle 2. 1. 3.8, bylo upřesněno „nebo žádné jiné látky třídy 9", čímž se odstranily pochybnosti při klasifikaci látek, které zároveň splňovaly kritéria některé látky třídy 9 a zároveň kritéria ohrožení životního prostředí – např. polychlorované bifenyly.

Další změna se týká zápisu do přepravního dokladu tuhých či kapalných látek klasifikovaných jako ohrožujících životní prostředí. Pouze pro UN 3077 a 3082 může být technickým názvem pojmenování, které je uvedeno velkými písmeny ve sloupci (2) tabulky A kapitoly 3.2, za předpokladu, že tento název neobsahuje „J.N.", a že látka nemá přiřazené zvláštní ustanovení 274. Musí být použito pojmenování, které nejvhodněji popisuje látku nebo směs např.:

- UN 3082 LÁTKA OHROŽUJÍCÍ ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ, KAPALNÁ, J.N. (BARVA)
- UN 3082 LÁTKA OHROŽUJÍCÍ ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ, KAPALNÁ, J.N. (VÝROBKY KOSMETICKÉ)

Lithiové baterie

Baterie lithiové kovové a baterie lithium-iontové jsou klasifikované jako nebezpečné věci již delší dobu. Zejména lithium-iontových baterií, včetně lithium-polymerových je přepravováno čím dál větší množství, ať už samostatně, nebo obsažené v zařízení či balené se zařízeními. Další nárůst lze očekávat s rozvojem elektromobilů v podobě přepravy trakčních baterií do elektrických či hybridních vozidel, které budou částečně nahrazovat konvenční vozidla poháněná spalovacími motory. Lithiové baterie však i nadále nepodléhají ustanovením ADR, jestliže splňují požadavky zvláštního ustanovení 188 kapitoly 3. 3.

Dohoda ADR 2021 stanovuje menší minimální rozměry značky pro lithiové baterie přepravované v souladu s tímto zvláštním ustanovením. Vzor označení takových kusů je na obrázku 1.

Obrázek 1: Značka pro kusy obsahující lithiové baterie přepravované v souladu se zvláštním ustanovením 188 kapitoly 3.3

Značka musí být ve tvaru obdélníku nebo čtverce se šrafovaným okrajem. Značka musí být minimálně 100 mm široká × 100 mm vysoká a minimální šířka šrafování musí být 5 mm. Vyžaduje-li to velikost kusu, rozměry mohou být zmenšeny na nejméně 100 mm šířky × 70 mm výšky.

Označování vozidel a kontejnerů obsahujících suchý led (UN 1845) nebo chladivo nebo kondicionér

Vozidla a kontejnery obsahující nebezpečné věci používané pro účely chlazení nebo kondiciování, které nejsou dobře větratelné, musí být označeny výstražnou značkou uvedenou na Obrázku 2. Jednou z těchto látek je tzv. suchý led (oxid uhličitý, tuhý), který v poslední době „zpopularizoval" v souvislosti s přepravou vakcíny proti COVID-19 firmy BioNtech/Pfizer při teplotě – 70 °C.

V dohodě ADR 2021 se mění částečně popis ve výstražné značce nebezpečí udušení pro vozidla a kontejnery.

Obrázek 2: Výstražná značka udušení pro vozidla a kontejnery

Na značce na Obrázku 2 musí být místo hvězdičky pojmenování uvedené ve sloupci (2) Tabulky A kapitoly 3.2 nebo název dusivého plynu použitého jako chladivo/kondicionér. Může být uvedena doplňující informace „JAKO CHLADIVO" nebo „JAKO KONDICIONÉR". Například: OXID UHLIČITÝ, TUHÝ JAKO CHLADIVO, nebo SUCHÝ LED JAKO KONDICIONÉR. Platí i nadále požadavek na průvodní dokumentaci, ve které musí být UN číslo a pojmenování uvedené ve sloupci (2) Tabulky A kapitoly 3.2 a případě slova „JAKO CHLADIVO" nebo „JAKO KONDICIONÉR".

Přepravní doklad – přeprava silničními tunely

V přepravním dokladu musí být pro přepravu, která zahrnuje průjezd tunely s omezením pro přepravu nebezpečných věcí, kód omezení pro tunely uvedený ve sloupci (15) tabulky A kapitoly 3.2 velkými písmeny v závorkách nebo znak „(–)“. Nově do zápisu přibyl alternativně znak „(–)“, který má přiděleno celkem 14 UN čísel ve třídách 6.2 – Infekční látky, 7 – Radioaktivní látky a 9 – Jiné nebezpečné látky a předměty. Jedná se o věci, které představují nejmenší riziko v souvislosti s přepravou silničními tunely a je povolený průjezd všemi tunely, včetně nejrizikovějších kategorie E. Řidiči při tomto alternativním zápisu nyní dostanou informaci, že mohou těmito tunely projet.

Příklady zápisů nebezpečných věcí do přepravního dokladu v předepsaném pořadí jednotlivých údajů:

- UN 1098 Allylalkohol, 6.1 (3), I, (C/D)
- UN 3077 LÁTKA OHROŽUJÍCÍ ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ, TUHÁ, J.N., 9, III, (–)

V České republice jsou tunely s omezením pro přepravu nebezpečných věcí pouze městské tunely v Praze (zákazová značka B18 doplněná dodatkovou tabulkou E15 podle vyhlášky č. 294/2015 Sb.). Do těchto tunelů kategorie E je povolen vjezd pouze vozidlům přepravující nebezpečné věci se znakem „(–)“ ve sloupci (15) tabulky A kapitoly 3.2, případně při přepravě kusů v tzv. podlimitním množství nebo balených v omezených množstvích, pokud množství těchto kusů nepřekračuje 8 tun na dopravní jednotku. Tunely na dálničním okruhu D0 ani jiné tuzemské dálniční tunely žádné omezení přepravy nebezpečných věcí nemají a odesilatel proto i nadále nemusí kód pro tunely ani znak „(–)“ do přepravního dokladu uvádět. Zejména v mezinárodní přepravě je však uvedení kódu pro tunely nebo znaku „(–)“ do přepravního dokladu více než vhodné. V opačném případě je řidič a potažmo dopravce omezován ve výběru přepravní trasy mimo silniční tunely s jakýmkoliv omezením přepravy nebezpečných věcí.

Železniční přeprava nebezpečných věcí

V oblasti železniční přepravy nebezpečných věcí došlo mimo jiné k upřesnění značení vozidel v nedoprovázené kombinované dopravě nebezpečných věcí (silniční a železniční přeprava). Toto je důležité zejména v terminálech kombinované dopravy, kde se nakládají intermodální silniční návěsy přepravující nebezpečné věci.

Jestliže je přípojné vozidlo odpojeno od své tažné jednotky, oranžová tabulka v souladu s 5. 3. 2 ADR a značka v souladu s 3.4 ADR umístěná na zadní straně přípojného vozidla musí být umístěna také na přední straně tohoto vozidla. Avšak oranžová tabulka nemusí být umístěná na přední stranu přípojného vozidla, pokud jsou příslušné velké bezpečnostní značky umístěné na obou bočních stranách přípojného vozidla.

Novelizace zákona o silniční dopravě č. 111/1994 Sb.

V souvislosti se silniční přepravou nebezpečných věcí je vhodné připomenout i loňské novelizace zákona č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě. Byly provedeny zejména z důvodu přizpůsobení tuzemské právní úpravy novelizovaným evropským předpisům upravujícím podnikání v silniční dopravě, digitální tachografy či oblast taxislužby. Přesto došlo k významným změnám zákona č. 111/1994 Sb. i v oblasti přepravy nebezpečných věcí.

S účinností od 1. 7. 2020 byl zákon o silniční dopravě novelizován zákonem č. 115/2020 Sb. Do zákona č. 111/1994 Sb. přibyl v § 23 nový odstavec 4, který explicitně stanovuje povinnosti řidiče při přepravě nebezpečných věcí. Uvedení těchto povinností přímo v zákoně nahrazuje předchozí úpravu, spočívající pouze v odkazu na povinnosti uvedené v dohodě ADR. Vzhledem k tomu, že v dohodě ADR není u všech povinností zcela jasné, zda spadají do kompetence řidičů, je současný pregnantní popis přímo v zákoně vhodnější. Došlo také ke zvýšení maximální sankce na 50 000 Kč za přestupky řidičů, kteří nesplní některou z povinností při přepravě nebezpečných věcí (§ 34e odst. 3 a 4).

Další významnou změnou je zkrácení lhůty pro uchovávání předepsaných dokladů pro odesilatele i dopravce nebezpečných věcí na 1 rok, což je důležité zejména pro případnou kontrolu Státního odborného dozoru. V této souvislosti je však nutné připomenout i následující novelizaci zákona o silniční dopravě zákonem č. 337/2020 Sb. s účinností od 1. 10. 2020, který v § 3 odst. b) stanovuje tuzemskému dopravci provozujícímu dopravu vozidlem s nejvyšší povolenou hmotností nad 3,5 tuny, uchovávat přepravní doklad po dobu 2 let od ukončení přepravy. Prováděcí vyhláška zákona o silniční dopravě č. 478/2000 Sb. taktéž s účinností od 1. 10. 2020 stanovuje v § 1 náležitosti dokladu o nákladu.

Závěr

V tomto příspěvku byly představeny změny, které lze subjektivně považovat za nejdůležitější pro co nejširší okruh uživatelů těchto předpisů. Příspěvek však neobsahuje všechny změny, které se v dohodě ADR 2021 vyskytly. Došlo k řadě formulačních i dalších upřesnění například ve třídě 7 – Radioaktivní látky, aktualizovala se řada norem, zejména v části 6, nebo byly terminologicky sjednoceny periodické zkoušky a inspekce. Vždy je nutné pracovat s aktuálním platným zněním předpisu zveřejněným ve Sbírce mezinárodních smluv. Lze doporučit i webové stránky Ministerstva dopravy, kde je zveřejněna nejen celá dohoda ADR 2021, ale i aktuální mnohostranné dohody, které umožňují přepravu za odchylných podmínek.

Profesionální onemocnění hlášená v České republice v roce 2020

As. MUDr. Zdenka Fenclová, CSc. [1,2]

doc. MUDr. Pavel Urban, CSc. [1]

prof. MUDr. Daniela Pelclová, CSc. [2]

[1]Státní zdravotní ústav, Centrum hygieny práce a pracovního lékařství, Praha, Česká republika

[2]Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta, Klinika pracovního lékařství 1. LF a VFN, Praha, Česká republika

Autoři předkládají čtenářům stručný přehled statistických údajů o profesionálních onemocněních hlášených do Národního registru nemocí z povolání v České republice v roce 2020.

Materiál a metodika

Byla vyhodnocena data zaslaná elektronicky do Národního registru nemocí z povolání v Praze hlásícími středisky nemocí z povolání v České republice o případech profesionálních onemocnění, které nabyly právních účinků od 1. ledna 2020 do 31. prosince 2020. Podrobnější údaje budou k dispozici na internetové stránce Státního zdravotního ústavu (1)

Profesionální onemocnění

V roce 2020 bylo u 952 pracovníků hlášeno celkem 1112 profesionálních onemocnění, z toho bylo 1035 nemocí z povolání a 77 ohrožení nemocí z povolání. Při detailnějším rozboru dat bylo zjištěno, že u 143 osob bylo v průběhu roku hlášeno několik profesionálních onemocnění, nejvíce šest. Nejčastěji hlášenou kombinací byl syndrom karpálního tunelu na pravé a levé ruce vzniklý při práci s přetěžováním končetin nebo při práci s vibrujícími nástroji.

Incidence profesionálních onemocnění byla 23,7 případů na 100 tisíc zaměstnanců v civilním sektoru pojištěných nemocensky podle zákona č. 187/2006 Sb., vztaženo k prvnímu pololetí 2020 (**tabulka 1).** Ve srovnání s rokem 2019 (2, 3) klesl celkový počet hlášených profesionálních onemocnění o 33 případů a incidence o 0,5 případu na 100 tisíc pojištěnců.

Tab. 1. Profesionální onemocnění hlášená v České republice v letech 2019 a 2020

roky	2020	2019
počet pacientů	952	951
muži	438	475
ženy	514	476
nemoci z povolání	1035	1067
ohrožení nemocí z povolání	77	78
profesionální onemocnění celkem	1112	1145
incidence na 100 tisíc pojištěnců	23,7*	24,2

Legenda:
*počítáno na počet zaměstnanců v civilním sektoru pojištěných nemocensky podle zákona č. 187/2006 Sb., vztaženo k prvnímu pololetí 2020

Nejvíce profesionálních onemocnění bylo v roce 2020 vyvoláno působením fyzikálních faktorů – celkem 555, tj. 49,9 % případů. Ve srovnání s předchozím rokem byl v této kapitole zaznamenán pokles profesionálních onemocnění o 47 případů. Naopak nárůst o 101 případů profesionálních onemocnění byl zaznamenán u kapitoly V seznamu nemocí z povolání s názvem Nemoci přenosné a parazitární.

Nejvíce profesionální onemocnění bylo hlášeno z území Moravskoslezského kraje – celkem 304, tj. 27,3 % všech případů. V 16 případech vzniklo profesionální onemocnění při plnění pracovních úkolů v zahraničí (**tabulka 2).**

Tab. 2. Profesionální onemocnění hlášená v České republice v roce 2020, rozdělení podle místa vzniku a kapitol seznamu nemocí z povolání

Kraj vzniku	Kapitola						Celkem
	I	II	III	IV	V	VI	
Moravskoslezský kraj	0	180	53	10	61	0	304
Olomoucký kraj	1	63	8	17	33	0	122
Plzeňský kraj	1	35	11	19	19	0	85
Jihomoravský kraj	0	17	6	21	41	0	85
Pardubický kraj	3	42	4	15	18	0	82
Středočeský kraj	0	45	16	1	4	0	66
Jihočeský kraj	0	43	10	6	5	0	64
Královéhradecký kraj	0	32	2	12	14	0	60
Ústecký kraj	0	26	9	9	6	0	50
Hlavní město Praha	0	8	2	2	34	0	46
Kraj Vysočina	0	16	1	5	21	0	43
Liberecký kraj	0	29	3	4	1	0	37
Zlínský kraj	0	16	1	4	10	0	31
Karlovarský kraj	0	3	1	6	11	0	21
mimo území ČR (zahraničí)	0	0	0	0	16	0	16
Celkový součet	**5**	**555**	**127**	**131**	**294**	**0**	**1112**

I. nemoci způsobené chemickými látkami
II. nemoci způsobené fyzikálními faktory
III. nemoci dýchacích cest, plic, pohrudnice, pobřišnice
IV. nemoci kožní
V. nemoci přenosné a parazitární
VI. nemoci způsobené ostatními faktory a činiteli

Při rozdělení profesionálních onemocnění podle **Sekcí klasifikace ekonomických činností CZ-NACE** vzniklo nejvíce profesionálních onemocnění u osob pracujících sekci C – Zpracovatelský průmysl – 562, tj. 50,5 % všech případů. Uvnitř této sekce vzniklo nejvíce profesionálních onemocnění v Oddílu C29 Výroba motorových vozidel – 129 případů. V sestupném pořadí následovala sekce Q – Zdravotní a sociální péče – s 288 případy a sekce B – Těžba a dobývání – se 100 případy profesionálních onemocnění.

U pracovníků v odvětví **Výroba motorových vozidel** vznikala onemocnění z přetěžování končetin (104 případů), profesionální dermatózy (16 případů), onemocnění periferních nervů z vibrací (4 případy), astma bronchiale (3 případy), filarióza a porucha sluchu z hluku po jednom případu.

V rámci sekce ekonomické činnosti **Zdravotní a sociální péče** vznikala zejména přenosná a parazitární onemocnění (260 případů, z toho COVID-19 148× a scabies 83×), dále profesionální dermatózy (22 případů), nemoci z přetěžování končetin (3× syndrom karpálního tunelu, Morbus de Quervain, epikondylitida, rhizartróza po jednom případu).

V sekci – **Těžba a dobývání** –vznikaly nemoci způsobené prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, včetně nádorových onemocnění plic (57 případů), nemoci způsobené vibracemi (27 případů), nemoci z ionizujícího záření (11 případů), nemoci z přetěžování končetin (4 případy) a borelióza jednou.

Nemoci z povolání

Z jednotlivých diagnóz byl u nemocí z povolání, kromě nemocí přenosných a parazitárních popsaných výše, nejčastěji hlášen syndrom karpálního tunelu – celkem 284 případů, z toho 175 případů z přetěžování končetin a 109 případů z práce s vibrujícími nástroji. V sestupném pořadí následovala kontaktní alergická dermatitida (89 případů), artróza

kloubů končetin (72 případů, z toho 50 případů z přetěžování končetin a 22 případů z vibrací), epikondylitida pažní kosti z přetěžování končetin (56 případů), pneumokonióza uhlokopů (52 případů), iritační dermatitida (42 případů), astma bronchiale (27 případů), silikóza plic (12 případů), impingement syndrom nebo syndrom rotátorové manžety (10 případů), skákavý prst (10 případů), léze ulnárního nervu v oblasti lokte (9 případů, z toho 8 případů z vibrací a jeden případ z přetěžování končetin), alergická rýma (9 případů), percepční kochleární vada sluchu způsobená hlukem (8 případů), burzitida (6 případů), Morbus de Quervain (5 případů), sekundární Raynaudův syndrom prstů rukou z vibrací (5 případů), exogenní alveolitida (3 případy), tendinitidy flexorů ruky a předloktí (2 případy), aseptická nekróza poloměsíčité kosti z vibrací a léze vazivově chrupavčité struktury zápěstí z přetěžování končetinpo jednom případu.

Azbest se jako vyvolavatel nemocí z povolání uplatnil celkem 17krát. Azbestóza byla diagnostikována jednou (expozice v letech 1969 až 1994), hyalinóza pleury s ventilační poruchou restrikčního typu 3× (expozice v letech 1962 až 1995), mezoteliom pleury 12× (expozice v letech 1957 až 2003) a rakovina plic ve spojení s hyalinózou pleury jednou (expozice v letech 1962 až 1995).

Rakovina kůže (bazaliom) z ionizujícího záření vznikla 11× u bývalých pracovníků uranových dolů, kteří byli exponování ionizujícímu záření v letech 1955 až 1990.

Rakovina plic ve spojení s pneumokoniózou způsobenou prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého byla diagnostikována u 5 pracovníků, kteří byli exponování křemičitému prachu v letech 1961 až 1992.

Chemické látky vyvolaly jednu akutní inhalační intoxikaci způsobenou dýmem při hoření, dvě chronické intoxikace (jednu z fenolu a druhou z minerálních olejů) a dva karcinomy močového měchýře z aromatických nitro a amino sloučenin.

Nejčastějším vyvolavatelem profesionálního astmatu byly izokyanáty a mouka (9 a 5 případů). Nejčastějším vyvolavatelem alergické rýmy byla mouka (6 případů). Jiné noxy (lepidla, tmely, prach z pracoviště, chladící emulze, ropné produkty, potravinové přípravky, koření, organická rozpouštědla, skelná vata, chemické látky, barvy a laky, čisticí prostředky atd.) se vyskytovaly méně často nebo ojediněle.

U profesionálních kožních onemocnění byly z vyvolávajících nox nejčastěji zastoupeny plastické hmoty (38 případů, z toho epoxidy 24×), ropné výrobky (37 případů), ostatní organické chemické látky (27 případů), kovy (chrom, nikl a ostatní kovy celkem 16 případů), pryž a gumárenské chemikálie (15 případů), čistící a kosmetické přípravky (13 případů), dezinfekční přípravky (11 případů), fyzikální faktory (7 případů), organické barvy (6 případů), rostliny a potraviny (4 případy), organická rozpouštědla (3 případy), kyseliny (2 případy). Latex se uplatnil 4krát.

Z přenosných a parazitárních onemocnění s interhumánním přenosem byl nejčastěji diagnostikován COVID-19 (150 případů) a svrab (84 případů). V sestupném pořadí následovaly dávivý kašel (7 případů), epidemická keratokonjunktivitida (7 případů), chřipka typu A (3 případy), tuberkulóza plic nebo pleury, spalničky a plané neštovice byly po dvou případech. Jiná infekční onemocnění (akariová dermatitida, bakteriální zápal plic, legionářská nemoc, norovirová gastroenteritida a enterovirová vezikulární stomatitida s exantémem) se vyskytovala po jednom případě.

Antropozoonóz bylo diagnostikováno celkem 14 případů. Lymeská nemoc vznikla 6×, tularemie, klíšťová meningoencefalitida a mykobakteriózy byly diagnostikovány po dvou případech, hemoragická virová horečka a streptokoková infekce vznikly jednou.

V 6 státech v zahraničí onemocnělo celkem 16 osob. Pacienty byli vojáci z povolání (13×), dále kapitán letadla, technický dozor a projektant. Salmonelóza vznikla 9× na Mali a jednou v Iráku, nemoc Dengue byla diagnostikována jednou v Indii a jednou na Maledivách. Po jednom případu vznikly: bakteriální střevní infekce vyvolaná Aeromonas spp. v Afghánistánu, svrab v Litvě, filarióza v Indii a tenióza v Mali.

Ohrožení nemocí z povolání

Z jednotlivých diagnóz byl u ohrožení nemocí z povolání nejčastěji zastoupen lehký syndrom karpálního tunelu (48 případů z přetěžování končetin a 20 případů z práce s vibrujícími nástroji). Percepční kochleární vada sluchu z hluku vznikla 2×, artróza horních končetin 5× (3 případy z přetěžování končetin a 2 případy z práce s vibrujícími nástroji), astma bronchiale 2× (jednou vyvolané izokyanáty a jednou výpary z gumy).

Závěr

V roce 2020 byl v České republice zaznamenán v celkovém počtu hlášených profesionálních onemocnění jen mírný pokles ve srovnání s předchozím rokem. Avšak větší pokles (o 81 případů) byl zaznamenán u alergických onemocnění, kam se řadí kontaktní alergická dermatitida, astma bronchiale a alergická rýma. Naopak nárůst o 110 případů byl zaznamenán u infekčních onemocnění s interhumánním přenosem. K němu významně přispěly první případy nové infekční nemoci – COVID-19, kterých bylo zatím hlášeno 150. Jsou to vesměs důsledky první vlny pandemie na jaře 2020. Další případy budou určitě hlášeny v roce 2021 i v následujících letech, a to nejspíše v daleko vyšších počtech. Dosud nevešlo do obecného povědomí (a to ani mezi

zdravotníky), že **onemocnění COVID-19 může být za určitých specifických podmínek uznáno za nemoc z povolání**. Aby se tak stalo, musí jít o onemocnění, které proběhlo s klinickými projevy, vyžádalo si pracovní neschopnost, bylo potvrzeno pomocí PCR nebo antigenních testů a epidemiologickým šetřením na pracovišti bylo prokázáno, že pacient vykonával v inkubační době před vznikem onemocnění práci, při které existuje významné riziko touto nemocí se nakazit. Takoví pracovníci pak mohou sami nebo prostřednictvím svého registrujícího lékaře zažádat o šetření nemocí z povolání na příslušném středisku nemocí z povolání (https://www.mzcr.cz/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani).

I v roce 2020 byl počet hlášených nemocí z povolání pravděpodobně podhodnocený. Týká se to zejména exogenní alergické alveolitidy, iritační dermatitidy, epikondylitidy humeru, syndromu karpálního tunelu a nádorových onemocnění, jako jsou rakovina nosu a nosních dutin z dřevěného prachu, mezoteliom, dále rakovina ovarií, hrtanu, či plic z azbestu, rakovina plic z volného krystalického oxidu křemičitého, leukémie, rakovina plic a kůže z ionizujícího záření a různé formy rakoviny z chemických látek. Může to být způsobeno nespecifickým klinickým obrazem těchto onemocnění, neznalostí kritérií pro rozpoznání nemoci z povolání nebo i dlouhou latencí od začátku expozice do vzniku nemoci. Také pozorujeme, že mnozí pracovníci se z obavy před ztrátou zaměstnání o nemoc z povolání neucházejí včas nebo vůbec. Někdy je onemocnění již v takovém stadiu, kdy nelze zpětně prokázat, že vzniklo v důsledku předchozí práce.

POUŽITÁ LITERATURA:
1) **Státní zdravotní ústav.** Nemoci z povolání v České republice (online). Dostupné z: http://www.szu.cz/publikace/data/nemoci-z-povolani-a-ohrozeni-nemoci-z-povolani-v-české-republice
2) **Fenclová, Z., Urban, P., Pelclová, D., Voříšková, M., Havlová, D.** Profesionální onemocnění hlášená v České republice v roce 2019. Prakt. Lék. 2020; 100(3):118-125.
3) **Fenclová, Z., Urban, P., Pelclová, D.** Profesionální onemocnění hlášená v České republice v roce 2019. Bezpečnost a hygiena práce. 2020, roč. 70, č. 3, s. 8-10.

Zdravotní (potravinářský průkaz)

? Zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci, aby si vyřídil u lékaře zdravotní (tzv. potravinářský) průkaz. Je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci poplatek, který uhradil lékaři za vyřízení toho průkazu? Upravuje tuto problematiku nějaký právní předpis?

ODPOVĚĎ:
Pokud zaměstnavatel na základě vlastního rozhodnutí uhradí zdravotnickému zařízení poplatek, který musí zaměstnanec za vystavení zdravotního průkazu zaplatit, pak se z pohledu zaměstnavatele jedná o daňově účinný náklad, pokud je zdravotní průkaz nutnou podmínkou pro výkon zaměstnání zaměstnance. Pro to, aby bylo zřejmé, že se jedná o peníze a tím i úhradu zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance, je nutné, aby zaměstnanec předem obdržel od zaměstnavatele zálohu a poté jeho jménem zdravotnickému zařízení poplatek uhradil.

Z pohledu zaměstnance se pak bude jednat o situaci podle § 6 odst. 7 písm. c) ZDP. Zaměstnanec tak získá od zaměstnavatele částku, kterou přijal zálohově, aby dotyčnou platbu jménem zaměstnavatele vydal. Takový příjem se pak u zaměstnance nepovažuje za předmět daně z příjmů.

V praxi přichází v úvahu i možnost, že přijetí do zaměstnání je podmíněno tím, že zaměstnanec zdravotní průkaz již vlastní. Pak se poplatek za jeho vystavení zaměstnavatele netýká.

na dotaz odpověděla Ing. Ivana Pilařová

ODPOVĚĎ Z HLEDISKA BOZP:
Zdravotní průkaz je dokument, který musejí mít u sebe (musejí jím disponovat a na vyzvání ho předložit orgánu ochrany veřejného zdraví) fyzické osoby vykonávající činnosti epidemiologicky závažné, jak je definuje ustanovení § 19 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Z žádného právního předpisu nevyplývá povinnost zaměstnavatele, u kterého zmíněná fyzická osoba takovou činnost vykonává, aby jí jako svému zaměstnanci uhradil náklady spojené s vydáním zdravotního průkazu. Tím spíše, že zdravotní průkaz nemá ze zákona omezenou platnost a nevydává se ve vztahu k zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele.

na dotaz odpověděl JUDr. Petr Bukovjan

Digitalizace s důrazem na virtuální realitu jako součást vzdělávacích procesů v BOZP

Mgr. Bc. Lucie Kyselová
Ministerstvo práce a sociálních věcí

Článek se věnuje problematice inovací a předpokládaného vývoje v procesu virtuální reality v oblasti vzdělávání na úseku BOZP.

Důraz na digitalizaci je skloňován mnoha strategickými dokumenty národní i evropské úrovně. V praxi lze pozorovat čím dál silnější tlak na uspíšení změn v podnikání i ve snahách o přesun některých služeb státní správy do online prostředí. V únoru dokonce Svaz průmyslu a dopravy ČR, člen tripartity zastupující zaměstnavatele, vznesl požadavek, že stát musí zvýšit částku na digitalizaci firem z Národního plánu obnovy[1] s tím, že je zde nedostatečná podpora konkurenceschopnosti a ekonomické odolnosti českých firem. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jde stejným směrem.

Již nyní jsou pro řízení rizik využívány komplexní softwary, bývá prováděna diagnostika a prevence přetížení pohybového aparátu a MSD pomocí digitálních technologií, využíváme chytré osobní ochranné prostředky, exoskeletony, nahrazujeme v rámci robotizace lidský prvek a pomáháme si virtuální realitou tam, kde nám může pomoci bezpečně si zažít nebezpečné činnosti, případně sníží pravděpodobnost chyby ve výrobě nebo dokonce pravděpodobnost pracovního úrazu.

Digitalizace, potažmo virtuální realita, na níž bude primárně dále cílen článek může také pomoci při vzdělávání zaměstnanců, jejich zaškolování, zvýšení uplatnitelnosti zaměstnanců/uchazečů o zaměstnání se zdravotními limity a mnohé další.

Vzdělávání v oblasti BOZP za pomoci virtuální reality

Současná doba a snahy státu nyní cílí zejména na prevenci a prosazování preventivních koncepčních opatření v oblasti BOZP. Jednou z efektivních forem prevence je kvalitní způsob vzdělávání a praktického zaškolování zaměstnanců, které je vybaví dovednostmi k výkonu práce s co nejvyšší mírou efektivity, a to zejména při vysoce rizikových činnostech v těžkém průmyslu, stavebnictví, při výrobě energie apod. Uplynulý pandemický rok prakticky znemožnil nebo zásadně omezil některé druhy vzdělávání, což urychlilo snahy přicházet s novými cestami a řešeními, které poskytnou nástroje k práci se zaměstnanci moderním a inovativním způsobem.

Nedostatečné dovednosti a znalosti způsobují řadu pracovních úrazů, zejména v prvním roce zaměstnání, dle souhrnných ročních zpráv Státního úřadu inspekce práce jsou školení o právních a ostatních předpisech k BOZP pro zaměstnance upravená v § 106 odst. 4 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, většinově prováděná vedoucími zaměstnanci, nebo byly najímáni externí odborně způsobilé osoby v prevenci rizik. Už však nehovoří (a ani nemohou z hlediska své působnosti) o přesném způsobu školení a jeho formě.

Lze mít za to, že v ideálním případě bude školitel mít znalosti o konkrétním úkolu nebo úkolech souvisejících s parametry školení, a využívat materiál, který je srozumitelný školeným. Ve školení pak musí být reflektována veškerá důležitá fakta, právní předpisy a návody na obsluhu používaných strojů či zařízení a interní směrnice a předpisy, jako jsou např. konkrétní provozní předpisy a pracovní postupy pro činnosti, které mají zaměstnanci vykonávat. Parametrů je tolik, že jen opravdu ti nejlepší školitelé nikdy na nic nezapomenou, nebo nevynechají.

Jak tedy eliminovat lidskou chybu? Můžeme si dnes vypomoci prostřednictvím digitalizace. Schopnost identifikovat riziko je něco, co se zaměstnanec naučí nejlépe praxí. Jak ale předejít tomu, aby si zažil špatné bezpečnostní návyky, které jej mohou provázet po dlouhou dobu jeho odbornou praxí. Virtuální realita nabízí příležitost k urychlení zažití si správných procesů tento proces a kultivovat bezpečnost práce u zaměstnavatele prostřednictvím rozšíření zkušeností zaměstnanců v rizikových situacích nebo případně při řešení tzv. skoronehod.

[1] Svaz průmyslu a dopravy ČR. Vláda musí zvýšit částku na digitalizaci firem z Národního plánu obnovy, ze dne 16. 2. 2021, navštíveno dne 26. 3. 2021. Dostupné na: https://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/14352-vlada-musi-zvysit-castku-na-digitalizaci-firem-z-narodniho-planu-obnovy

Ne jeden zaměstnavatel využívá různé interaktivní formy e-learningu (obyčejné e – learningové prezentace se však ukazují jako poměrně neefektivní nástroj). Stále častěji je skloňována možnost využít virtuální reality. Proč v rámci školení rizikových činností nebo naopak monotónních aktivit, kde lze těžko udržet pozornost školených, nevyužít simulované prostředí, nejlépe s možností jeho interakce se školenými. Technologie virtuální reality mohou vytvořit iluzi, simulaci, konkrétního typu pracoviště, dát školenému jasnou představu pracovního prostředí, v němž bude činnost vykonávána, a vtáhnout ho do procesů, které jsou pro bezpečný výkon jeho práce stěžejní.

Například oprava transformátoru může být s nedostatkem zkušeností velmi riziková činnost, proč svým zaměstnancům neumožnit prostřednictvím virtuální reality případné zkušenosti s neúspěchem bez utrpení a možných následků s dopady na jejich bezpečnost a ochranu zdraví. Pokud zde existuje dostupná cesta, jak se vyhnout závažným pracovním úrazům s dopady na život zaměstnanců, které stojí zaměstnavatele nejen prestiž v oblasti péče o zaměstnance, ale též nemalé finanční náklady spojené s pracovním úrazem, proč se vystavovat riziku, když můžu působit prevenčně a ušetřit nemalé částky.

Školeným přes virtuální realitu lze lépe předat význam a dopady pracovního selhání, když skrze zkušenost lépe porozumí pracovním úkolům a souvisejícím rizikům. Skrze zkušenosti z absolvování a zažití si virtuální chyby pak budou proškolení zaměstnanci klást větší důraz na předepsané a školením zažité bezpečnostní postupy. Díky virtuální realitě mohou zapojit školení do procesu více smyslů a naučit se rychlým, a hlavně správným reakcím na nebezpečné situace bez toho, aby skutečně hrozilo ohrožení jejich bezpečnosti nebo zdraví.

Virtuální realita cesta k efektivitě

„Virtuální realita (VR, Virtual Reality) je založena na principu plného oddělení uživatele od okolního světa a jeho plného ponoření se do světa virtuálního. Virtuální realita v oblasti školení o bezpečnosti a ochraně zdraví umožní zaměstnancům vypořádat se s potenciálně život ohrožujícími scénáři, aniž by byli vystaveni jakémukoli nebezpečí.“[2]

Odborné[3] zdroje uvádí řadu výhod využití virtuální reality v praxi školení zaměstnanců, jako jsou vysoká míra interakce, nenáročnost na prostor, opakovatelnost, flexibilita a nízké náklady (proškolíte více zaměstnanců sousledně, nemusíte najímat školitele, místnost, přizpůsobovat směny, a školení si mohou proces kdykoliv zopakovat).

Způsob školení skrze tuto interaktivní a zábavnou formu má za následek zpravidla též zvýšení motivace školených a přiměje je k většímu soustředění na proces učení. Některé výzkumy ukazují, že efektivita školení může být prostřednictvím virtuální reality zvýšena o 17 % až 49 %[4]. Na rozdíl od „klasických školení“ může virtuální realita připravit školené zaměstnance i na méně obvyklé případy rizikových situací, na něž by se v rámci běžných školení nedostalo.

Virtuální realita může být doplňkovou nadstavbou běžných školení, kdy méně riziková témata, činnosti a situace budou řešena klasickou formou a ta riziková, při níž je nutná například rychlá zautomatizovaná reakce, která může zachránit život, případně ochrání ji jiné objekty veřejného zájmu (třetí osoby, životní prostředí, majetek osob atd.).

Virtuální realita dává čas na rozmyšlenou v simulaci reálného prostředí. Když si zaměstnanec osvojí správné návyky chování v rámci simulace, automaticky je bude aplikovat při svých každodenních činnostech, a zaměstnavatel velmi efektivně naplní své zákonné povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Skrze prevenci a dobrou přípravu zaměstnanců na reálný výkon práce vytvoří bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou volbou školících metod při respektování opatření přijímaných na daném pracovišti k předcházení rizikům.

Je však nezbytné zmínit, že i virtuální realita má své nevýhody. U uživatelů byla v některých případech zdokumentována nevolnost, která může nastat, když existuje konflikt mezi vestibulárním systémem a mechanismy vnímání těla. Další vedlejší účinky virtuální reality mohou být závratě, dezorientace, bolesti hlavy, a únava očí. Také bylo zdokumentováno, že zvýšení efektivity školení prostřednictvím virtuální reality je nižší u starších zaměstnanců[5]. Také je třeba dbát na kvalitu zpracování virtuální reality, aby převažovaly výhody nad nevýhodami.

Zkušenosti v praxi

Virtuální realita je nástroj, který v české republice nyní zažívá velký vzestup v mnoha oblastech. „Virtuální realita je umělé prostředí vytvořené speciálním softwarem. Uživateli je prezentována takovým způsobem, že ji vnímá jako reálné

[2] VALA, Jiří. BOZP v digitalizovaném světě. Bezpečnost a hygiena práce. 2020, roč. 70, č. 2, s. 25–31.
[3] NORRIS, Michael W.; SPICER, Kristen; BYRD, Traci. Virtual reality: the new pathways for effective safety training. Professional Safety. 2019, roč. 64, č. 6, s. 36–39.
[4] Chao, C., Wu, S., Yau, Y., et al. (2017). Effects of three-dimensional virtual reality and traditional training methods on mental workload and training performance. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries, 27(4), 187–196.
[5] NORRIS, Michael W.; SPICER, Kristen; BYRD, Traci. Virtual reality: the new pathways for effective safety training. Professional Safety. 2019, roč. 64, č. 6, s. 36–39.

prostředí. Člověk přirozeně vnímá realitu prostřednictvím receptorů, což nám umožňuje orientaci v prostředí. Z tohoto důvodu se virtuální realita primárně zaměřuje na dva velmi důležité smysly, a to zrak a sluch. Pokročilejší systémy ovlivňují i další „senzory" lidského těla, jako například smysl pro rovnováhu, čímž nám připadá, že je toto prostředí skutečné."[6]

Jak se například ukazuje, zkušenosti získané používáním virtuální reality při výcviku složek integrovaného záchranného systému (a to nejen v České republice) cílí právě na nezbytnost zažití si správných reakcí v krizových situacích při výkonu vysoce rizikových činností. Mezi zástupce integrovaného záchranného systému patří samozřejmě i mnoho zaměstnanců (ať záchranářů, podnikových hasičů nebo dobrovolní hasiči ve smyslu jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany podle zákona č. 230/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů).

Právě zde, v tomto vysoce rizikovém prostředí se virtuální realita při výcviku již lokálně používá vedle výcvikových trenažerů, polygonů a praktických cvičení zásahových technik. Například v rámci dotazníkového šetření mezi zástupci odborné veřejnosti a praxe v této oblasti bylo v jednom slovenském výzkumu ověřeno, že až 86, 1 % respondentů by uvítalo, aby byla virtuální realita (simulační technologie) zařazena mezi běžnou součást přípravy, výcviku a vzdělávání hasičů a záchranářů.[7]

Stejně tak jsou představovány projekty virtuální reality, které cílí na bezpečnost v dopravě, kdy by mělo docházet k tréninku „řidičů městské hromadné dopravy v Plzni, kdy jsou právě řidiči v rámci tréninku ve virtuální realitě vystavováni krizovým situacím"[8]. Podle dostupných informací mají být řidiči připravováni na stresové situace tak, aby si zautomatizovali potřebné správné reakce např. při vběhnutí chodce do vozovky nebo při nezbytnosti reagovat na agresivního pasažéra.

Stejně tak je již dnes využívána virtuální realita při tréninku některých činností zdravotnického personálu[9]. Jedná se tedy o velmi inovativní způsob vzdělávání zaměstnanců, který má velký potenciál zefektivnit získávání i prohlubování kvalifikace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

A co na to Ministerstvo práce a sociálních věcí?

Nezbytnost pokroku a modernizace BOZP upozornily na oblast virtuální reality též resort Ministerstva práce a sociálních věcí, které má bezpečnost práce v gesci. V rámci inovační činnosti oblasti BOZP pověřilo ministerstvo Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., k vývoji pilotního školení BOZP ve virtuální realitě, které je zaměřené na v této době velmi důležitou problematiku – osobní ochranné prostředky ve zdravotnických zařízeních, zejména použitelné pro covidové pracoviště.

Existují různé typy virtuální reality, Ministerstvo práce a sociálních věcí zvolilo při zadávání svého pilotního školení cestu jednoduchosti a co nejmenší nákladovosti pro zaměstnavatele s co nejvyšší mírou efektivity sdělovaných informací pro školené. Preferuje tedy ono známé pořekadlo „s co nejnižšími náklady (tedy pro zaměstnavatele), co nejvíc muziky (pro zaměstnavatele i zaměstnance)".

Jedná se o mobilní aplikaci v prostředí virtuální reality simulující reálné prostředí, k jejímuž použití postačí pouze helma + ovladače (např. typu Oculus Quest nebo parametry podobné vybavení) s cenou cca od 10 do 15 tisíc korun (které samozřejmě, pokud zde bude používána ona aplikace souvisí se školením BOZP, a lze mít za to, že by bylo možné uvažovat o jejich daňové uznatelnosti právě jako položka za BOZP).

Pro představení školení je možné prohlédnout si celý průběh i tzv. ve 2D, což je vhodné zejména pro ty uživatele, kteří mají obavy z nových technologií a chtějí si proces nejdříve „osahat". Interaktivní webová aplikace BOZP s prvky e-learningu, 3D animace a s možností interaktivního závěrečného testu. Zatím se předpokládá, že obsah bude šířen přes webové stránky VUBP, v.v.i.

V rámci samotného virtuálního školení se předpokládá využití virtuální reality v maximálním rozsahu, který dané vybavení umožňuje s rozsahem 360° a možností plné interakce uživatele. Byl zadán specifický scénář ze zdravotnického prostředí s důrazem na správnou praxi používání osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP") s důrazem na zamezení možné nákazy covid-19.

Obsahem je nejen náležitý a přesný průběh procesu oblékání a svlékání OOPP, ale též zdůraznění všech rozhodujících zásad jejich použití a upozornění na nejčastější pochybení, které mohou ve svém důsledku vést až k nákaze touto infekční nemocí. Není opomenuta ani stránka likvidace vzniklého odpadu, tedy nakládání s infekčními OOPP, chemickými látkami a biologickými činiteli, které jsou s tématem spojené. Navíc školení má jak vzdělávací, kdy lze

[6] VALA, Jiří. BOZP v digitalizovaném světě. Bezpečnost a hygiena práce. 2020, roč. 70, č. 2, s. 25–31.
[7] FANFAROVÁ, Adelaida. Vzdelávanie a výcvik hasičov s využitím simulačných technológií a virtuálnej reality. Bezpečná práca. 2018, roč. 49, č. 1, s. 19–22 a 27–30.
[8] Osvaldová, M. Virtuální realita nabízí nové možnosti pro městskou i železniční dopravu. Plzen.cz. Ze dne 27. 8. 2020. Navštíveno dne 27. 3. 2021. Dostupné na: https://www.plzen.cz/virtualni-realita-nabizi-nove-moznosti-pro-mestskou-i-zeleznicni-dopravu/
[9] Osvaldová, M. Virtuální realita pomáhá zdravotníkům ve Fakultní nemocnici. Plzen.cz. Ze dne 12. 9. 2020. Navštíveno dne 27. 3. 2021. Dostupné na: https://www.plzen.cz/virtualni-realita-pomaha-zdravotnikum-ve-fakultni-nemocnici/

podstoupit i test znalostí a dovedností ve věci, tak tréninkový režim, kdy je školený prováděn procesem s nápovědou.

Téma bylo zvoleno ve snaze ulehčit zdravotnickým zařízením při zaškolování nového personálu, který ne vždy disponuje aktuálními informacemi z oblasti BOZP (např. dobrovolníci z jiných zdravotnických pracovišť). Školení je pojato velice intuitivně, lze jej opakovat kdykoliv, kdy bude mít zaměstnanec pocit, že si potřebuje osvěžit znalosti, nebo v případě, že zaměstnavatel shledá v jeho postupech nejistotu nebo drobná či větší pochybení. Předpokládá se, že se na pilotní školení v budoucnu naváže. Byly by poskytovány uživatelů zdarma a resort by dohlížel nad jejich aktuálností.

Již nyní je připravován scénář k dalšímu školení v oblasti BOZP ve spolupráci s Ing. Jiřím Horeckým, Ph.D., MBA, prezidentem Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, který by měl pomáhat v zařízeních sociálních služeb proškolovat tamější personál.

Jak motivovat zaměstnavatele k zavedení virtuální reality do procesu vzdělávání zaměstnanců

Dnešní pandemická doba nás v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví učí, že s tím, co známe a s tím, co dosud používáme, si do budoucna nevystačíme. Statistiky Státního úřadu inspekce práce jsou neúprosné. Za rok 2020 je evidováno 104 smrtelných pracovních úrazů Nejvíce smrtelných PÚ v roce 2020 se stalo zaměstnancům v rozmezí věku 50 až 60 let včetně, a to celkem ve 35 případech. Tedy zkušení zaměstnanci, kteří často podcenili jim známá rizika. Celkem 22 případů smrti nastalo v souvislosti s dopravní nehodou. V průmyslu zahynulo 20 lidí a na staveništích 14. Opakovaně ve svých ročních zprávách Státní úřad inspekce uvádí, že zaměstnavatelé podceňují školení a nepracují řádně s riziky. Následek takového chování je v krajním případě smrt zaměstnance.

Podíváme-li se na statistiky smrtelné úrazovosti až k roku 2014, můžeme mít za to, že se situace zaměstnavatelů za posledních 8 let nijak zásadně nezměnila, pracovní úrazovost v zásadě dlouhodobě stagnuje. Doba se však změnila technologicky, máme dnes jiné možnosti než před osmi lety, a pokud si firma chce udržet konkurenceschopnost, měla by modernizovat a investovat do svého vývoje a inovací. Kvalitní BOZP se vyplatí. Rozhodně více než vynakládat prostředky na jednotlivé pracovní úrazy, které mohou jít až do statisícových položek.

Dnes je též důležité PR společnosti. Dobrá firma chce být vnímána jako subjekt starající se o své zaměstnance, subjekt, který si váží kvality lidí a odborníků a vytváří jim k práci ty nejlepší pracovní podmínky, eliminuje nedostatky, s nimiž se zaměstnanci potýká, když na oplátku očekává vysoký standard profesionality, a ty nejlepší možné výsledky svých zaměstnanců.

Tlak na inovace a udržení vysokých standardů je enormní. Virtuální realita může některým oblastem významně pomoci. Školení BOZP prováděné virtuální realitou nemusí být prováděno na pracovišti. Zaměstnanec jej může absolvovat z domova, jen si od zaměstnavatele zapůjčí vybavení. Pokud je školení dobře nastaveno, zaměstnavatel bude vědět, zda a jak zaměstnanec absolvoval a jestli například není potřeba mu něco lépe vysvětlit nebo jej požádat, aby si školení prošel vícekrát.

SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 230/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů.

POUŽITÁ LITERATURA:

- Hůrka, P. a kol. Zákoník práce: komentář. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.
- NORRIS, Michael W.; SPICER, Kristen; BYRD, Traci. Virtual reality: the new pathways for effective safety training. Professional Safety. 2019, roč. 64, č. 6, s. 36 až 39.
- Chao, C., Wu, S., Yau, Y., et al. (2017). Effects of three-dimensional virtual reality and traditional training methods on mental workload and training performance. Human Factors and Ergonomics in Manufac turing and Service Industries, 27(4), s. 187 až 196.
- FANFAROVÁ, Adelaida. Vzdelávanie a výcvik hasičov s využitím simulačných technológií a virtuálnej reality. Bezpečná práca. 2018, roč. 49, č. 1, s. 19 až 22 a 27 až 30.
- MORRISON, Kyle W. The safety game: utilizing video game technology in training could improve safety. Safety and Health. 2009, roč. 179, č. 3, s. 43 až 45.
- Technologie videoher může být v současné době využita pro školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Simulace nabízí řadu školicích možností v bezpečnějším prostředí. Školení pomocí videoher může být tím nejlepším způsobem, jak učit mladé pracovníky. Odborníci očekávají v blízké budoucnosti větší využití videoher a virtuální reality pro školení pracovníků.
- Osvaldová, M. Virtuální realita nabízí nové možnosti pro městskou i železniční dopravu. Plzen.cz. Ze dne 27. 8. 2020. Navštíveno dne 27. 3. 2021. Dostupné na: https://www.plzen.cz/virtualni-realita-nabizi-nove-moznosti-pro-mestskou-i-zeleznicni-dopravu/.
- Osvaldová, M. Virtuální realita pomáhá zdravotníkům ve Fakultní nemocnici. Plzen.cz. Ze dne 12. 9. 2020. Navštíveno dne 27. 3. 2021. Dostupné na: https://www.plzen.cz/virtualni-realita-pomaha-zdravotnikum-ve-fakultni-nemocnici/.
- Svaz průmyslu a dopravy ČR. Vláda musí zvýšit částku na digitalizaci firem z Národního plánu obnovy, ze dne 16. 2. 2021, navštíveno dne 26. 3. 2021. Dostupné na: https://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/14352-vlada-musi-zvysit-castku-na-digitalizaci-firem-z-narodniho-planu-obnovy.
- VALA, Jiří. BOZP v digitalizovaném světě. Bezpečnost a hygiena práce. 2020, roč. 70, č. 2, s. 25 až 31.

Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci v době pandemie

JUDr. Eva Dandová

I za normálních okolností se prevence rizik musí provádět průběžně, natož v době pandemie. Cílem přijatých opatření k prevenci rizik musí být zajistit podmínky, které rizika odstraní u zdroje jejich původu nebo minimalizují ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Pokud riziko zcela odstranit nejde, jedná se o tzv. zbytkové (reziduální) riziko.

Poslední rok žijeme v době ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru, označovaným jako SARS CoV-2. Z toho důvodu vláda pravidelně vyhlašuje od podzimu loňského roku podle § 5 písm. a) až e) a § 6 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) na území České republiky nouzový stav, a hlavně přijímá řadu omezujících opatření na úseku ochrany veřejného zdraví.

I když se zdá, že riziko nákazy pomalu ustupuje a že bude v dostatečném rozsahu zajištěno očkování obyvatel, je faktem, že riziko nákazy zde zůstane a pro každého zaměstnavatele znamená, že se na něj musí zaměřit v prevenci rizik.

A o to právě v této situaci (pandemie) jde – riziko nákazy způsobené novým koronavirem SARS-Co-V-2 je podle epidemiologů zatím neodstranitelné, a proto s ním musíme zacházet jako s tzv. zbytkovým rizikem, které zcela odstranit nejde a vůči němuž musí směřovat preventivní opatření každého zaměstnavatele v této době.

Opatření na úseku BOZP bezprostředně souvisí s organizací práce a pracovních postupů. Proto si výhradně zaměstnavatel sám musí zvážit, jak zorganizuje práci – např. kolik zaměstnanců bude pracovat v jedné místnosti, kolik na dílně. Prevence rizik je zde definována jako soubor všech opatření vyplývajících 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. V podstatě jde však o celý proces, jehož cílem je optimalizace rizika. Tento proces sestává ze dvou částí, kde první část se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáváním rizik a přináší potřebné podklady pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru. Z toho důvodu zákonodárce v této souvislosti připomíná – nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno, tedy poskytnout zaměstnanci OOPP.

Zákoník práce v § 102 odst. 5 ZP vyjmenovává tzv. všeobecné preventivní zásady při provádění prevence rizik a zdůrazňuje, že v případě, kdy riziko nelze odstranit prostředky kolektivní ochrany a zůstává zbytkové riziko, že je třeba přistoupit k ochraně zaměstnanců prostředky individuální ochrany. Prostředky individuální ochrany jsou osobní ochranné prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky.

Výčet rizikových faktorů není definován v zákoníku práce, ale zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP. V pojetí tohoto zákona jsou rizikovými faktory zejména faktory fyzikální (např. hluk, vibrace), chemické (např. karcinogeny), biologické činitele (např. viry, bakterie, plísně), a nepříznivé mikroklimatické podmínky (např. extrémní chlad, teplo a vlhkost).

Koronavir, označovaný jako SARS CoV-2, je z výše uvedeného pohledu biologickým rizikem a je rizikem zbytkovým, které zatím nelze zcela odstranit a prevence biologických rizik obecně spočívá především v hygienických opatřeních. V tom pak může zaměstnavateli výborně pomoci právě lékař PLS.

Roušky – OOPP

Úvodem je třeba konstatovat, že pandemie „obohatila“ praxi BOZP o nový ochranný pracovní prostředek – ochrannou roušku.

Ochranné pracovní prostředky jsou obecně upraveny v ustanovení § 104 ZP a v nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Je ale možno na tomto místě zmínit, že samo nařízení vlády je značně zastaralé, již několik let zpět se volá po jeho novelizaci. V současné době je na trhu řada nových moderních OOPP, takže zaměstnavatelé mají dobrý výběr.

Od počátku pandemie na jaře loňského roku platilo, že pokud zaměstnavatel nařídí nošení roušek na pracovišti, tak je

to třeba považovat za nošení osobních ochranných pracovních prostředků a zaměstnavatel je musí zaměstnancům opatřit a samozřejmě zaplatit. Nebylo rozhodující, jestli zaměstnavateli nošení roušek na pracovišti nařídila KHS, nebo zdali tak činí na základě svého vlastního rozhodnutí. Ať tak či tak platilo, že za BOZP na pracovišti odpovídá zaměstnavatel a že zaměstnavatel také hradí veškeré náklady spojené s BOZP (viz § 101 odst. 6 ZP). Proto musí hradit i náklady spojené se zajištěním roušek zaměstnancům.

V současné době je povinnost nosit roušky ve všech vnitřních prostorách budov, tedy na všech vnitřních pracovištích a je tedy povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům roušky.

Kromě roušek a dalších osobních ochranných prostředků (např. ochranné rukavice, ochranné obleky, štíty apod.) je třeba, aby zaměstnavatel nezapomněl na zajištění základních hygienických požadavků na vybavení pracovišť. Zásadně platí, že prostor určený pro práci musí být zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance.

Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků na pracovišti je upraveno také v ustanovení § 104 ZP a nařízení vlády č. 435/2001 Sb. a je bezprostředně vázáno na vybavení pracoviště vodou a na hygienické podmínky na pracovišti, které jsou upraveny v § 53 až 55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Základní hygienické prostředky, tj. mýdlo a ručníky by měly být samozřejmostí na každém pracovišti bez ohledu na typ pracoviště. V poslední době se dává přednost tekutým mýdlům a jednorázovým papírovým ručníkům (utěrkám) či elektrickým sušičům (osoušečům) rukou, neboť jejich používání je hygienické.

Ve smyslu nařízení vlády č. 495/2001 Sb. se za mycí prostředky se považují všechny prostředky, které splňují základní požadavky očisty těla od škodlivých a jiných znečisťujících látek, nečistot a prachů, které působí na povrch těla a mohou vniknutím kůží do těla vážně ohrozit zdravotní stav zaměstnanců. Dezinfekční prostředky se podle nařízení vlády poskytují k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění. Je proto nezbytné, aby zaměstnavatel vybavil pracoviště v dostatečném množství i dezinfekčními prostředky.

Pracovnělékařské prohlídky

Je známo, že v návaznosti na usnesení vlády, kterým vláda v průběhu uplynulého roku vyhlašovala pro území České republiky nouzový stav na území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/, rozhodla také vždy i o přijetí krizových opatření a také krizového opatření, kterým omezila povinnost provádět po dobu nouzového stavu pracovnělékařské prohlídky.

V současné době platí od 26. února 2021 Usnesení vlády č. 206 (publikované ve Sbírce zákonů pod č. 106/2021 Sb.) o přijetí krizového opatření.

Vláda v něm nařídila, že po dobu trvání nouzového stavu vyhlášeného výše uvedeným Usnesením vlády č. 196 ze dne 26. února 2021:

- lze u zaměstnanců, jejichž pracovně právní vztah vznikne ode dne vyhlášení tohoto opatření, nahradit čestným prohlášením, jehož vzor je uveden v příloze 1 tohoto opatření:
  - zdravotní průkaz podle § 19 odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a
  - posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání dle zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů;
- není u zaměstnanců potřeba provádět periodické lékařské prohlídky ve smyslu ustanovení § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů.

Z uvedeného tedy vyplývá, že po dobu nouzového stavu není třeba provádět vstupní a periodické pracovnělékařské prohlídky.

Dále vláda stanovila, že:

- lékařské posudky o zdravotní způsobilosti vydané na základě vstupních lékařských prohlídek podle§ 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. a podle § 10 vyhlášky č. 79/2013 Sb., anebo periodických lékařských prohlídek podle § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., po dobu do ukončení nouzového stavu a dále podobu dalších nejvýše:
  - 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je zdravotně způsobilá,
  - 30 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je způsobilá s podmínkou;
- lékařské posudky o zdravotní způsobilosti k práci vydané na základě mimořádné prohlídky podle § 12 odst. 2 písm. e) nebo písm. f) bodu 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb., jejichž platnost skončila v době vyhlášeného nouzového stavu, na dobu do ukončení nouzového stavu a dále po dobu dalších nejvýše:
  - 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku

Pokračování na str. 19

Stručný výčet prováděných pracovních činností:

- Zpracování podkladů, výpočet natíraných ploch, množství nátěrů a spotřeby materiálu pro zakázku.
- Ruční manipulace s břemeny.
- Obsluha manipulační techniky.
- Obsluha zdvihacích zařízení (nevyhrazených i vyhrazených).
- Jednoduché montážní a kontrolní práce.
- Obrábění strojních součástí na seřízených obráběcích strojích.
- Upínání materiálů, spouštění, obsluha a vypínání obráběcího stroje včetně měření obrobených součástí pevnými a posuvnými měřidly.
- Obsluha jednoduchých strojů a zařízení.
- Používání ručního nářadí.
- Provádění běžných kontrolních činností.

Charakteristika místa výkonu práce:

Práce se provádějí převážně ve vnitřních výrobních prostorách v jednosměnném nebo i vícesměnném provozu. Podle charakteru vykonávané práce je používáno ruční nářadí, včetně elektrického, technická zařízení (např. žebříky, pracovní plošiny, pojízdná lešení) anebo strojní zařízení (tabulové nůžky, dvoukotoučová bruska, stojanová vrtačka, zdvižné manipulační vozíky).

Kvalifikační požadavky:

Nejvhodnějším vzděláním pro profesi je střední vzdělání s výučním listem ve skupině oborů strojírenství a strojírenská výroba (kód oborů 23xxE), konkrétněji např. obor obráběč kovů, obráběčské práce (kód oboru 2356E). Další možnou alternativou je vzdělání v oboru Strojírenské práce (číselník RVP kód oboru 23-51-E/01).

Relevantní mimořádné provozní události:

- Úraz pracovníka v důsledku účinků mechanických rizik (uklouznutí na podlaze, pořezání, bodnutí, odření, naražení, namotání, zasažení odlétnuvší částicí, látkou pod tlakem).
- Úraz v důsledku obsluhy manipulačního vozíku (přiražení nohy, náraz do překážky, přiražení, povalení pracovníka).
- Zřícení nebo sesutí regálu nebo vytvořeného stohu.
- Pád pracovníka ze zvýšené polohy.
- Úraz pracovníka spojený s pracovním prostorem (nedostatečný manipulační prostor nebo pracovní místo, překážky na komunikaci a na komunikačních plochách).
- Úraz pracovníka následkem zasažení elektrickým proudem (v důsledku zkratu, technické závady, poškození nebo přetížení používaného zařízení, např. ručního nářadí).
- Poškození pohybového aparátu pracovníka v důsledku opakovaného zaujímání nepřijatelných nebo podmíněně přijatelných pracovních poloh při práci, anebo při provádění fyzicky namáhavých pracovních operací (manipulace s těžkými břemeny, práce s rukama nad úrovní ramen, v předklonu, apod.).
- Poškození zdraví pracovníka vlivem dlouhodobé expozice prachu, hluku a vibracím.

Základní opatření pro předcházení mimořádným událostem nebo jejich následkům:

- Práci smí vykonávat jen zdravotně a odborně způsobilí pracovníci.
- Pravidelné a důsledné provádění pracovně lékařských prohlídek.
- Seznámení pracovníků se všemi relevantními riziky spojenými s výkonem práce a s faktory pracovních podmínek a opatřeními přijatými proti jejich nežádoucímu působení na lidské zdraví.
- Školení o právních a ostatních předpisech v oblasti BOZP a PO.
- Proškolení pracovníků v poskytování předlékařské první pomoci.
- Seznámení pracovníků s umístěním prostředků první pomoci a hasebních prostředků, jakož i způsobem přivolání odborné pomoci.
- Poskytování a používání stanovených osobních ochranných pracovních prostředků.
- Používání pouze určených, nepoškozených, pravidelně kontrolovaných/revidovaných pracovních zařízení, strojů, pomůcek a nářadí v souladu s pokyny od výrobce.
- Dodržování schválených technologických a pracovních postupů.
- Zákaz provádění práce alternativním způsobem.
- Pravidelný úklid a čištění pracovního místa a používaných nářadí/zařízení.
- Zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek před prací a v průběhu jejího výkonu.

Rizikové faktory:	Doporučené kategorie práce:	Výsledné zařazení do kategorie práce a přijatá opatření pro minimalizaci zdravotních rizik (doplňte):	Základní právní předpisy, které se týkají výkonu práce (v platném znění):
☒ Prach	**1** – **2** – 3 – 4		• Zákon č. 262/2006 Sb. § 101–106 • Zákon č. 309/2006 Sb. § 2, 4, 5 • Nařízení vlády č. 101/2005 Sb. § 3, 4, Příloha bod 4, 5, 10 • Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. § 11, 12a, 25, 27a, 29, 30 • Nařízení vlády č. 495/2001 Sb. § 3 • Nařízení vlády č. 272/2011 Sb. § 10, 17 • Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. § 3–4 • Nařízení vlády č. 362/2005 Sb. § 3, Příloha III a VII • Vyhláška č. 48/1982 Sb. § 54–62, 71–91, 200, 201 • Vyhláška č. 50/1978 Sb. § 3
☒ Chemické látky	**1** – 2 – 3 – 4		
☒ Hluk	**1** – **2** – 3 – 4		
☒ Vibrace	**1** – 2 – 3 – 4		
☒ Fyzická zátěž	1 – **2** – 3		
☒ Pracovní poloha	1 – **2** – **3**		
☐ Zátěž teplem	1 – 2 – 3 – 4		
☐ Zátěž chladem	1 – 2 – 3 –		
☐ Psychická zátěž	1 – 2 – 3		
☐ Neionizující záření a elektromagnetická pole	1 – – 3		
☐ Zraková zátěž	1 – 2 – 3		
☐ Práce s biologickými činiteli	2 – 3 – 4		
☐ Zvýšený tlak vzduchu	2 – 3 – 4		

Četnost periodických lékařských prohlídek (dle vyhlášky č. 79/2013 Sb.): Pro kategorii 2: 1x za 4 roky (osoby mladší 50 let), resp. 1x za 2 roky (osoby starší 50 let); Pro kategorii 2R a 3: 1x za 2 roky. Pro práci, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví: 1x za 4 roky (osoby mladší 50 let), nebo 1x za 2 roky (osoby starší 50 let). Pro noční práce: 1x 2 roky.

Karta BOZP pro profesi: Dělník ve strojírenské výrobě

	Ohrožená část těla														Hodnocení rizik		
	Hlava						Horní končetiny		Dolní končetiny		Různé						
Seznam nebezpečí	lebka	sluch	zrak	dýchací orgány	obličej	celá hlava	ruce/prsty/ zápěstí	paže	chodidlo	nohy (části)	pokožka	trup/břicho/ záda	vnitřní část těla	celé tělo	N	P	MR (NP)
Mechanická nebezpečí																	
Padající předměty	X								X								
Odletující částice			X								X						
Ostré hrany							X										
Pohybující se části zařízení							X										
Pohybující se předměty														X			
Kluzký / nestabilní povrch									X								
Špičaté předměty							X										
Látky pod tlakem nebo za sníženého tlaku			X		X						X						
Zvířata																	
Chemická nebezpečí																	
Nebezpečné plyny a páry				X													
Nebezpečné kapaliny											X						
Nebezpečné pevné látky																	
Aerosol, kouř				X													
Nedostatek kyslíku																	
Nebezpečné odpady																	
Biologická nebezpečí																	
Patogenní látky																	
Alergeny																	
Živočišné jedy (toiny)																	
Mikroorganizmy (viry, bakterie)																	
Paraziti																	
Hmyz																	
Elektrická nebezpečí																	
Elektrický oblouk																	
Živé části																	
Statická elektřina							X										
Elektromagnetické pole																	
Elektrický zkrat							X										
Blesk, atmosférická elektřina																	
Nebezpečí záření																	
Optické záření (VIS)																	
Nízkofrekvenční el-mag záření (DV)																	
Vysokofrekvenční el-mag záření (KV)																	
Neionizující záření (IR, UV, laser)																	
Ionizující záření																	
Tepelná nebezpečí																	
Sálavé teplo																	
Konvektivní teplo																	
Kontakt s horkou kapalinou																	
Kontakt s horkým plynem																	
Kontakt s taveninou																	
Kontakt s horkým povrchem																	
Plamen														X			
Výbuch														X			
Kontakt s chladnou kapalinou																	
Kontakt s chladným plynem																	
Kontakt s chladným povrchem																	
Sníh, led, tříšť																	
Nebezpečí hluku																	
Vysoce impulsní hluk		X															
Proměnný hluk		X															
Ustálený hluk		X															
Vysokofrekvenční hluk																	
Ultrazvuk																	
Infrazvuk a nízkofrekvenční hluk																	
Nebezpečí vibrací																	
Vibrace přenášená na ruce							X										
Vibrace způsobující kmitání v horní části páteře a hlavy																	
Vibrace přenášené na celé tělo																	
Ergonomická nebezpečí																	
Vysoká teplota vzduchu																	
Nízká teplota vzduchu																	
Nízká/vysoká vlhkost vzduchu			X														
Nízká úroveň osvětlení																	
Oslňující světlo																	
Blikání, stroboskopické jevy																	
Příliš malé vizuální detaily																	
Nevhodná výška pracovní roviny								X				X					
Nedostatečná výška pracoviště								X				X					
Omezený pracovní prostor														X			
Ztížený průchod																	
Nepřijatelná pracovní poloha								X				X					
Nevhodné dosahové vzdálenosti								X									
Monotónní činnost																	
Vnucené pracovní tempo																	
Trvalé sledování obrazovek																	
Ruční manipulace																	
– s nářadím							X	X									
– s břemeny							X	X				X					
– s vozíky									X	X		X					

S T Á T N Í Ú Ř A D I N S P E K C E P R Á C E

ZPRAVODAJ

Vydává
Národní informační,
vzdělávací
a osvětové středisko
bezpečnosti práce
při Výzkumném ústavu
bezpečnosti práce, v. v. i.

www.suip.cz www.ceskyfocalpoint.cz
www.bozpinfo.cz www.vubp.cz

číslo 1/2021

SPOLUPRÁCE SE ZAHRANIČNÍMI ORGÁNY PROSTŘEDNICTVÍM SYSTÉMU PRO VÝMĚNU INFORMACÍ O VNITŘNÍM TRHU (IMI)

Systém pro výměnu informací o vnitřním trhu byl ve spolupráci Evropské komise s členskými státy EU vytvořen již v roce 2008. Oblast působnosti systému IMI, jeho účel a povinnosti jednotlivých aktérů a jiné aspekty práce se systémem byly po úspěšném pilotním provozu ukotveny v nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu.

Systém IMI umožňuje zaregistrovaným správním orgánům efektivní a bezpečnou výměnu informací a elektronických dokumentů. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) je jako národní inspektorát práce zaregistrován v modulu „Vysílání pracovníků“, což mu umožňuje z jiného členského státu EU získat potřebné informace o konkrétních zahraničních vysílajících subjektech a případech vyslání na území ČR. SÚIP zároveň informace o konkrétních vysílacích subjektech usazených v ČR a jimi vyslaných pracovnících na žádost poskytuje v systému registrovaným zahraničním orgánům.

Výše uvedená spolupráce vychází z implementace směrnic Evropského parlamentu a Rady: 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, 2014/67/EU, tzv. prosazovací směrnice, a v neposlední řadě (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES. Povinnosti v oblasti správní spolupráce a součinnosti z těchto směrnic plynoucí byly do českého právního řádu promítnuty v §§ 37a–37c zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, přičemž orgány inspekce práce jsou povinny zabezpečit plnění následujících úkolů:

1. Přístup k informacím a správní spolupráce

Na základě odůvodněné žádosti zahraničního správního orgánu týkající se českého zaměstnavatele SÚIP poskytne příslušnému orgánu informace o zaměstnavateli a okolnostech konkrétního případu vyslání, popř. prošetří skutečnosti související s vysláním zaměstnance nebo poskytne dokumenty související s jeho vysláním. Uvedené je třeba splnit do 25 pracovních (nebo 35 kalendářních) dnů, v naléhavých případech do 2 pracovních (5 kalendářních) dnů (pakliže se jedná o data dostupná v příslušných rejstřících).

2. Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v České republice a její vymáhání

SÚIP na základě žádosti podané zahraničním správním orgánem doručí vysílajícímu zaměstnavateli usazenému v ČR pravomocné rozhodnutí o uložení pokuty vydané v jiném členském státě EU. Obdobně místně příslušnému celnímu úřadu doručí žádost o vymáhání pokuty. Přijetím žádosti o vymáhání se pokuta uložená v jiném členském státě EU stává příjmem státního rozpočtu ČR.

3. Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie a její vymáhání

Systém IMI Státnímu úřadu inspekce práce rovněž poskytuje možnost doručovat rozhodnutí o pokutě zahraničním zaměstnavatelům, avšak jen v případě, že dané rozhodnutí nebylo možné doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pokud vysílající zahraniční zaměstnavatel pokutu dobrovolně nezaplatí, je možné požádat o její vymožení příslušný zahraniční orgán. V takovém případě však pohledávka ČR zaniká, tzn., že pokuta se stává příjmem příslušného členského státu EU.

Podrobné počty přijatých a odeslaných žádostí IMI naleznete v tabulkách.

Mgr. Pavel Heisig, Ph.D.
úsek inspekčních činností
Státní úřad inspekce práce

PŘIJATÉ ŽÁDOSTI				
	2018	2019	2020	CELKEM
Rakousko	242	423	307	**972**
Německo	6	30	6	**42**
Belgie	8	6	12	**26**
Slovensko	10	7	8	**25**
Dánsko	7	5	6	**18**
Francie	3	–	7	**10**
Polsko	2	5	3	**10**
Nizozemsko	–	3	4	**7**
Itálie	1	3	3	**7**
Chorvatsko	2	–	–	**2**
Lucembursko	–	1	–	**1**
Norsko	–	1	–	**1**
Řecko	–	–	1	**1**
Celkem	**281**	**484**	**357**	**1122**

ODESLANÉ ŽÁDOSTI				
	2018	2019	2020	Celkem
Polsko	55	29	23	**107**
Slovensko	8	6	2	**16**
Německo	1	2	4	**7**
Maďarsko	2	–	–	**2**
Rumunsko	–	1	1	**2**
Belgie	1	–	–	**1**
Celkem	**67**	**38**	**30**	**135**

OCHRANA DÝCHACÍCH CEST V SOUVISLOSTI S EPIDEMIÍ COVID-19 V PRÁCI – NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY A REAKCE ZAMĚSTNANCŮ I ZAMĚSTNAVATELŮ

Rok 2020 přinesl do našich životů mnoho nových jevů a významných změn. Jedním z nich byla i nutnost chránit se před nákazou onemocnění covid-19 pomocí ochrany dýchacích cest rouškou, respirátorem, šátkem (pro zjednodušení dále jen rouška). Do té doby v České republice věc známá pouze pro zdravotníky a turisty z Japonska a dalších zemí asijského kontinentu. V té době se na náš inspektorát se svými dotazy hromadně obraceli zaměstnanci i zaměstnavatelé.

Valné většině všech zaměstnavatelů chyběly jakékoliv předchozí zkušenosti, mátlo je i to, že povinnost nošení roušek se v závislosti na vývoji pandemie měnila. Nejčastěji opakovaným dotazem ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů bylo, zda je zaměstnavatel oprávněn/povinen nošení roušky na pracovištích požadovat, její nošení kontrolovat a zda je povinen roušky zaměstnancům na své náklady pořídit a přidělovat. Méně časté pak byly dotazy odpůrců nošení roušek, kteří se dožadovali okamžitého zásahu inspekce práce, protože s rouškou nemohou pracovat, dusí se a není to pro ně bezpečné. Tito tazatelé nás žádali, abychom ihned zakročili a zařídili jim práci z domova, samostatnou kancelář nebo jiný způsob ochrany před nákazou. Jedna zaměstnankyně, která dostala roušku přidělenou jako osobní ochranný pracovní prostředek (OOPP) a zaměstnavatel vyžadoval a kontroloval její nošení, se nás dotazovala, zda se nejedná o pracovní úraz či nemoc z povolání, když se jí na obličeji v místech nošení roušky udělala nevzhledná vyrážka. Byla upřímně přesvědčená, že se jedná o pracovní úraz.

Ne málo zaměstnavatelů po inspekci práce požadovalo, abychom kontrolovali jejich zaměstnance, zda nosí roušku na pracovištích při práci na základě nařízení vlády, přestože zaměstnavatel takové riziko nevyhodnotil, roušky jako OOPP nepřiděloval, ale chtěl dosáhnout toho, aby je zaměstnanci na pracovišti nosili. Objevily se i minimálně tři dotazy, kdy zaměstnanci v obavě o své zdraví či o zdraví člena své domácnosti chtěli odmítnout chodit do práce z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, když ten toleroval nenošení roušek na pracovišti. Domnívali se, že jednají správně a zaměstnavatel musí jejich rozhodnutí respektovat a bude jim platit náhradu mzdy. Jeden podnikavý občan od nás chtěl získat kontakty na firmy, kterým by mohl dodávat doma vyrobené a prý velmi kvalitní látkové roušky. Jedna uchazečka o zaměstnání zubní laborantky se cítila diskriminována, když při výběrovém řízení odmítla sundat roušku a ukázat zuby, což považovala za důvod, proč ve výběrovém řízení neuspěla. Plejádu zajímavých dotazů završuje dotaz zaměstnance-kuřáka, který si v roušce přidělené jako OOPP zaměstnavatelem vytvořil otvor pro cigaretu a dožadoval se od inspekce práce potvrzení, že to je bezpečnější řešení, než sundání roušky při kouření úplně.

Vývoj pandemie, nové poznatky a zkušenosti v boji s koronavirem přinesly odpovědi na téměř všechny položené otázky v souvislosti s nošením roušek na pracovištích. Dotazy zaměstnanců i zaměstnavatelů se změnily. Zaměstnanci se dnes potýkají spíše s problematikou správného výběru typu roušek a způsobu jejich nošení a údržby, zaměstnavatelé pak zejména s „neposlušnými“ zaměstnanci, kteří po vzoru některých osobností roušky odmítají nosit.

JUDr. Jana Werdanová
vedoucí inspektorka
Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj
a Karlovarský kraj

ZKUŠENOSTI Z KONTROLY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE ZAMĚŘENÉ NA UPLATNĚNÍ KRITÉRIA VĚKU PŘI KONCIPOVÁNÍ VÝŠE ODSTUPNÉHO

Podněty směřující na diskriminaci z důvodu věku patří spíše k výjimečným, proto považuji za přínosné podělit se o svou zkušenost při kontrole, při níž byla taková diskriminace prokázána.

Podatel ve svém podnětu upozornil na to, že mu, jako starobnímu důchodci, bývalý zaměstnavatel nevyplatil odstupné nad nárok stanovený zákoníkem práce. V daném případě totiž zaměstnavatel vycházel z ujednání s odborovou organizací v rámci kolektivní smlouvy. Ta zaměstnancům starším 50 let věku, kteří dosud nepobírají starobní důchod ani na něj nemají nárok, přiznává odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku nad zákonný nárok na odstupné, závislý na délce trvání pracovního poměru dle ust. § 67 zákoníku práce.

Dle ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to mj. z důvodu věku a dalších důvodů zákonem definovaných.

Smyslem odstupného není pouze překlenout tíživou situaci spočívající ve ztrátě zaměstnání, ale je to v podstatě odškodnění za jednostranné ukončení zaměstnání a současně, pokud je stanovené nad zákonným limitem, stává se formou benefitu.

Nejvyšší soud rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 5763/2015 uvedl „že odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a že pro vznik práva na odstupné zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživatelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem. Kromě toho nelze přehlédnout, že odstupné sjednané nad zákonný rámec, tak jak bylo pojato v kolektivní smlouvě,

zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance. Odmítnutí (nepřiznání) tohoto plnění zaměstnancům, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod (a kteří tedy již dosáhli důchodového věku), by tento smysl zřejmě postrádalo, neboť lze logicky předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci žalované."

Podmiňovat nárok na vyšší odstupné tím, že zaměstnanec nemá nárok na starobní důchod či nepobírá starobní důchod, tedy není v souladu se zákonem a je to podmínka diskriminační. Zároveň je potřeba doplnit, že ani podmínka určení minimálního věku pro nárok na vyšší odstupné není v uvedeném případě v souladu se zákonem. Při výplatě vyššího odstupného nemá žádným způsobem záležet na věku zaměstnance, tedy ani na tom, zda dosáhl věku 50 let, jak bylo sjednáno v kolektivní smlouvě kontrolované osoby.

Oblastní inspektorát práce vyhodnotil výše uvedený postup zaměstnavatele jako porušení ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Bylo vydáno opatření k odstranění nedostatků a věc bude řešena ve správním řízení.

Mgr. Markéta Krätschmerová
inspektorka oddělení PPV
Oblastní inspektorát
pro Moravskoslezský kraj
a Olomoucký kraj

Tento příspěvek je pro Zpravodaj SÚIP zkrácen.
Celý článek je k dispozici na www.suip.cz
a www.bozpinfo.cz

FOCAL POINT
www.ceskyfocalpoint.cz

VELETRŽNÍ SETKÁNÍ V ROCE 2021

Na rok 2021 je naplánována jedna propagace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve výstavním stánku, a to na Mezinárodním strojírenském veletrhu s hlavním tématem Průmysl 4.0 a Digitální továrna 2.0, který se zaměřuje na prezentaci nejnovějších služeb a produktů v oblasti digitalizace podniků.

Cílem účasti na výstavách je příležitost nejen zviditelnit otázku BOZP, ale upozornit i na úlohu inspekce práce a výsledky výzkumu v této oblasti a nabídnout pomoc podnikatelům i podnikům při plnění zákonem stanovených požadavků BOZP.

Za účasti zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, oblastních inspektorátů práce a dalších partnerů bude veletržní setkání a doprovodné akce probíhat pod patronací a s podporou Evropské agentury pro BOZP v rámci Evropské kampaně BOZP 2020–2022 s názvem Zdravé pracoviště si posvítí na fyzickou zátěž. Zástupci odborných státních i nestátních institucí budou připraveni poskytnout informace a poradenství v celém spektru problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Věříme, že se v roce 2021 pandemická situace zlepší a těšíme se na setkání s vámi ve výstavním stánku.

MSV 2021

Mezinárodní strojírenský veletrh
13. – 17. 9. 2021, Výstaviště Brno

Hana Hlavičková
vedoucí Národního informačního, vzdělávacího
a osvětového střediska (NIVOS)
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

BEZPEČNOST PRÁCE PŘI MANIPULACI S BŘEMENY

Podle našeho názoru dodržování bezpečnosti práce při manipulaci s břemeny je zásadní například ve skladových provozech. Tyto skladové provozy jsou charakterizovány zejména vysokým podílem ruční manipulace (vychystávání, překládání, evidence atd.) a s tím spojeným pohybem zaměstnanců. Dále zde často dochází k manipulaci pomocí manipulační techniky, kterou jsou zejména manipulační vozíky bez vlastního pohonu, tzv. ručně vedené (paletové vozíky), a manipulační vozíky s vlastním pohonem, tzv. motorové (elektrické, naftové, hybridní atd.), ale i k používání různých skladových systémů (regálové zakladače, regály atd.), což pochopitelně přináší i rizika vzniku možného pracovního úrazu (smrtelného, s hospitalizací, s trvalými následky). Zaměříme-li se na pracovní úrazy, které charakterizují skladové provozy, pak se jedná například o riziko střetu zaměstnance s manipulačním vozíkem, dále přejetí dolních končetin zaměstnance couvajícím manipulačním vozíkem, pád břemene z manipulačního vozíku nebo z regálu atd. Při ruční manipulaci ve skladovém provoze se pak jedná o pracovní úrazy spojené například s rizikem pořezání ostrými hranami, přiražení břemenem, uklouznutí, zakopnutí, pády přenášených břemen nebo pády zaměstnanců apod.

Co musí udělat zaměstnavatel, aby byla tato rizika eliminována nebo alespoň minimalizována?

Zaměstnavatel by měl ve skladových provozech zejména dodržovat nejen základní právní předpis v oblasti bezpečnosti práce, kterým je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde například § 102 odst. 4 stanoví, že zaměstnavatel je povinen vyhodnotit rizika a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno, ale i další související právní předpisy, například zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále nařízení vlády č. 378/2001 Sb., nařízení vlády č. 495/2001 Sb., nařízení vlády č. 101/2005 Sb. Dle našeho názoru se jedná o stanovení účinného systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

S jakými konkrétními porušeními předpisů se při kontrolní činnosti setkáváme?

V zásadě se jedná o porušení obecného právního předpisu, kterým je zákoník práce, ale také předpisů souvisejících.

Budeme-li konkrétní, pak se jedná zejména o to základní: nedostatečné (nekonkrétní) školení. Z kontrolní činnosti víme, že v některých případech v osnovách školení chybí zejména návody na obsluhu konkrétních technických zařízení, např. ručně vedených vozíků. Dále jsou v řadě případů interní předpisy, především pracovní postupy prováděných prací a místní řády skladů, pouze obecné a nekonkrétní. Z kontrolní činnosti jsme rovněž zjistili, že nejsou výjimkou případy, kdy při nástupu nového zaměstnance probíhá jen jeho formální seznámení s obecnými předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to tak, že je mu předložena k podpisu osnova všeobecného vstupního školení a je mu řečeno, aby si obsah sám přečetl. Zaměstnanec je pak zařazen na pracoviště, aniž jsou mu zdůrazněny zásady bezpečného chování při práci na konkrétním pracovišti.

S jakými riziky se můžeme setkat ve skladových provozech?

V některých skladových provozech jsou to například nedostatky na úseku prostorových řešení, jakými jsou nevhodné uspořádání skladových prostor, úzké a materiálem zužované komunikace, nedostatečný manipulační prostor. Dále dopravně provozní řešení v řadě případů vytváří riziko konfliktu pěší versus manipulační technika, případně hrozí pád skladovaného břemene z regálu. Dle našeho názoru je největším nedostatkem ve skladových provozech, a to nejen s chemickým zbožím, vyhledávání a hodnocení rizik na pracovišti a následné seznamování zaměstnanců s vyhledanými konkrétními riziky. Z informačního systému Státního úřadu inspekce práce vyplývají nejzávažnější nedostatky, mezi které lze zařadit ohrožení zaměstnanců dopravou na pracovišti, dále také nestanovení parametrů pro stohování zaměstnavatelem, kdy maximální výšky stohování jsou zpravidla určovány odhadem a intuitivně, tzn. na základě zkušeností.

Ing. Jiří Kysela
metodik–inspektor pro manipulaci a skladování
a zdvihací zařízení
Státní úřad inspekce práce

BOZPinfo.cz
PRŮBĚŽNÝ INFORMAČNÍ SERVIS Z OBLASTI BOZP
www.bozpinfo.cz

SPOLUPRÁCE PŘI PROVÁDĚNÍ SPOLEČNÝCH KONTROL S ÚŘADEM PRÁCE ČR V PROGRAMU ANTIVIRUS 2020

Ode dne 12. března 2020 byl usnesením vlády zaveden program ochrany zaměstnanosti Antivirus, který byl následně upravován a prodlužován. V rámci tohoto programu stát prostřednictvím Úřadu práce ČR částečně kompenzuje firmám mzdové prostředky vyplacené zaměstnancům v pracovním poměru, aby pomohl zaměstnavatelům lépe zvládnout současnou situaci, a tito nebyli nuceni propouštět své zaměstnance.

Schválením programu na ochranu zaměstnanosti Antivirus započala spolupráce zaměstnanců Úřadu práce ČR se zaměstnanci inspektorátů práce. Jako forma spolupráce mezi institucemi byl zvolen institut zavedený v zákoně č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů, a to institut přizvané osoby. Přizvanými osobami se na Oblastním inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj stalo 7 inspektorů, z toho 6 inspektorů z oddělení inspekce pracovních vztahů a podmínek a 1 inspektor z oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání. Tito inspektoři byli rozděleni do pracovních týmů dle místní příslušnosti, a to pro Jihomoravský kraj v počtu 4 a pro Zlínský kraj v počtu 3. Na počátku došlo ke sladění veškerých administrativních a odborných kritérií pro zdárnou spolupráci mezi organizacemi, aby nedocházelo k zasahování do věcné příslušnosti.

Inspektoři absolvovali videokonferenci se zástupci SÚIP, na které byl společně dohodnut jednotný postup při prováděných kontrolách a přesná specifikace kontrolovaných oblastí, tedy zejména kontrola zákonných náležitostí při vzniku pracovního poměru a trvání pracovního poměru v den podání žádosti o čerpání v programu Antivirus, kontrola evidence odpracované doby dle ustanovení § 96 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kontrola zákonných náležitostí u překážek v práci na straně zaměstnavatele, kontrola dodržování splatnosti mzdových nároků a kontrola dodržování ustanovení o průměrném výdělku, resp. kontrola průměrného hodinového výdělku, rozhodného období apod.

Kontroly byly zahájeny v květnu 2020 a ke dni 28. 1. 2021 provedli inspektoři, jako přizvané osoby, společně s určenými zaměstnanci Úřadu práce ČR, resp. krajských poboček Brno a Zlín, 184 kontrol. V průměru se tedy jeden inspektor práce podílel na 26 kontrolách. Na základě těchto kontrol bylo vypracováno tzv. Vyhodnocení veřejnosprávní kontroly dodržování podmínek pro vyplacení příspěvku a podmínek dohody o poskytnutí příspěvku z programu Antivirus, ve kterém inspektoři vždy uváděli vyhodnocení kontroly s odkazem na výše uvedené oblasti pracovněprávních předpisů.

S krajskou pobočkou ÚP ČR Brno se inspektoři práce podíleli celkem na 86 kontrolách, při kterých bylo zjištěno 18 nedostatků v oblasti pracovněprávní problematiky, s krajskou pobočkou ÚP ČR Zlín spolupracovali celkem na 98 kontrolách, kterými bylo zjištěno 43 nedostatků.

Spolupráce s výše uvedenými krajskými pobočkami Úřadu práce ČR funguje naprosto bezproblémově. Jako inspektoři práce se společně se zaměstnanci krajských poboček Úřadu práce ČR obohacujeme o cenné zkušenosti, v případě nových skutečností se vždy společně snažíme dosáhnout konsenzu na způsobu řešení a i zaměstnavatelé, jako kontrolované osoby, nahlížejí na přizvané osoby z inspektorátu jako na odborný článek celé kontroly.

Mgr. Radka Sladká
inspektorka oddělení PPV
Oblastní inspektorát práce
pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj

ZPRAVODAJ
Vydal: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Národní informační, vzdělávací a osvětové středisko bezpečnosti práce, Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1, tel.: 221 015 844, IČ: 00025950, DIČ: CZ00025950
Vychází 4x ročně. Evidenční číslo periodického tisku: MK ČR E 10068.
Termín uzávěrky: 16. 3. 2021

Doporučený rozsah osobních ochranných pracovních prostředků	Požadavek na shodu s normou	Orientační životnost (měs.)
Pro ochranu hlavy		
☒ ochranná přilba / průmyslová přilba s vysokým stupněm ochrany	EN 397+A1, EN 14052+A1	PV
☐ průmyslová přilba chránící při nárazu hlavou	EN 812	24
☐ ochrana proti skalpování		24
☐ ochrana hlavy proti teplu a plameni (kukla)	EN ISO 11612	24
☐ ochranná pokrývka hlavy proti slunečnímu záření nebo prachu		12
☐ ochranná pokrývka hlavy proti chladu	EN 342	24
Pro ochranu sluchu		
☒ zátkové chrániče sluchu a podobné prostředky	EN 352-2	PO
☒ mušlové chrániče sluchu	EN 352-1	12
☐ akustické přilby (tzv. protihlukové přilby)		24
☐ mušlové chrániče sluchu, které lze připojit k ochranným přilbám	EN 352-3	12
☐ chrániče sluchu s přijímačem nebo s interkomem	EN 352-4,-5,-6	PV
Pro ochranu očí a obličeje		
☒ ochranné brýle	EN 166	12
☐ ochranné brýle proti rentgenovému, laserovému, UV, IČ a VIS záření	EN 169, EN 170, EN 171, EN 172, EN 379+A1, EN 175	12
☒ ochranné obličejové štíty	EN 166, EN 1731	12
☐ svářečské kukly a štíty (štíty s držadlem, kukly s upínacím náhlavním páskem nebo kukly na ochranné přilby)	EN 166, EN 175, EN 379+A1	24
Pro ochranu dýchacích orgánů		
☒ filtrační polomasky (respirátory) / filtrační polomasky s integrovanou vrstvou aktivního uhlí	EN 149+A1	PO
☐ masky s filtry proti částicím, parám, plynům s vhodnou lícnicovou částí	EN 405+A1, EN 140, EN 136, EN 143,	PO
☐ izolační dýchací přístroje s přívodem vzduchu	EN 137, EN 138, EN 14593-1;2, EN 14594	36
☐ prostředky na ochranu dýchacích orgánů včetně snímatelné svářečské kukly	EN 12941+A2 / EN 12942	PV
Pro ochranu rukou a paží		
☒ rukavice na ochranu před mechanickými riziky nebo proti pořezu	EN 420+A1, EN 388, EN 381-1, EN 1082-1,-2	PO až 3
☒ rukavice na ochranu před vibracemi	EN ISO 10819	6
☒ rukavice na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli	EN 374-1,-2,-3,-4	PO až 2
☐ rukavice na ochranu před elektřinou	EN 60903-ed.2, EN 12477+A1, EN 16350	3 až 6
☐ rukavice na ochranu před teplem nebo ohněm	EN 407, EN 12477+A1	3 až 6
☐ rukavice na ochranu před nízkými teplotami	EN 511	3 až 6
☐ rukavice na ochranu před ionizujícím zářením a radioaktivním látkám	EN 421	24
☐ palcové rukavice	EN 420+A1, EN 388	2
☐ ochranné návleky na prsty		1
☐ ochranné rukávy, náloketníky, zápěstní řemínky (nátepníky)	EN 1082-1,-2	6 až 24
☐ ochranné rukavice pro práce ve vlhkém, mokrém nebo znečišťujícím prostředí	EN 420+A1	PO
Pro ochranu nohou		
☒ obuv polobotková, kotníčková, poloholeňová, holeňová a vysoká, zejména do vlhkého prostředí	EN ISO 20 347, EN ISO 20 345	24
☒ obuv s ochrannou a bezpečnostní tužinkou	EN ISO 20 345, EN ISO 20 346	12 až 24
☐ obuv, kterou lze rychle vyzout		12
☐ obuv s podešví odolnou proti žáru (perko)	EN ISO 20 349	12
☒ obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv s protiskluznou podešví	EN ISO 20 345	9 až 24
☐ obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv odolná proti vibracím	EN ISO 20 345	12
☐ obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv antistatická	EN ISO 20 345	12
☐ obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv tepelně izolační	EN ISO 20 345	6
☐ obuv chránící před chemickými látkami	EN 13832-2,-3	6 až 12
☐ ochranná obuv pro obsluhu přenosných řetězových pil	EN ISO 17249 ed.2	12
☐ ochrana nohou proti pořezání (kamaše)	EN ISO 381-5	6 až 12
☐ chrániče kolen	EN 14404+A1	12
☐ chrániče nártu	EN 13277	12
☐ vyměnitelné podešve (odolné proti žáru, propíchnutí nebo potu)	EN ISO 20345	24 až 36
Pro ochranu trupu a břicha		
☐ ochranné vesty, kabáty a zástěry na ochranu před mechanickými riziky nebo proti pořezu	EN ISO 13998, EN ISO 11393-6	24 až 48
☐ ochranné vesty, kabáty a zástěry na ochranu před rozstříknutým roztaveným kovem	EN ISO 9185	24
☐ ochranné vesty, kabáty a zástěry na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli	EN 14605+A1	6 až 12
☐ ochranné vesty, kabáty a zástěry proti chladu	EN 342	24 až 36
☐ vyhřívané vesty		36 až 72
☐ ochranné zástěry proti vodě		18
☐ záchranné plovací vesty	EN ISO 12402-6+A1	24 až 48
☐ zástěry na ochranu před rentgenovým zářením	EN 61331-3	24 až 36
☐ bederní pásy, protektory		24 až 36
Prostředky proti pádu		
☐ zachycovací postroje, spojovací prostředky, spojky, kotvící zařízení	EN 361, EN 362, EN 354, EN 795,	12
☐ prostředky pro zachycení nebo tlumení kinetické energii při pádu	EN 355, EN 360, EN 353-1+A1, EN 353-2, EN 363	PV
☐ pásy a spojovací prostředky pro pracovní polohování nebo zadržení	EN 358	PV
Ochranné oděvy		
☒ ochranné pracovní oděvy (dvojdílné, kombinézy)	EN ISO 13688, EN 342, EN 343+A1, EN 381-5,-11, EN 1149-5, EN ISO 20471+A1, EN ISO 11611, EN ISO 11612, EN 13034+A1	6 až 24
☒ oděvy poskytující ochranu před strojním zařízením a ručním nářadím (proti bodnutí, pořezání apod.)	EN 381	12
☐ oděvy na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli	EN 14605+A1	12 až 24
☐ oděvy na ochranu před nebezpečnými mikroorganismy	EN 14126	JP
☐ oděvy chránící před rozstřikem roztaveného kovu nebo před infračerveným zářením	EN 348, EN ISO 11612, EN ISO 6942	PO až 24
☐ oděvy odolné proti žáru a ohni	EN 11611, EN ISO 11612, EN 1486, EN ISO 14116	6 až 24
☐ oděvy proti chladu	EN 342, EN 343+A1, EN 14058	36
☐ oděvy proti vodě s impregnací (nepromokavé)	EN 342, EN 343+A1, EN 14058, EN 14360, EN ISO 15027-1	12 až 24
☐ oděvy na ochranu před ionizujícím zářením	EN 1073-1,2	36
☐ oděvy na ochranu před kontaminaci radioaktivními částicemi	EN 1073-2	JP
☐ oděvy na ochranu proti statické elektřině a elektrickému oblouku	EN 1149-1,2,3,5, EN 61482-1-2	12
☐ oděvy prachotěsné a proti kapalným aerosolům	EN 14605+A1, EN ISO 13982-1; EN 13034 + A1	JP
☐ oděvy plynotěsné	EN 943, EN 14126	PV
☒ oděvy a doplňky s vysokou viditelností z retroreflexních a fluorescenčních materiálů	EN ISO 20471	6 až 24

PV	Podle určení výrobce
PO	Po opotřebení (u ochrany dýchacích orgánů do nasycení filtračního média)
JP	Pro jednorázové použití

Pokyny pro zajištění bezpečnosti práce

Obecné zásady při obsluze strojů (zpravidla obráběcích)

Pokyny pro bezpečnou práci:

- Před započetím práce na strojích s točivými pracovními nástroji musí být odloženy prstýnky, řetízky, náramkové hodinky (nebezpečí zachycení).
- Pro práci musí být zvolen vhodný a bezzávadný nástroj (např. s ohledem na nadměrné opotřebení), který musí být řádně upnut.
- Ochranná zařízení strojů musí být při jejich chodu uvedena vždy do činné polohy.
- Před započetím práce je nutné překontrolovat funkci upínacího zařízení a správnost upnutí obrobku.
- Čištění strojních zařízení lze provádět až po jejich vypnutí a zajištění proti pohybu.
- Pracoviště obsluhy, na jehož podlahu dopadá kovový odpad vznikající při obrábění musí být vybaveno např. dřevěnými pochozími rošty.
- Pracoviště, jakož i místo pracovního úkolu musí být dostatečně osvětleno.

Zakázané práce:

- Připustit k výkonu práce osoby bez předepsaných OOPP a odstraňovat kovový odpad (třísky, špony) holou rukou.
- Používat stroje k jiným účelům, než je určeno výrobcem.
- Doběh otáčejících se nástrojů brzdit rukou, tlakem materiálu nebo jiným nevhodným způsobem.
- Provozovat stroj, který má demontovány nebo poškozeny ochranné/bezpečnostní prvky; úmyslně vyřazovat bezpečnostní prvky z činnosti.

Používání manipulačních vozíků

Pokyny pro bezpečnou práci:

- Pro práci lze používat pouze zařízení, na kterých je prováděna periodická údržba, pravidelná kontrola a revize.
- Vozíky mohou obsluhovat pouze teoreticky a prakticky zaškolení pracovníci.
- Pokud nemá obsluha při jízdě dostatečný výhled na prostor před sebou, musí ve směru jízdy couvat.
- Při jízdě s vozíkem se musí obsluha vyvarovat náhlým startům a brždění a projíždění zatáček ve vysoké rychlosti.
- Obsluha musí vozík vždy ovládat z určené pozice (pracovního místa obsluhy vozíku).
- Po ukončení práce musí být vozík zaparkován na k tomu vyhrazeném místě, přičemž vozík nesmí zůstat naložen a nesmí zatarasit únikové cesty, přístup ke schodištím a prostředkům protipožární ochrany.

Zakázané práce:

- Překračovat maximální nosnost vozíků.
- Převážet na pracovním zařízení vozíku osoby (pokud výrobce nestanoví jinak).
- Provádět úkony (např. opravy), pro které není obsluha pověřena a není pro tyto úkony zdravotně a odborně způsobilá.
- Převážet a manipulovat s nezajištěnou/nestabilní manipulační jednotkou/nákladem.
- Používat při obsluze vozíku mobilní telefon, bezdrátový telefon (Handsfree) nebo hudební přehrávač.
- Zdržovat se pod zvednutým břemenem.

Obsluha zdvihacích zařízení

Pokyny pro bezpečnou práci:

- Práci smí vykonávat pouze zdravotně a odborně způsobilí zaměstnanci (kvalifikace jeřábník/vazač).
- Na pracovištích s pohybem osob, musí dbát jeřábník zvýšené obezřetnosti (s ohledem na zasažení osob manipulovaným břemenem).
- Vázací a manipulační prostředky (řetězy, lana, popruhy, apod.) musí být ukládány/skladovány pouze na k tomu určenému místě.
- Jeřábník anebo jím určená osoba musí zamezit vstupu nepovolaných osob do prostoru ohroženého manipulovaným břemenem.
- Jeřábník se musí plně věnovat obsluze zdvihacího zařízení (přímý dohled na manipulované břemeno, neprovádět současně jiné prac. úkony).

Zakázané práce:

- Zavěšovat na hák nebo vzájemně do sebe více vázacích nebo závěsných prostředků, než je k přepravě břemene zapotřebí, křížit je na háku nebo je zavěšovat na jeho špičku.
- Zkracovat závěsné a vázací prostředky uzlením či zkrucováním, jakkoli upravovat tyto prostředky nebo hák či oka.
- Vázat břemena přes ostré hrany bez podložení; vytahovat násilně vázací nebo závěsné prostředky zpod břemen.
- Při používání jeřábu najíždět na koncové vypínače zdvihu.
- Šikmým tahem posunovat předměty, vláčet břemena po zemi nebo je obracet, způsobovat nadměrné rozhoupání břemene.

Ruční manipulace s materiálem a břemeny

Pokyny pro bezpečnou práci:

- Dodržovat hygienické limity hmotnosti a ergonomické zásady při ruční manipulaci s břemeny. Muži mohou při občasném zvedání a přenášení manipulovat s břemeny o hmotnosti do 50 kg, při častém zvedání a přenášení do 30 kg (pro ženy platí limit 20 kg, resp. 15 kg). Těžší břemena nebo břemena se zhoršenými úchopovými vlastnostmi je nutné přenášet ve dvou anebo manipulovat pomocí manipulační techniky.
- Dodržovat zásady bezpečné manipulace (zvedání břemen z podřepu, s rovnými zády, bez významného předklonu zad).
- Materiál se musí ukládat a skladovat takovým způsobem, aby nemohlo dojít k jeho pádu, sesutí nebo zřícení (skladovat na plocho v regálech, skladovat pod vhodným sklonem vůči pevné konstrukci, skladovat ve stojanech, apod.).

Zakázané práce:

- Manipulovat s nadměrně těžkým břemenem ručně.
- Pravidelně manipulovat s břemeny daleko od těla, s rukama v úrovni ramen anebo nad hlavou.
- Při ukládání manipulačních jednotek a materiálu do regálu a vyjímání z regálu, stoupat a lézt po konstrukci regálu.
- Manipulovat s břemenem na nedostatečně velkém prostoru.

Práce s ručním a elektrickým nářadím

Pokyny pro bezpečnou práci:

- Při práci s nářadím je nutné dbát zvýšené opatrnosti (nutnost dostatečného zaškolení a zácviku).
- Pro danou pracovní činnost musí být použito vhodné nářadí (správná velikost, tvar, řádně naostřené).
- Používané nářadí musí být v bezzávadném a čistém stavu (zejména je nutné dbát na čistotu úchopových částí).
- Při používání nářadí se řídit pokyny výrobce a provádět jeho pravidelnou kontrolu, údržbu a revize ve stanovených lhůtách.
- V případě, že při práci hrozí odlet částic (např. při broušení, používání sekáče a kladiva), musí pracovníci používat přidělené OOPP (zejména ochrana zraku a pokožky) a dále je nutné zamezit vstupu nepovolaným osobám do ohroženého pracovního prostoru. V opačném případě musí být práce přerušeny.

Zakázané práce:

- Zacházet s nářadím nešetrně (např. s ním házet).
- Používat poškozené nářadí (poškozené rukojeti, pracovní nástroje, kryty, izolace apod.).
- Popocházet se zapnutým elektrickým nářadím.
- Manipulovat s elektrickým nářadím taháním za přívodní elektrický kabel.

Metodologie pro vyhodnocení rizik (k tabulce na s. 16)

Pravděpodobnost	
Lze očekávat (stává se často)	10
Je to možné	6
Ne příliš obvyklé, ale možné	3
Ne příliš pravděpodobné, ale již se někde stalo	1
Možné, ale nepravděpodobné, ještě se nestalo	0,5
Prakticky nemožné	0,2
Vyloučené	0,1

Následky (závažnost)	
Katastrofa (mnoho SÚ, nebo škoda přes 100 mil. Kč)	100
Závažná havárie (několik SÚ, nebo škoda přes 10 mil. Kč)	40
Havárie (jeden SÚ, nebo škoda přes 1 mil. Kč)	15
Vážná nehoda (těžký úraz, nebo škoda přes 100 tis. Kč)	7
Nehoda (úraz bez trvanlivých následků, nebo škoda přes 10 tis. Kč)	3
Porucha (drobné poranění, nebo škoda nad 1 tis. Kč)	1
Poznámka: SÚ = smrtelný úraz	

Míra rizika (MR)	Úroveň rizika	Kategorie přijatelnosti	Priorita opatření
≥ 160	velmi vysoké riziko	nepřijatelné riziko	Přerušit provoz nebo ihned přijmout opatření ke snížení rizika
48 až 159	vysoké riziko		
20 až 47	významné riziko	podmíněně přijatelné riziko	Opatření ke snížení rizika přijmout bez zbytečného odkladu
8 až 19	zvýšené riziko		
3,1 až 7	mírné riziko	přijatelné riziko	Opatření ke snížení rizika provést podle pořadí významnosti
≤ 3	zanedbatelné riziko		

Poznámka: Tato karta BOZP je pouze základním východiskem pro praktické uplatňování zásad prevence rizik na pracovištích a neřeší uvedenou problematiku vyčerpávajícím způsobem. | Vypracoval: Ing. Jakub Marek, MSc. | Lektoroval: doc. RNDr. Petr. A. Skřehot, Ph.D., MSc. | © Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z. ú., 2021
www.zuboz.cz

uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je zdravotně způsobilá,
- 30 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je způsobilá s podmínkou.

Z historie vládních usnesení o krizových opatřeních v souvislosti s prováděním pracovnělékařských prohlídek vydávaných od podzimu loňského roku a zejména z posledního Usnesení vlády č. 196 vyplývá, že dosud 90denní a 30denní lhůty po skončení nouzového stavu nezačaly běžet a že tedy si musíme počkat s prováděním pracovnělékařských prohlídek až na úplný konec nouzového stavu.

Vláda v té souvislosti uložila poskytovatelům pracovnělékařských služeb podle zákona č. 373/2011 Sb. nebo registrujícím poskytovatelům posuzované osoby, kteří jsou oprávněni, provést na žádost zaměstnavatele vstupní lékařskou nebo periodickou lékařskou prohlídku dotčené osoby a vydání lékařského posudku o její zdravotní způsobilosti k práci ve výše uvedené lhůtě určené pro platnost čestného prohlášení nebo lékařských posudků.

Bude tedy na zaměstnavateli, aby v okamžiku, kdy skončí nouzový stav, si uvědomili svoji základní povinnost podle § 103 odst. 1 písm. a) ZP, a to nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti a zajistili zaměstnancům pracovnělékařské prohlídky. Krizové opatření ani zákon výjimky neumožňuje, a proto se musí tyto lhůty dodržet. Zaměstnanci, kteří měli v posudku závěr „zdravotně způsobilý" budou mít lhůtu 90 dnů od skončení nouzového stavu na vykonání vstupní, periodické nebo mimořádné prohlídky. Zaměstnanci, kteří měli v předchozím posudku posudkový závěr „zdravotně způsobilý s podmínkou" budou mít lhůtu 30 dnů od skončení nouzového stavu na provedení příslušné prohlídky. Nakonec je třeba nezapomenout na zaměstnance, kteří v době nouzového stavu uzavírali pracovní poměr.

Lhůta 90 dnů od skončení nouzového stavu se bude týkat i vydání zdravotního průkazu pro osoby vykonávající práce epidemiologicky závažné.

Testování zaměstnanců

Nezbytnou součástí protiepidemických opatření je provádění preventivního screeningového vyšetření na přítomnost SARS-CoV-2, tedy testování, s cílem odhalit potenciálně infekční osoby, které mají jen minimální nebo žádné příznaky infekce, a přitom mohou nevědomky šířit onemocnění.

Již od 18. prosince loňského roku bylo účinné mimořádné opatření ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 47828/2020–10/MIN/KAN, které upravuje plošné provádění POC antigenních testů u všech osob, které jsou účastny veřejného zdravotního pojištění v České republice. V současné době lze na základě aktualizace tohoto mimořádného opatření ministerstva zdravotnictví provést test jednou za tři dny. Pro úhradu z prostředků veřejného zdravotního pojištění je zároveň nezbytné splnit další stanovené podmínky a vyhovět požadavkům na řádné vykazování provedených POC antigenních testů.

Při splnění stanovených podmínek je provedení POC antigenního testu poskytovateli zdravotních služeb uhrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Podrobné podmínky pro vykazování POC antigenního testování obsahu organizační opatření Všeobecné zdravotní pojišťovny VZP ČR č. 54/2020.

Výše úhrady výkonu provedení POC antigenního testu činí 350,72 Kč. Výkon obsahuje kompletní činnosti realizované v rámci provádění výkonu, kterými jsou odběr biologického materiálu, zpracování vzorku, testovací sada – antigenní test, vyhodnocení testu, osobní ochranné prostředky a zápis do ISIN.

V případě testování zaměstnanců společností sídlících v ČR mohl již od prosince provádět testování přímo poskytovatel pracovně-lékařských služeb. Pokud má místo poskytování zdravotních služeb přímo v areálu podniku a zároveň je smluvním poskytovatelem zdravotní pojišťovny (zdravotních pojišťoven), může při splnění výše uvedených podmínek vykazovat příslušný výkon zdravotní pojišťovně automaticky a bude mu uhrazen.

Poskytovatele pracovně-lékařských služeb, který nemá sídlo přímo v areálu podniku, však musí požádat příslušný krajský úřad o vydání povolení k poskytování zdravotních služeb mimo zdravotnické zařízení podle § 11a zákona o zdravotních službách. U nesmluvního poskytovatele zdravotních sužeb, je nutné požádat zdravotní pojišťovny o přidělení identifikačního čísla zařízení (IČZ) a identifikačního čísla pracoviště (IČP).

Toto platilo již od Vánoc a z toho důvodu hned řada zaměstnavatelů (především velkých zaměstnavatelů) zavedla testování zaměstnanců s odůvodněním, že si nemohou dovolit výpadky ve výrobě.

Vzhledem k tomu, že koncem února se stala situace ve vývoji pandemie přímo kritická, přijala vláda opatření k provádění preventivního vyšetření na přítomnost SARS-CoV-2. Jedná se o Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KA (ze dne 1. března 2021) ve znění MO č.j. MZDR 47828/2020-21/MIN/KAN (ze dne 5. března 2021) a MO č.j. MZDR 47828/2020-22/MIN/KAN (ze dne 15. března 2021) ukládá některým zaměstnavatelům povinnost neumožnit osobní přítomnost zaměstnance, který v posledních 7 dnech neabsolvoval PCR test nebo antigenní test nebo jiný preventivní test na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem.

V praxi to znamenalo, že zaměstnavatelé alespoň s 250 zaměstnanci byli povinni nejpozději od 3. března 2021 zajistit testy pro své zaměstnance (antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden. Zároveň byli povinni nejpozději od 5. března 2021 začít testovat a nejpozději od 12. března 2021 mohli vpustit na pracoviště pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

O dva dny později nastala tato povinnost zaměstnavatelům s 50 až 249 zaměstnanci. Ti byli povinni nejpozději od 5. března i zajistit testy pro své zaměstnance (POC antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden. Také byli nejpozději od 8. března 2021 povinni začít testovat a nejpozději od 15. března 2021 mohli vpustit na pracoviště pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

V třetí skupině byli zaměstnavatelé s 10 až 49 zaměstnanci. Ti byli povinni nejpozději od 17. března 2021 zajistit testy pro své zaměstnance (antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden. Na to navazovalo, že byli povinni nejpozději od 19. března 2021 začít testovat a nejpozději od 26. března 2021 mohli vpustit na pracoviště pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

Povinnost podstoupit testování na výzvu zaměstnavatele je zaměstnanci jednoznačně stanovena výše uvedeným Mimořádným opatřením. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví, jakožto opatření obecné povahy, lze podřadit pod ostatní předpisy, které jsou zaměstnanci povinni dodržovat, byli-li s nimi zaměstnavatelem řádně seznámeni ve smyslu § 301 písm. c) ZP (viz usnesení Ústavního soudu ze dne 28. 4. 2020, sp. zn. PL. ÚS 8/20)

Povinnost podrobit se testování se podle mimořádného opatření vztahuje na:

a) zaměstnance v pracovním poměru,
b) zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ),
c) na dočasně přidělené zaměstnance agentury práce,
d) další osoby, které na základě jiného právního vztahu, než je pracovněprávní vztah, vykonávají práci nebo obdobnou činnost na pracovišti zaměstnavatele společně s jeho zaměstnanci.

Z uvedeného vyplývá, že v případě agenturních zaměstnanců podle písm. c) případnou náhradu mzdy poskytuje jejich zaměstnavatel, tj. agentura práce, nikoliv uživatel a že na osoby uvedené v písm. d) se pochopitelně vůbec nevztahují případné náhrady mzdy nebo platu z titulu překážek v práci plynoucí z pracovněprávních předpisů.

Povinnost podstoupit testování se nevztahuje na zaměstnance, kteří:

- vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele (z domova), tzn., nejsou vůbec přítomni na pracovišti zaměstnavatele,
- prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula u nich doba izolace, nejeví žádné příznaky, a od prvního pozitivního testu neuplynulo více než 90 dní,
- mají vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví ČR o provedeném očkování proti onemocnění COVID-19, a od aplikace druhé dávky očkovací látky uplynulo nejméně 14 dní, a očkovaná osoba nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19.

V praxi se vyskytují nejčastěji dotazy typu, jak postupovat, když zaměstnanec povinné testování odmítne.

V takovém případě se doporučuje následující postup. Zaměstnavatel neotestovanému zaměstnanci neumožní vstup na pracoviště. To mu ukládá zákon - § 103 odst. 1 ZP, zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. V praxi by se měl zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce z domova, čerpání dovolené či na poskytnutí neplaceného volna.

Nedojde-li k dohodě, lze se klonit k závěru, že půjde o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 ZP, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy/platu (zaměstnavatel může náhradu poskytnout pouze na základě vlastního uvážení nad rámec zákona). K závěru, že se jedná o omluvené pracovní volno se lze uchýlit mj. z důvodu, že při testování dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance. Z toho důvodu se také nedoporučuje dávat zaměstnanci upozornění na možnost výpovědi podle § 50 písm. g) ZP pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Je však třeba upozornit, že zaměstnanci hrozí finanční sankce podle zákona č. 94/2021 Sb. (pandemický zákon).

Pohled osobností na minulost, současnost a budoucnost BOZP

4. díl: JUDr. Petr Kožmín, LL.M., MBA

Petr Hlavsa, Bc. Eliška Veselá
Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany práce z.ú.

Odborové sdružení železničářů je největším odborovým svazem na železnici, který sdružuje téměř 40 000 členů. Nedílnou součástí odborového svazu je i oddělení BOZP, ve kterém působí 6 svazových inspektorů bezpečnosti práce. Hlavním úkolem svazové inspekce bezpečnosti práce je provádění kontrolní činnosti nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatelů v působnosti Odborového sdružení železničářů v rámci celé ČR. Vedoucím oddělení je JUDr. Petr Kožmín, LL.M., MBA, se kterým vedeme tento rozhovor.

Co Vás přivedlo k oboru BOZP?

K oboru bezpečnosti práce mě přivedla víceméně moje pracovní kariéra. Po vyučení v oboru elektro jsem pracoval v Železničních opravnách a strojírnách na montážích a opravách železničních hnacích vozidel. Již při této činnosti jsem zažíval různé negativní situace, při kterých docházelo k pracovním úrazům. Po absolvování základní vojenské služby jsem přešel do oblasti železniční dopravy a přepravy, kde jsem působil převážně na pracovních pozicích výpravčí a dispečer, tedy při řízení železniční dopravy. Zde jsem opět často řešil různé události související s bezpečností, zejména různé nehodové události v železniční dopravě (smrtelné a závažné pracovní úrazy apod.) V železniční dopravě platí, snad více než jinde, že musejí být přísně dodržovány různé bezpečnostní předpisy. Jde přeci o lidské životy. Domnívám se, že právě tyto moje negativní zážitky a bohaté zkušenosti v oblasti opravárenství a dopravy mě přivedli k velkému zájmu o bezpečnost.

Jaké byly Vaše profesní začátky a profesní kariéra?

Jak jsem již uvedl, moje profesní dráha začínala již po vyučení v roce 1984 v železničních opravnách, zde jsem i odmaturoval při zaměstnání v oboru elektrotechnika. Od roku 1990 jsem začal působit v železniční dopravě a přepravě, kde jsem zastával převážně pozice v řízení železniční dopravy (výpravčí, dispečer) až do roku 2007. Od roku 1994 jsem se začal také přímo věnovat oblasti BOZP jako odborový funkcionář vedle svého zaměstnání. Při práci jsem v letech 2001 až 2006 absolvoval právnickou fakultu a získal magisterský titul. V roce 2014 jsem složil státní rigorózní zkoušku a získal titul JUDr. Od roku 2007 jsem začal působit jako odborový právník a od 1. 1. 2008 až dodnes působím jako vedoucí oddělení BOZP v Odborovém sdružení železničářů. Kdo působí v oblasti BOZP a chce svoji pracovní činnost zvládat na požadované úrovni, dobře ví, že se musí neustále vzdělávat. Čekalo mne absolvování různých seminářů, školení až po certifikované kurzy a odborné zkoušky (Auditor systému managementu BOZP, Manažer BOZP, řada různých odborných způsobilostí atd.). V roce 2013 jsem byl na základě splnění požadovaných předpokladů jmenován znalcem v oboru bezpečnost práce se specializací bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Od roku 2014 jsem viceprezidentem Asociace techniků bezpečnosti práce a požární ochrany ČR, předsedou Správní rady Znaleckého ústavu bezpečnosti a ochrany zdraví, předsedou odborné zkušební komise pro zkoušky odborné způsobilosti v prevenci rizik atd. Od roku 2008 jsem členem Pracovního týmu pro BOZP Rady hospodářské a sociální dohody (tripartity). Pokud se jedná o další profesní vzdělávání, v roce 2018 jsem ukončil studium v oboru veřejnoprávní činnost (LL.M.) a v roce 2020 studium v oboru bezpečnost a ochrana obyvatelstva (MBA).

Na jaké výsledky své práce v BOZP jste nejvíce hrdý?

Pokud bych měl toto hodnotit, tak se jedná o několik, pro mě důležitých věcí. Nejvíce však asi to, že z více než 50 zpracovaných znaleckých posudků v oboru bezpečnost práce nebyl žádný můj posudek zatím zpochybněn. Z mého pohledu považuji za úspěch i založení a vznik Znaleckého ústavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který vlastně vznikl tak, že se sešlo několik nadšenců a rozhodlo se něco konkrétního uskutečnit. A dnes vidím, že to byl projekt,

který má úspěch a je v něm dnes zapojeno již mnoho kolegů z oboru.

Čemu se aktuálně věnujete?

Mimo již dříve uvedeného se věnuji zejména lektorské činnosti, která je zaměřena především na členy našeho odborového sdružení, dále na odbornou veřejnost. Bohužel však v současné době pouze formou online seminářů. Často se věnuji poskytování odborného poradenství v rámci celé ČR především na úseku bezpečnosti práce. V neposlední řadě se zabývám přípravou několika projektů v oblasti prevence rizik a rovněž se na několika projektech podílím s kolegy se Znaleckého ústavu bezpečnosti a ochrany zdraví. V této oblasti působím i jako hodnotitel výzkumných projektů Technologické agentury ČR.

Víme o Vás, že se velmi angažujete v odborných organizacích?

Jak jsem se již zmínil, působím několik roků na pozici viceprezidenta Asociace techniků bezpečnosti práce a požární ochrany ČR. Tato profesní organizace sdružuje okolo 150 členů, převážně odborně způsobilých osob v prevenci rizik a v požární ochraně. O této organizaci se již čtenáři tohoto odborného časopisu mohli přečíst v některých z minulých čísel, není třeba ji více představovat. Dalším odbornou organizací, kde působím je Česká asociace pro prevenci rizik, která existuje při Znaleckém ústavu bezpečnosti a ochrany zdraví. V obou organizacích se zabývám především legislativou a vzděláváním. Každým rokem se zúčastňuji mezinárodních konferencí BOZP, kde se snažím prezentovat výsledky naší činnosti a přispívám do řady odborných časopisů.

Jak hodnotíte současnou situaci v oboru BOZP a kde vidíte největší problémy nebo naopak silné stránky?

Pokud bych se měl vyjádřit k současné situaci a vycházet při tom ze zkušeností ze znalecké a inspekční činnosti, musím konstatovat, že mnozí zaměstnavatelé nevěnují oblasti BOZP dostatečnou pozornost. V podstatě mnohdy o tuto oblast začínají mít zájem až při vzniku nějaké mimořádné události, kdy jim hrozí celkem značný postih. Na druhé straně však existují zaměstnavatelé, zejména se jedná o větší zahraniční společnosti, které mají zavedený nadstandardní systém péče o BOZP. Bohužel i ze strany státu mnohdy není právě oblasti bezpečnosti práce věnována patřičná pozornost. Projevuje se to zejména tím, že se příliš nedaří novelizovat některé právní předpisy nebo je nahrazovat novou legislativou. Namátkou uvedu, že například návrh nového zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů, který doslova leží v poslanecké sněmovně již od června 2019 nebyl dosud schválen. Některé právní předpisy jsou již zastaralé a neodpovídají aktuálním potřebám současnosti. Jako jeden z mnoha uvedu například nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, kdy se již několik roků nedaří legislativně vyřešit a zakotvit onemocnění bederní páteře, jako nemoci z povolání, ale i další právní předpisy. Prostě někdy se zdá, že oblast bezpečnosti práce nepatří mezi potřebné priority. Možná je to tím, že na mnoha odpovědných místech chybějí právě Ti odborníci z praxe. Dalším z mnoha problémů je i neexistence systému celoživotního vzdělávání odborně způsobilých osob v prevenci rizik. Ano, existuje zkouška odborné způsobilosti, která se musí jednou za pět let vykonat. Ale co v mezidobí? Jako člen odborné zkušební komise bych o tom mohl dlouho a obsáhle vyprávět. Závěrem si neodpustím negativní zkušenost se vzděláváním zaměstnanců v oblasti BOZP. Někteří zaměstnavatelé se domnívají, že vše vyřeší systémem online vzdělávání (e-learning). Ze svých zkušeností znalce však vím, že zejména u rizikových prací klasické školení s lektorem žádný e-learning nemůže nahradit. Spíše tuto formu vidím jako doplňkovou, zejména u nerizikových profesí.

Jak by se podle Vás dala tato situace vylepšit?

Domnívám se, že by bylo potřeba i zkvalitnit kontrolní a poradenskou činnost oblastních inspektorátů práce a krajských hygienických stanic, získávat do jejich řad skutečné odborníky z praxe. Jako soudní znalec se často setkávám s některými jejich stanovisky a závěry, a proto jsem přesvědčen, že činnost těchto institucí by bylo potřeba odborně a personálně posílit. Velkou rezervu vidím i v činnosti profesních spolků, které ve svých řadách sdružují poměrně zanedbatelný počet odborně způsobilých osob v ČR. Jednak to určitě souvisí s nechutí se někde tzv. organizovat, ale možná chyba bude i ve způsobu práce těchto profesních organizací a v nedostatečné motivaci odborně způsobilých osob. Domnívám se, že právě profesní celoživotní vzdělávání by mělo být doménou těchto profesních spolků. Myslím si, že by bylo určitě do budoucna vhodné tzv. oprášit onu myšlenku založení úrazové pojišťovny, která by mohla mít velký přínos pro motivaci zaměstnavatelů, více se oblasti bezpečnosti a prevence věnovat a investovat do ní.

Chcete na závěr něco vzkázat našim čtenářům?

Protože je tento odborný časopis zaměřen zejména na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a je určen víceméně odborně způsobilým osobám v prevenci rizik, chtěl bych vyzvat tzv. neorganizované „bezpečáky“, aby nestáli opodál, ale přišli mezi nás, organizované. Stále si totiž myslím, že společně lze dosáhnout více. Ať už se jedná o vytváření potřebného úsilí na zlepšení situace v oblasti BOZP (nová a potřebná legislativa, její novelizace, vytvoření systému profesního vzdělávání, sdílení zkušeností a správné praxe apod.). V neposlední řadě bych chtěl všem čtenářům popřát hlavně mnoho zdraví a pracovních úspěchů v oblasti bezpečnosti práce.

Šikana, nerovné zacházení a diskriminace na pracovišti

Ing. Jiří Vala, Ph.D.
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Šikana, nerovné zacházení a diskriminace na pracovišti představuje závažný problém jak pro organizace, tak společnost. Šikana může negativně ovlivnit psychický, ale i fyzický stav zaměstnance. Duševní zdraví a pohoda při práci (wellbeing) zaměstnanců je stále více vnímána jako důležitý aspekt, který by se měl stát trvalou součástí bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

Duševní zdraví a pohoda při práci v období pandemie je rovněž životně důležitá i pro přežití organizací v tržním prostředí, jelikož výrazně ovlivňuje produktivitu. Úspěšné organizace si tak uvědomily sílu, které májí k tomu, aby ochránily zdraví svých zaměstnanců, snížily náklady spojené s absencí a zdravotní péčí a vytvořily zdravou firemní kulturu.

1. Duševní zdraví a šikana na pracovišti

V souvislosti s duševním zdravím uvádí Světová zdravotnická organizace tuto definici:

„Duševní zdraví lze chápat jako stav pohody, v němž jedinec realizuje své vlastní schopnosti, je schopen zvládat běžné životní stresy (například stresy související s prací, domovem, rodinou atd.), dokáže produktivně a plodně pracovat a dokáže být přínosem pro své společenství.“ [1]

Na pracovištích jsou zaměstnanci vystaveni různým druhům nebezpečí, a jedním z nich může být i šikana. Šikana má vysoký potenciál negativně ovlivnit duševní zdraví zaměstnance. ***Za šikanu na pracovišti lze považovat systematické agresivní jednání, uskutečňované s cílem získat pocit převahy nebo výhod, namířené proti jednotlivci nebo skupině, kteří se nemohou situaci vyhnout nebo se bránit.***

Jde o trvalé, negativní společenské chování s projevy diskriminace a nerovného zacházení, jež přechází v poškozování a způsobování újmy daných osob. Toto chování má dopady na zaměstnance včetně jeho osobního a rodinného života, zaměstnavatele, celkové pracovní prostředí, bezpečnost práce i osobní výkon a představuje riziko pro duševní a fyzické zdraví zaměstnance.

Jednoznačná a všemi uznávaná definice o destruktivních projevech na pracovišti zatím nebyla ustanovena. Vymezení se soustřeďuje především na jednotlivé formy násilí, jako je mobbing, bossing, staffing, sexuální obtěžování a podobně.

Termín mobbing poprvé použil etnolog Konrád Lorenz ve svých popisech chování zvířat, když pojednával o útocích zvířecí smečky na vetřelce. Označení „mobbing“ používal v případech, kdy popisoval tzv. teritorialitu zvířat.

V 60. letech výraz mobbing používal školní lékař Peter-Paul Heinemann, který se zabýval chováním dětí o školních přestávkách namířeném proti jednotlivci. U dětí byl mobbing nahrazen výrazem šikana.

Jedním z nejvýznamnějších průkopníků výzkumu a šiřitelů pojmu mobbing je německý psycholog a lékař Heinz Leymann, který použil mobbing pro popis obdobných případů nepřátelského chování na pracovišti. Jeho výzkumy se opíraly o několik případových studií zdravotních sester, které mobbing na pracovišti dohnal k pokusu o sebevraždu. Leymann zjistil, že mobbingu bylo vystaveno přibližně 15 % obětí sebevražd a upozornil také na to, že mobbing vede k posttraumatické stresové poruše. [2]

Mobbing (šikana ze strany kolegů)

Jedná se o cílené a opakované útoky na určitou osobu ve skupině, která je druhými pomlouvána, kritizována nebo vyčleňována z kolektivu. V České republice je mobbing rovněž používán jako ekvivalent šikany na pracovišti. V anglicky mluvících zemích se používá označení bullying.

Je charakteristický svou skrytostí, rafinovaností a zákeřností. ***Za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1 x týdně po dobu minimálně 6 měsíců.*** V některých případech bývá pod mobbing zařazováno i sexuální obtěžování na pracovišti. Cílem mobbingu je poškození druhého za účelem jeho následného propuštění ze zaměstnání. [3]

Důležité: Jediný incident nepřiměřeného chování nelze považovat za šikanu na pracovišti, může se však opakovat nebo stupňovat, a proto by neměl být ignorován.

Bossing (šikana ze strany nadřízeného)

Jedná se o praktiky vedoucího zaměstnance, který vyvíjí tlak na svého podřízeného, s cílem vynucení poslušnosti nebo jeho odchodu ze zaměstnání.

Za bossing může být považováno přehnané kontrolování plnění povinností nebo docházky; neschválení dovolené; arogantní chování; slovní urážky; nedocenění práce nebo častá a neoprávněná kritika; zesměšňování před kolegy; zadávání příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné); zabraňování přístupu k informacím (např. od nadřízených, které vede k neinformovanosti); nemožnost vyjádřit svůj názor nebo navrhnout své návrhy; přisvojení si práce podřízeného jeho vedoucím; sexuální obtěžování; bezdůvodné vyhrožování výpovědí (ukončením pracovního poměru); probírání drobných chybiček, které jsou u ostatních přehlíženy atd.

Následky mobbingu nebo bossingu se mohou projevit výskytem psychosomatických příznaků, jako jsou bolestí hlavy, břicha, zvracením, nespavostí nebo depresemi.

Nejčastěji užívané strategie šikanózního chování:
- pravidelné útoky na kvalitu profesního i osobního života,
- znemožnění projevit vlastní názor,
- ponižování, zastrašování, urážení, pomlouvání,
- vyvolávání konfliktů, neřešení, nezájem o vysvětlení,
- nerovnoměrné rozdělování práce nebo zadávání práce, která neodpovídá kvalifikaci,
- kladení nesmyslných nebo žádných úkolů a nedoceňování výkonu práce,
- manipulace s informacemi, záměrné poškozování pověsti a pracovních úkonů.

[2], [3]

Podle opakovaného šetření společnosti STEM/MARK v roce 2015 má s některou z forem šikany na pracovišti zkušenost téměř čtvrtina osob starších 15 let (23 %). Problém mobbingu je záležitostí všech věkových i vzdělanostních skupin, nicméně na rozdíl od výzkumu z roku 2013 v současné době více postihuje ženy (27 %) než muže (19 %).

Důležité: S různými formami šikany na pracovišti má zkušenost téměř 25 % osob.

Ze šetření vyplývá, že za nejčastější projevy mobbingu lze v současnosti označit nedoceňování pracovního výkonu, které postupně vede ke ztrátě sebevědomí, zadávání nesmyslných pracovních úkolů a povinností neodpovídající pracovní kvalifikaci, zesměšňování a pomlouvání postiženého v rámci pracovního kolektivu nebo neustálou kritiku práce.

Více než dvě pětiny šikanovaných osob (43 %) jsou některé z forem mobbingu vystavovány jednou týdně či ještě častěji, a to ve více než polovině případů (54 %) po dobu delší než jeden rok. Tři pětiny postižených jsou šikanovány svým nadřízeným, čtvrtina pak kolegy. 15 % osob v této souvislosti uvedlo jak své kolegy, tak i nadřízeného.

Důležité: 60 % postižených jsou šikanovány svým nadřízeným.

Ze šetření dále vyplývá, že více než tři pětiny postižených měly snahu problém na pracovišti řešit, a to nejčastěji oznámením skutečnosti o podezření na šikanování svému nadřízenému (46 %), případně vedení či managementu firmy nebo podniku (13 %). Druhým nejčastějším řešením byla snaha promluvit si přímo s člověkem, který šikanu provádí, a věci si s ním vyjasnit. Osmina postižených řešila situaci výpovědí z pracovního poměru a nalezením si jiného zaměstnání.

Důležité: Téměř 15 % postižených řešila situaci výpovědí z pracovního poměru.

Vyhledání instituce nebo organizace specializující se na řešení problémů šikany využilo minimálně osob (4 %). Více než třetina osob (37 %) své problémy se šikanou nijak neřešila nebo neřeší, jelikož podle jejich vyjádření je situace ještě snesitelná (53 %) nebo se bojí o ztrátu zaměstnání (33 %).[4]

Důležité: Téměř 40 % své problémy se šikanou nijak neřešila nebo neřeší (strach ze ztráty zaměstnání).

Psychosociální nebezpečí na pracovišti

Na pracovištích se můžeme setkat s různými druhy psychosociálních nebezpečí, přičemž jedním z nich je právě šikana.

Tabulka č. 1: Příklady psychosociálních nebezpečí na pracovišti [1]

Druh nebezpečí	Definice
Pracovní náplň	Nedostatek rozmanitosti nebo kratších pracovních cyklů, nesouvislá nebo nesmyslná práce, nedostatečné využití dovedností, vysoká míra nejistoty, neustálé vystavení kontaktu s lidmi v průběhu práce

Pracovní vytížení a pracovní tempo	Pracovní přetížení nebo nedostatečné vytížení, tempo práce určované stroji, vysoká míra práce pod časovým tlakem, neustálý tlak stanovených termínů
Pracovní harmonogram	Práce na směny, noční směny, nepružná pracovní doba a předem nepředvídatelná pracovní doba, dlouhá pracovní doba nebo nevýhodná pracovní doba
Kontrola	Nízká účast na rozhodování, nedostatek kontroly nad pracovním vytížením, stanovení tempa, práce na směny atd.
Pracovní prostředí a zařízení	Nevhodné zařízení, dostupnost zařízení, vhodnost nebo údržba, špatné podmínky prostředí, jako například nedostatečný prostor, špatné osvětlení, nadměrný hluk
Kultura a funkce organizace	Nedostatečná komunikace, nízká úroveň podpory k řešení problémů a osobnímu rozvoji, nedostatečné definování cílů organizace nebo nedostatečná dohoda o těchto cílech
Mezilidské vztahy na pracovišti	Sociální nebo fyzické vyloučení či izolace, špatné vztahy s nadřízenými, interpersonální konflikty, nedostatečná sociální podpora, psychické obtěžování, **šikana**
Úloha v organizaci	Nevyjasněnost úloh, střetávání úloh, odpovědnost za personál
Kariérní růst	Stagnace a nejistota, nedostatečný postup v zaměstnání nebo příliš rychlý postup v zaměstnání, nedostatečná mzda, nejistota pracovního místa, nízká společenská hodnota práce
Střet mezi prací a soukromým životem	Rozpor mezi nároky na pracovišti a nároky soukromého života, nízká míra podpory v rodině, problém s dvojím zaměstnáním

Šikana na pracovišti může nepříznivě ovlivnit psychické a fyzické zdraví člověka. Šikana na pracovišti je **psychosociální nebezpečí**, které má potenciál ublížit osobě, a také vytváří **psychosociální riziko**, protože existuje možnost, že může dojít k újmě člověka, pokud mu bude vystaven. Pokud budou zavedena účinná kontrolní opatření k včasnému řešení problémů na pracovišti, může pracoviště minimalizovat riziko šikany na pracovišti a zabránit tomu, aby se stalo přijatelným (trpěným) chováním na pracovišti.

Šikana na pracovišti je opakované a nepřiměřené chování zaměřené na zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců, které vytváří riziko pro jejich zdraví a bezpečnost. Opakované chování odkazuje na trvalou povahu chování a může zahrnovat řadu chování v průběhu času. Nepřiměřené chování znamená chování, které by rozumný člověk po zvážení okolností považoval za nepřiměřené, včetně chování, jako je pronásledování, ponižování, zastrašování nebo vyhrožování.

Mezi příklady chování, ať už úmyslného nebo neúmyslného, které může být šikanováním na pracovišti, pokud je opakované, nepřiměřené a představuje riziko pro zdraví a bezpečnost, mimo jiné patří:

- urážlivé výrazy nebo komentáře,
- agresivní a zastrašující chování,
- ponižující komentáře,
- pronásledování,
- neoprávněná kritika nebo stížnosti,
- úmyslné vyloučení někoho z pracovních činností,
- zadržování informací, které jsou zásadní pro efektivní pracovní výkon,
- stanovení nepřiměřených časových termínů nebo neustálé změny termínů,
- stanovování úkolů, které jsou nepřiměřeně, tj. pod nebo nad úrovní dovedností člověka,
- odepření přístupu k informacím, dohledu, konzultacím nebo zdrojům,
- šíření dezinformací nebo škodlivých fám,
- změna organizace práce (např. dovolené) s cílem záměrně obtěžovat konkrétního zaměstnance.

Šikanu na pracovišti lze provádět různými způsoby, včetně verbálního nebo fyzického týrání, e-mailu, textových zpráv nebo jiných sociálních médií.

Šikanu na pracovišti lze zaměřit na jednoho zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců a může ji provádět jeden nebo více zaměstnanců. Může nastat:

- mezi zaměstnanci (mobbing),
- směrem dolů od nadřízených k zaměstnancům (bossing), nebo
- nahoru od zaměstnanců k nadřízeným (staffing).

Staffing (šikana ze strany podřízených) směrem k nadřízenému. Neférové útoky vůči jedinci ve vedoucí funkci, které mají poškodit jeho, případě jeho pracovní tým nebo firmu.

Šikanu na pracovišti lze také zaměřit na jiné osoby na pracovišti nebo ji konat jinými lidmi na pracovišti, jako jsou klienti, pacienti, studenti, zákazníci a veřejnost.

Dopad šikany na pracovišti

Šikana na pracovišti může být škodlivá jak pro osobu, která ji zažívá, ale i pro ty, kdo ji již zažili. Účinky se budou lišit v závislosti na jednotlivých charakteristikách i konkrétní

situaci a mohou zahrnovat jednu nebo více z následujících možností:
- úzkost, záchvaty paniky nebo poruchy spánku,
- fyzické nemoci, například svalové napětí, bolesti hlavy, únava a zažívací potíže,
- ztráta sebeúcty a sebevědomí,
- pocity izolace,
- zhoršující se vztahy s kolegy, rodinou a přáteli,
- **negativní dopad na pracovní výkon, koncentraci a rozhodovací schopnost**,
- deprese a myšlenky na sebevraždu.

Šikana na pracovišti může mít také **negativní dopad na pracovní prostředí a pro organizaci můžou vzniknout přímé a nepřímé náklady**, včetně:
- vysoké fluktuace zaměstnanců a související náklady na nábor a školení,
- nízké morálky a motivace,
- zvýšené absence,
- ztráty produktivity,
- přerušení práce při vyšetřování složitých stížností,
- nákladů spojených s poradenstvím a podporou,
- nároků zaměstnanců na náhradu škody nebo právní kroky,
- **poškození image organizace**.

Jak lze řídit riziko šikany na pracovišti

Rizika pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti musí být vyloučena, pokud je to proveditelné. Pokud to není možné, musí být rizika minimalizována, pokud je to přiměřeně proveditelné. Proaktivní přístup může výrazně minimalizovat riziko šikany na pracovišti.

Prevence šikany je klíčovým prvkem při zlepšování pracovního života a zabránění vyloučení šikanovaného ze společnosti. Důležité je přijmout včas opatření proti destruktivnímu pracovnímu prostředí, zaměstnavatelé by tak neměli čekat, až si „oběti šikany“ začnou stěžovat.

Někdy však může být obtížné odlišit šikanu od interpersonálních konfliktů. Nejúčinnější by měla být strategie na dvou úrovních, zahrnující jak specifické úsilí namířené proti šikaně, tak **snahu o zlepšení psychosociálního pracovního prostředí**. Pro úspěšnost této strategie je rozhodující zapojení zaměstnanců a jejich zástupců.

Šikanování na pracovišti existuje všude tam, kde jsou zaměstnanci v kontaktu s jinými lidmi, včetně spolupracovníků, nadřízených, klientů a dalších návštěvníků pracoviště. **Na pracovišti nemusí být patrné známky šikany, ale to neznamená, že k ní nedochází.** Šikanu na pracovišti lze nejlépe vyřešit přijetím opatření k její prevenci dříve, než bude představovat riziko pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

Existuje řada faktorů, které mohou zvýšit riziko výskytu šikany na pracovišti:
- **přítomnost pracovních stresorů** (vysoké pracovní nároky; omezená kontrola úkolu; organizační změna, jako je restrukturalizace nebo významná technologická změna; konflikt rolí a dvojznačnost; nejistota zaměstnání; přijetí nepřiměřeného chování na pracovišti nebo nedostatku standardů chování; nepřiměřená očekávání klientů nebo zákazníků),
- **styly vedení** (autokratické chování, které je přísné a direktivní a neumožňuje zapojení zaměstnanců při rozhodování; chování, při kterém je zaměstnancům poskytováno malé nebo žádné vedení nebo jsou odpovědnosti nevhodně a neformálně delegovány na podřízené; urážlivé a ponižující chování, které může zahrnovat nevhodný nebo hanlivý jazyk; nebo škodlivá kritika a zpětná vazba),
- **systémy práce** (nedostatek zdrojů; nedostatek školení; nevhodné rozvržení práce; nepřiměřená měřítka výkonu nebo časové rámce),
- **špatné vztahy na pracovišti** (špatná komunikace; izolace; nízká úroveň podpory; nepřátelství).

Charakteristiky pracovní síly, které mohou být více vystaveny šikaně na pracovišti, mohou zahrnovat:
- mladí, „příležitostní“ a noví zaměstnanci,
- učni / stážisté,
- zaměstnanci v menšinové skupině z důvodu etnického původu, náboženství, zdravotního postižení nebo pohlaví.

Řízení šikany na pracovišti

Riziko šikany na pracovišti lze minimalizovat, pokud je to přiměřeně proveditelné, vytvořením a podporou pozitivního pracovního prostředí, kde je se všemi zacházeno spravedlivě a s respektem. Měla by být zvážena kombinace kontrolních opatření zaměřených na organizační úroveň a na individuální chování.

Prokázaný závazek (ne pouze formální) vrcholového vedení při identifikaci, prevenci a reakci na šikanu na pracovišti je jedním z klíčových faktorů prevence nepřiměřeného chování a řízení psychosociálních rizik.

Úspěšní vůdci modelují hodnoty a standardy chování své organizace prostřednictvím vlastního chování. To může zaměstnancům vyslat jasnou zprávu, že organizace to s předcházením šikaně na pracovišti myslí vážně, a přispět k pozitivní kultuře pracoviště, kde není tolerováno nepřiměřené chování.

Vrcholové vedení může prokázat odhodlání různými způsoby, včetně:
- modelování slušného chování za všech okolností,

- **vývoje a implementace politiky šikany, která jasně identifikuje očekávané chování a důsledky nedodržování a řešení nepřiměřeného chování, jakmile se o něm dozví**,
- zajištění toho, aby zprávy o šikaně byly brány vážně a řádně prošetřeny,
- konzultace se zaměstnanci.

Musí se stanovit a prosazovat jasné standardy chování prostřednictvím kodexu chování nebo politiky pracoviště, která nastiňuje, jaké je a není vhodné chování, a jaká opatření budou přijata k řešení nepřijatelného chování.

Správné postupy řízení a efektivní komunikace jsou důležité při vytváření prostředí na pracovišti, které odrazuje od šikany na pracovišti. Mezi příklady patří:
- podporování pozitivních stylů vedení poskytováním školení pro vedoucí zaměstnance,
- mentorování a podporování nových a špatně výkonných vedoucích a zaměstnanců,
- usnadňování týmové práce, konzultace a spolupráce,
- zajištění, aby zaměstnanci a vedoucí jasně definovali, formulovali a rozuměli efektivním a kvalitním způsobům řízení,
- zajištění, aby nadřízení včas jednali o nepřiměřeném chování, které vidí nebo se o něm dozví.

Následující opatření mohou snížit riziko šikany na pracovišti. Je zapotřebí:
- jasně definovat pracovní místa a aktivně vyhledávat pravidelnou zpětnou vazbu od zaměstnanců, tj. zda znají své role a odpovědnosti,
- poskytnout zaměstnancům zdroje, informace a školení, které potřebují k provádění svých úkolů, a to bezpečně a efektivně,
- kontrolovat a monitorovat pracovní vytížení,
- poskytnout přístup k podpůrným mechanismům, jako jsou programy pomoci zaměstnancům, zejména během rušné a stresující pracovní doby,
- zajišťovat efektivní komunikaci při změně pracoviště, včetně restrukturalizace.

Školení a informace pro zaměstnance

Školení je významným faktorem při prevenci a řízení šikany na pracovišti, zejména pro umožnění včasné intervence v případě konfliktu na pracovišti, než potenciálně přeroste v šikanu.

Zaměstnanci včetně vedoucích by si měli být vědomi svých rolí ve vztahu k prevenci a reakci na šikanu na pracovišti a **měli by mít odpovídající dovednosti**, aby mohli v případě potřeby jednat.

Úvodní školení zaměstnanců by mělo zahrnovat informace o:
- standardech chování očekávaných na pracovišti,
- jak by mělo být šikanování hlášeno a jak jsou takovéto oznámení řízeny, a
- kam se obrátit interně i externě pro více informací a pomoc.

Vedoucí potřebují specifické dovednosti, aby byli schopni identifikovat a řídit psychosociální rizika. Měli by být vyškoleni v tom, jak jim předcházet a reagovat na ně.

Šikana na pracovišti a dovednosti, které pomohou rozvíjet produktivní a respektující vztahy na pracovišti, například školení, které zahrnuje:
- efektivní komunikaci a zapojení zaměstnanců do rozhodování,
- zvládání obtížných rozhovorů a poskytování konstruktivní zpětné vazby formálně i neformálně,
- zvládání konfliktů,
- efektivní řízení pracovní zátěže a výkonu,
- rozmanitost a toleranci.

Školení by mělo být přizpůsobeno tak, aby vyhovovalo potřebám zaměstnanců a odpovídalo povaze pracoviště a pracovní síly, například úrovni gramotnosti.

Jakmile budou zavedena kontrolní opatření, měla by být sledována a přezkoumávána, aby byla zajištěna jejich účinnost při řízení rizika šikany na pracovišti. Pokud kontrolní opatření nefungují, měla by se situace dále analyzovat, aby se určilo, jak problém vyřešit.

Politika šikany na pracovišti

Politika určená k prevenci šikany na pracovišti může být samostatnou politikou nebo začleněna do širšího kodexu chování nebo politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato politika by měla být stanovena písemně, měla by být vypracována po konzultaci se zaměstnanci a měla by zahrnovat:
- prohlášení, že se organizace zavázala k prevenci šikany na pracovišti v rámci zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí,
- definice šikany na pracovišti,
- úroveň chování očekávanou od zaměstnanců a ostatních na pracovišti,
- prohlášení, kde je to relevantní, že tato politika se vztahuje i na komunikaci prostřednictvím e-mailu, textových zpráv a sociálních médií,
- proces hlášení a reakce na případy nepřiměřeného chování,
- proces řízení hlášení o šikaně na pracovišti,
- důsledky nedodržování zásad.

[5]

Pohoda při práci (wellbeing)

Pohoda při práci významně ovlivňuje duševní zdraví na pracovišti. Týká se všech aspektů pracovního života, od

kvality a bezpečnosti fyzického prostředí až po to, jak zaměstnanci vnímají svou práci, pracovní prostředí, klima v práci a organizaci práce. **Je klíčovým faktorem při určování dlouhodobé efektivity organizace.** Mnoho studií ukazuje přímou souvislost mezi úrovní produktivity a obecným zdravím a pohodou pracovní síly. [6]

„Wellbeing At Work" (WAW) stále roste na významu, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. I když existují různé definice toho, co tento pojem znamená, v rámci Evropské unie jedna definice uznává, že *„wellbeing je koncept, který charakterizuje kvalitu pracovního života, včetně aspektů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a může být* ***hlavním určujícím faktorem produktivity na úrovni jednotlivce, podniku a společnosti****".*

Vzhledem k rozdílům, co WAW v jednotlivých evropských zemích znamená, byl v Evropské unii proveden průzkum, který ukázal, že:

- oficiální definice v mnoha zemích neexistuje,
- interpretace se v jednotlivých zemích liší, používá se k popisu až 11 různých termínů WAW (nejčastěji používanými termíny byly „uspokojení z práce, dobré / spravedlivé pracovní podmínky, kvalita práce a zdraví při práci"),
- obecně WAW zahrnoval fyzickou a duševní pohodu, psychosociální záležitosti a pracovní prostředí,
- v rámci zemí byly rozdíly v rozsahu WAW (více pozornosti bylo věnováno podpoře zdraví, psychosociálním problémům, poruchám pohybového aparátu a zdravotnímu dohledu, méně pozornosti bylo věnováno návratu do práce (RTW), školení a rovnosti).

[7]

10 důvodů pro řízení problematiky duševního zdraví a pohody

- Narůstá rozsah problémů souvisejících s duševním zdravím a rozsah duševních nemocí, které jsou stále častější příčinou nepřítomnosti na pracovišti.
- Náklady spojené s nepřítomností na pracovišti v souvislosti s duševním zdravím jsou vyšší než u jiných druhů nemocí.
- Nepřítomnost na pracovišti z důvodu špatného duševního zdraví je delší než v případě, že je příčina špatného zdraví jiná.
- Změny v povaze práce vedou k vyššímu stresu a k nárůstu problémů souvisejících s duševním zdravím.
- Pracoviště je obzvláště vhodným prostředím k zásahům s cílem podporovat dobré duševní zdraví.
- Kvalitní práce podněcuje dobré duševní zdraví a pohodu.
- Řízení psychosociálních rizik na pracovišti požadují právní předpisy.
- Zaměstnavatelé odpovídají stále větší měrou za řízení návratu do práce, které je pro ně i velmi prospěšné.
- Zásahy ke zlepšení duševního zdraví a pohody na pracovišti pomáhají zaměstnavatelům plnit zásady společenské odpovědnosti.
- **Zásahy zaměřené na jednotlivce ke zlepšení duševního zdraví a pohody jsou nákladově efektivní.** [1]

2. Rovné zacházení, rovné odměňování zaměstnanců a dodržování zákazu diskriminace

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří zásada rovného zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu diskriminace. Kontroly orgánů inspekce práce zaměřené na rovné zacházení a dodržování zákazu diskriminace jsou velice specifické, kdy zaměření kontrol z velké části vyplývá z informací z obdržených podnětů. V roce 2019 obdržely orgány inspekce práce celkem 368 podnětů, což v porovnání s předchozími léty znamená značný nárůst počtu podnětů.

Nejčastěji se inspektoři setkávají s **podněty upozorňujícími na tzv. šikanu.** Je však zapotřebí uvést, že **současná právní úprava takovýto pojem nezná**, tudíž ze strany inspektorů je třeba v popisovaném jednání hledat znaky porušení pracovněprávních předpisů, jako je například nerovné zacházení, diskriminace, či nezajištění příznivých pracovních podmínek ze strany vedoucích zaměstnanců.

Jestliže na pracovišti není dodržováno rovné zacházení se všemi zaměstnanci, může tato skutečnost znatelně zasahovat do práva na důstojnost jednotlivce, zvláště pak v případě, jedná-li se o neuspokojivé pracovní prostředí a nevytváření příznivých pracovních podmínek pro výkon práce.

V roce 2019 provedly orgány inspekce práce celkem 561 kontrol, které byly cíleně zaměřeny na oblast rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace na pracovišti. Z tohoto počtu jich bylo 330 realizováno na základě informací z přijatých podnětů.

V rámci kontrol orgánů inspekce práce v roce 2019 byly zjištěny následující porušení ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP):

- 66 porušení ustanovení § 16 odst. 1 ZP, kdy zaměstnavatelé nezajistili rovné zacházení se všemi zaměstnanci v některé ze zákonem stanovených oblastí, tj. pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování a poskytování dalších peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu, a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
  Znění ustanovení § 16 odst. 1 ZP:
  „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní

podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání."

- 37 porušení ustanovení § 110 odst. 1 ZP, které stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody,
  Znění ustanovení § 110 odst. 1 ZP:
  „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody."
- 12 porušení ustanovení § 16 odst. 2 ZP, kdy zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, z některého z diskriminačních důvodů, tj. zejména z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů,
  Znění ustanovení § 16 odst. 2 ZP:
  „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví."
- 15 porušení ustanovení § 302 písm. c) ZP, dle kterého jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky,
  Znění ustanovení § 302 písm. c) ZP:
  „Vedoucí zaměstnanci jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci."
- 6 porušení ustanovení § 276 odst. 9 ZP, kdy zaměstnavatel neprojednal stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
  Znění ustanovení § 276 odst. 9 ZP:
  „Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů."
- 1 porušení ustanovení § 1a písm. c) ZP, tedy základní zásady zajistit spravedlivé odměňování zaměstnance,
  Znění ustanovení § 1a písm. c) ZP:
  „Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména spravedlivé odměňování zaměstnance."
- 1 porušení ustanovení § 346b odst. 4 ZP, kdy zaměstnavatel postihoval nebo znevýhodňoval zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
  Znění ustanovení § 346b odst. 4 ZP:
  „Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů."

V případě diskriminačního jednání zaměstnavatelů, nejčastěji byla zjištěna **diskriminace z důvodu zdravotního stavu**. Dalšími nejčastěji zjištěnými důvody diskriminace byly **věk a pohlaví**. Celkem osm zjištění diskriminace se týkalo oblasti odměňování, či poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. V několika případech byla zjištěna diskriminace vícenásobná, tedy diskriminace z více důvodů. [8]

3. Závěr

Šikana, jako negativní společenské chování s projevy diskriminace a nerovného zacházení má vysoký potenciál poškodit duševní zdraví zaměstnanců. Šikana je významným nebezpečím, které se vyskytuje na mnoha pracovištích, a je zapotřebí ji účinně řídit. V případě formálního pojetí šikany, jako je například vytvoření a přijetí politiky šikany v organizaci „pouze na papíře", je ovšem efektivita nulová.

POUŽITÁ LITERATURA:

[1] Podpora duševního zdraví na pracovišti, Pokyny k uplatňování komplexního přístupu, Evropská komise, 2017

[2] Důstojné pracoviště ve veřejné správě, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, Dostupné z: https://www.dustojnepracoviste.cz/o-sikane/sikana-na-pracovisti

[3] Šikana na pracovišti (mobbing a bossing), Národní zdravotnický informační portál, Ministerstvo zdravotnictví České republiky, Dostupné z: https://www.nzip.cz/clanek/106-mobbing-a-bossing

[4] Mobbing, STEM/MARK, Dostupné z: https://www.stemmark.cz/mobbing-22015/

[5] Guide for preventing and responding to workplace bullying, Safe Work Australia, 2016, Dostupné z: https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/guide-preventing-responding-workplace-bullying.pdf

[6] Workplace well-being, International Labour Organization, Dostupné z: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm

[7] Wellbeing at work: Creating a positive work environment, E-FACTS 76, EU-OSHA, Dostupné z: https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-76-wellbeing-at-work

[8] Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019, SÚIP, Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf

Zamyšlení nad pojmem „Bezpečnost při práci“

Ing. Jaromír Elbel

Nedávno, spíše s nostalgií jsem listoval v časopise BHP a narazil jsem na článek s názvem: Zamyšlení nad obsahem slov „bezpečnost práce“. Na chvíli jsem se i já zamyslel a až potom jsem zaregistroval jméno autora – Ing Antonín Dušátko. Přečetl jsem si celý článek, a ještě dva na něj navazující. Autora znám už doslova několik desetiletí a jeho práce byly vždy na vysoké úrovni, vždy byly podloženy prověřenými fakty, a přitom jsou psány velmi srozumitelně. Jeho otázka zněla jako výzva a zejména, když mě osobně požádal o názor jsem o otázce začal uvažovat ve všech mě známých souvislostech.

Proč se zabývat bezpečností práce?

Možné následky nebezpečného chování představují nemalé ztráty jak pro postiženého a jeho rodinu, tak pro stát. Kladou vysoké nároky na zdravotnictví a sociální služby. Průměrné ztráty a náklady na jeden úraz byly v minulosti pravidelně zjišťovány a rostou až do milionových hodnot. U nás bohužel na rozdíl od minulosti a praxe mnoha států nemáme úrazové pojišťovny, které by zajišťovaly a hradily zdravotní péči, vč rehabilitace a opětovného začlenění do pracovního procesu. Proto není možné určit přesné náklady.

„Bezpečnost práce“ není jednoduché zajišťovat. Zákon č. 309/2006 Sb. stanoví požadavky na odbornou a zvláštní odbornou způsobilost osob pro provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance. Obávám se, že tato činnost je u nás poněkud podceňována. Neexistuje „univerzální“ bezpečnostní technik. Výuce směřující k bezpečné práci je zapotřebí věnovat dostatečnou péči na školách všech stupňů. Tento požadavek je uveden v Národní politice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přijaté Usnesením vlády ČR č. 475 ze dne 19. 5. 2003 a následně rozpracovaném v Národním akčním programu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro příslušné roky. (Počátkem tohoto století byl svazem úrazových pojišťoven v Kanadě zahájen „on line“ – bohužel až po drastickém úraze mladistvého z okolí ministra práce – projekt „Safety passport“ pro všechny učně a studenty. Jeho absolvování bylo značnou výhodou při hledání budoucího zaměstnání. Jen o málo později zahájila obdobný program rakouská úrazová pojišťovna AUVA, ale přímo ve školách a učilištích. Předcházelo tomu masivní vzdělávání učitelů.)

Uměl bych já definovat pojem „Bezpečnost při práci“?

Poznatky, které mohu uvést k danému tématu. Je možné stanovit kdy se tento pojem u nás začal používat a v jaké souvislosti?

Pomineme-li Jihlavské a Kutnohorské horní právo, vč. pozdějších modifikací, lze za první obecné ustanovení k ochraně života a zdraví považovat ustanovení § 1157 Císařského patentu č. 946/1811Sb. zák. soud, Obecný zákoník občanský. „Zaměstnavatel je povinen služební úkony upraviti tak a v příčinné místnosti a nářadí, jež má opatřiti nebo jež opatřil, na vlastní náklad pečovati o to, aby byly chráněny život a zdraví zaměstnaného, pokud je to možno podle povahy služby atd.“

Hovoří se zde tedy o ochraně života a zdraví. Podobně, použijeme-li seznam předpisů, zrušených v souvislosti s přijetím vyhlášky č. 48/1982 Sb., najdeme zde pouze jeden předpis z období před druhou světovou válkou, používající pojem „bezpečnost“. **(nařízení c.k. místodržitele pro Čechy ode dne 30. května č. 10103 č. 28/1892 Zákoníku zemského království Českého, jež se týče opatření bezpečnostních k ochraně dělníků zaměstnaných na věžích, střechách, ve studních atd.)**

Zdá se tedy, že pojem „bezpečnost práce“ se začal samostatně všeobecně v našich předpisech samostatně používat až v padesátých letech minulého století. Patrně se jednalo o zjednodušení a zdůraznění zaměření opatření pouze na ochranu zdraví před „mechanickým poškozením“ (velmi zjednodušeno). Domnívám se ale, že dávno předtím se pojem „bezpečnost práce“ začal objevovat současně s pojmem „bezpečnost technických zařízení“ – viz např tzv. Kotelní zákon (č. 112/1871). Vždyť toto spojení je uvedeno i v zák. č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce (předmětem dozoru byla kontrola dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení).

Za jakých podmínek probíhá jakákoliv pracovní činnost? Vždy je to v systému „Člověk – Stroj – Pracovní prostředí“.

Přestože reakce na některé negativní vlivy pracovního procesu spojené s prací a obsluhou pracovních strojů na lidský

organismus se objevily už na počátku třicátých let (např. Chaplinova „Moderní doba“), ochrana zdraví se objevovala vždy v souvislosti s „bezpečností práce“ (viz např. budovatelský film „Pan Novák“ z roku 1949, ve hvězdném obsazení, instruktáž hlavních hrdinů pro obsluhu kovoobráběcího stroje, výhradně z hlediska ochrany před úrazem). (Živnostenská inspekce, která dozírala také na plnění předpisů BOZP ukončila činnost až k r. 1952, takže lze předpokládat, že se jednalo o zaběhnutý způsob.)

Později se v souvislosti s „bezpečností práce“ začaly objevovat i požadavky na ochranu pracovního a později životního prostředí. V nedávné minulosti se přidaly ještě požadavky na pohodu při práci a později soulad pracovního a rodinného života. (V této souvislosti bych rád zmínil, že při návštěvě Švédska nám na inspekci práce prozradili, že jejich výzkum neprokázal, že by se „dobré návyky“ z pracovního prostředí přenášely i na činnosti doma.) Ovšem nadále se začal důsledně používat termín „bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Účastník pracovně právního vztahu u nás je zaměstnanec a zaměstnavatel. Proto je u nás nutno na požadavky Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) odkazovat v dalších právních předpisech kde je to potřebné, na příslušná ustanovení zákoníku práce. (Např. ve Francii, kde používají Kodex práce, se hovoří obdobně o zaměstnancích a zaměstnavatelích, pouze v otázkách BOZP o pracovnících, tedy těch, kteří pracují, bez ohledu na právní vztah k prováděné práci. Zejména v severských státech platí Zákon o pracovním prostředí, který se vztahuje na úplně všechny činnosti kdy vzniká přidaná hodnota.)

Při té příležitosti bych rád zmínil skutečnost, že až do konce osmdesátých let byly na Inspektorátech bezpečnosti práce oddělení „Mimopracovních úrazů“, kde byly shromažďovány údaje o úrazech, ke kterým došlo mimo pracovně právní vztah zraněného, ale mohly se vztahovat ke konkrétní pracovní činnosti. Celostátně pak byly zveřejňovány informace a navrhována opatření.

Změny a rozšíření pojmu BOZP reflektuje i systém inspekce práce ve všech státech EU, kdy definují pojem „inspekce práce“, a předpokládají další rozšíření jejího obsahu. (O inspekci práce ve všech zemích EU se zmiňuji proto, že všechny čtyři základní svobody, na kterých je EU založena, úzce s BOZP souvisí a je nutno vytvořit v každém členském státu obdobné podmínky.) Inspekce práce je v EU zvláštní druh kontroly, na který jen s velkými obtížemi lze uplatnit obecné požadavky na kontrolní činnosti, případně jen s omezenými výsledky. Proto i náš zákon č. 174/1968 Sb., důsledně používal pojem „dozor“. (Při provádění kontroly podle příslušných zákonů nelze mimo jiné, zajistit při daných kapacitách požadovanou periodicitu inspekčních návštěv všech existujících podniků – např. v Dánsku jedenkrát za tři roky.)

Jeden z poradních výborů Evropské komise (SLIC – Senior Labour Inspection Committee) proto zpracoval a schválil tzv. **Obecné zásady pro inspekci práce, ve vztahu k ochraně zdraví a bezpečnosti na pracovištích.**

Inspekce práce probíhá v neopakovatelném okamžiku, ve kterém se střetává právo, technika a technologie, politická, sociální a ekonomická realita. Inspekce práce je považována za multidimenzionální aktivitu, která má politický, ekonomický kulturní a sociální kontext, jakož i technický, medicínský a právní stav. Úkolem inspekce práce je zavádět, prosazovat, případně vynucovat plnění práva EU v oblasti BOZP.

U nás se nepodařilo sjednotit inspekční činnost v oblasti „Bezpečnosti práce“ a „Ochrany zdraví při práci“, což považuji za velkou škodu. Možná, že je to nepochopením kompetencí jednotlivých inspekčních orgánů. Považuji to za škodu, protože jednak znám inspektorku, která na inspektorát práce přešla od orgánu ochrany zdraví, její pohled na věc byl mnohem komplexnější a její závěry, aniž by překračovala kompetence dané zákonem, mnohem cílenější na odstranění zjištěných nedostatků, dále se ukázala efektivita společných kontrol s orgány ochrany zdraví při plnění požadavků kampaní organizovaných buď Evropskou Agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v Bilbau, nebo SLIC (to však byly v porovnání k počtu inspekcí jen ojedinělé případy). Dále se zcela jednoznačně prokázalo zjednodušení inspekcí, zlevnění činnosti a zefektivnění ve státech, které integrovanou inspekci zavedly (až počátkem tohoto století např Belgie, nebo zcela nedávno Maďarsko).

Definice Bezpečnosti práce u nás

V roce 1965 byl schválen zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Tam byla uložena povinnost vytvářet „…pracovní podmínky, které umožňují, aby výkon práce byl kvalitní, hospodárný a bezpečný…“.

Jen tři roky poté byl přijat zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

Český úřad bezpečnosti práce v mezích své územní působnosti:

a) provádí výzkum na úseku bezpečnosti práce a technických zařízení,
b) vydává v dohodě s příslušnými orgány a organizacemi předpisy k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, o evidenci a registraci pracovních úrazů a o hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení,
c) určují, která technická zařízení se považují za vyhrazená.

Současný zákoník práce, zák. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanoví požadavek: „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními

právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby“.

Bezprostředně po účinnosti zákona o státním odborném dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení byl přijat a vstoupil v účinnost zákon č. 2/1969 Sb., zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. Zde v kompetencích Ministerstva práce a sociálních věcí bylo pouze stanoveno, že Ministru práce a sociálních věcí je podřízen Český úřad bezpečnosti práce.

Ministerstvo zdravotnictví nemá ochranu veřejného zdraví v kompetenci. Ta byla vymezena v zák. č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Dále bylo řízení bezpečnosti práce, pokud se týká ústředních orgánů státní správy zajímavé:

- Zákonem č. 60/1988 Sb., bylo zřízeno Ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí a ČUBP mu byl podřízen.
- Zákonem č. 203/1990 Sb. bylo zřízeno MPSV, ČÚBP podřízen ministrovi.
- Zákonem č. 575/1990 Sb. se ČÚBP stal ústředním orgánem státní správy.
- Zákonem č. 474/1992 Sb. se kompetence MZ rozšiřují o „ochranu veřejného zdraví“.
- Zákonem č. 47/1994 Sb. byl ČÚBP opět podřízen MPSV. Ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit pro všechny organizace a fyzické osoby provozující podnikatelskou činnost, které jsou v působnosti orgánů a organizací státního odborného dozoru (§ 3), vyhláškou bližší podmínky týkající se bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení, evidence a registrace pracovních úrazů, hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení. Ministerstvo práce a sociálních věcí určuje vyhláškou, která technická zařízení se považují za „vyhrazená“. Tento stav podřízenost ČÚBP, resp. SÚIP ministerstvu, prakticky platí dodnes.

Vyhláška č. 48/1982 Sb.

Český úřad bezpečnosti práce definoval v příloze své vyhlášky č. 48/1982 Sb. (vydané na základě zákonného zmocnění), kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení takto: bezpečnost práce (bezpečnost při práci) je stav pracovních podmínek zabraňující působení nebezpečných a škodlivých činitelů pracovního procesu na osoby.

Encyklopedie BOZP na stránkách BOZPinfo definuje uvedený pojem takto: „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 které nebude docházet k pracovním úrazům. Bezpečnost práce, resp. bezpečnost při práci je stav pracovních podmínek zabraňující působení nebezpečných činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popř. další osoby. Bezpečnost práce je zajišťována zejména stanovením a dodržováním požadavků na pracoviště (uspořádání, vybavení) a pracovní prostředí, bezpečnosti technických zařízení (včetně jejich používání), vhodnou organizací práce, vhodnými technologickými a pracovními postupy (včetně zakázaných manipulací), požadavky na zdravotní a odbornou způsobilost zaměstnanců.“

Tato definice evidentně vychází z předchozí definice ČÚBP.

Zhodnocení

Bezpečnost práce by tedy mohlo být vytvoření takového systému, kdy nemůže dojít k poškození zdraví, nebo smrti pracovníka nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Takový stav je ale prakticky nedosažitelný (je to pochopitelně velmi zjednodušené a může nastat mnoho výjimečných situací. Mnohé státy pod tento pojem dokonce zahrnují i možné poškození zdraví veřejnosti, konkrétní pracovní činností).

Proto jsem přesvědčen, že z obecného pohledu bych samostatný pojem „Bezpečnost práce“ neuměl jednoduše definovat. Jedná se vždy, v každém okamžiku o **nedílnou součást ochrany zdraví** před negativními následky pracovní činnosti, požadavky se mohou průběžně měnit, a záleží vždy na úhlu pohledu všech účastníků konkrétního pracovního procesu.

Vrátíme-li se zpět k úvodu článku, možná, že by vzhledem k datům uvedeným ve zmíněných článcích Ing. Dušátka, bylo možné expresivně definovat bezpečnost práce jako to „co je v některých podnicích podceňováno do doby, než dojde k závažné nehodové události“ (potom jsou obvykle vydány nemalé prostředky, zejména na služby advokátů, které často převyšují dosavadní úspory v opatřeních na prevenci).

Z těchto důvodů jsem přesvědčen, že o bezpečnosti práce je třeba soustavně diskutovat nejen odbornou, ale i laickou veřejností, všemi, kterých se týká, zaměstnavateli, kteří na prevenci vydávají prostředky, pracovníky, ale i veřejností, která může být prací kohokoliv ohrožena jak mechanicky, tak ale také chemickými, nebo biologickými látkami.

POUŽITÁ LITERATURA:
Prof. Makarius R. Z dějin královské, císařské a státní báňské správy. Ostrava, 2004.
Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud, Obecný zákoník občanský.
Sbírka zákonů ČR.
Encyklopedie BOZP na stránkách VÚBPinfo.
Archiv autora.