

bhP.cz

BEZPEČNOST
A HYGIENA PRÁCE

Nová aplikace BHP

Úraz na cestě do zaměstnání

Používání úhlových brusek

Péče o zaměstnance

**Prevence pracovních úrazů
v lesnictví**

.....
**Karta BOZP:
Studnař**

měsíčník
ročník 75
2/2025

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
petr.reznicek@wolterskluwer.com

Adresa:

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

Předplatné a distribuce:

Cena předplatného závisí
na produktové verzi.
www.bhp.cz/predplatne
zakaznicke@wolterskluwer.cz
tel.: 246 040 400

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
Všeobecné obchodní podmínky viz
[https://obchod.wolterskluwer.cz/
cz/vseobecne-obchodni-podminky.c-
1033.html](https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/vseobecne-obchodni-podminky.c-1033.html)

Předáno do tisku dne 14. 2. 2025

© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2025

Nová aplikace Bezpečnost a hygiena práce (BHP)

Tým BHP

2

Přijít s novou webovou aplikací pro oblast BOZP jsme se rozhodli hned z několika důvodů. Naše značka má za sebou 75letou tradici v poskytování kvalitních a spolehlivých informací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato dlouholetá zkušenost nás zavazuje vycházet vstříc požadavkům našich zákazníků. Na základě rozsáhlého uživatelského průzkumu jsme zjistili, že stále více z vás preferuje přístup k informacím online namísto tištěných materiálů. Tento posun je způsoben nejen pohodlím a rychlostí, kterou online platformy nabízejí, ale také potřebou mít aktuální informace vždy po ruce. Dalším pádným důvodem je váš zájem a potřeba neustále sledovat změny v právních předpisech.

Úraz na cestě do zaměstnání

JUDr. Eva Dandová

3

Otázky a odpovědi

Revize elektrozařízení

8

Bezpečnost práce při používání úhlových brusek

Ing. Jiří Kysela

9

Péče o zaměstnance

JUDr. Eva Dandová

13

Karta BOZP pro profesi: Studnař

Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z.ú.

15

Mimosoudní dohody o náhradě škody za pracovní úrazy

JUDr. Ladislav Jouza

22

Zlepšení kultury prevence pracovních úrazů v lesnictví

Ing. Jiří Vala, Ph.D.

24

Nová aplikace Bezpečnost a hygiena práce (BHP.cz)

Tým BHP

Přijít s novou webovou aplikací pro oblast BOZP jsme se rozhodli hned z několika důvodů. Naše značka má za sebou 75letou tradici v poskytování kvalitních a spolehlivých informací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato dlouholetá zkušenost nás zavazuje vycházet vstříc požadavkům našich zákazníků. Na základě rozsáhlého uživatelského průzkumu jsme zjistili, že stále více z vás preferuje přístup k informacím online namísto tištěných materiálů. Tento posun je způsoben nejen pohodlím a rychlostí, kterou online platformy nabízejí, ale také potřebou mít aktuální informace vždy po ruce. Dalším pádným důvodem je váš zájem a potřeba neustále sledovat změny v právních předpisech.

Témata, která vás osloví

Obsah aplikace jsme rozdělili do 17 tematických kategorií. Toto členění prošlo expertní analýzou a odpovídá jednotlivým oblastem BOZP, tak jak je přináší nejen legislativa, ale především, jak je v praxi řešíte vy. Věříme, že navigace na webu je dostatečně intuitivní a každý se k potřebným informacím snadno a rychle dostane.

Praktické nástroje

Jako praktický nástroj vám přinášíme především naše unikátní Karty BOZP, které vznikají ve spolupráci se Znaleckým ústavem bezpečnosti a ochrany zdraví. Naši čtenáři je myslím dobře znají. V aplikaci budou snáze dohledatelné a lépe se s nimi bude pracovat. Dalším praktickým nástrojem je expertní služba otázek a odpovědí, kdy uživatelé mohou položit svůj konkrétní dotaz do naší poradny, kde jej následně zodpoví náš expert na danou oblast BOZP.

Moje BHP

Novinkou aplikace je váš osobní prostor „Moje BHP“. Na jednom místě vám zobrazíme obsah od vašich oblíbených autorů, ze sledovaných témat, a doporučíme další obsah, který by vás mohl zajímat. Pište si poznámky k dokumentům nebo si zvýrazněte důležitý text, ke kterému se chcete později vrátit. Sledujte předpisy důležité pro svou práci. Máte zde uložené i své dotazy a odpovědi na ně.

Normy, právní předpisy a jejich komentáře

V záložce „Předpisy“ naleznete databázi úplných znění právních předpisů (zákonů, vyhlášek, nařízení vlád...). Tam, kde byl předpis již někdy novelizován, jsou k dispozici časové verze, mezi kterými můžete přepínat. S vyšší verzí předplatného lze změny navíc porovnávat. Zároveň pak máte k dispozici i komentáře k vybraným předpisům. Ve spolupráci s předními odborníky jsme také vytipovali více než sto norem, které se zjevně, ale někdy i nenápadně, dotýkají oblasti BOZP. Tyto vybrané normy jsme rozřadili do uvedených kategorií a vytvořili popis toho, čeho se daný dokument týká a v jakých situacích či profesích jej můžete použít.

Další plány

V brzké době si každý z vás bude mít možnost vytvářet svou vlastní strukturu napříč celým obsahem aplikace, přiřazovat si k důležitým informacím své osobní úkoly a sledovat jejich splnění. Také chceme přijít s novými typy obsahu, o které jste měli největší zájem. Jedná se například o jakési osobní setkání s odborníkem či monitoring právních předpisů. Naším dlouhodobějším cílem je pak zapojení dnes již téměř všudypřítomné umělé inteligence. Rádi bychom ji využili jako užitečného pomocníka. Odborný obsah, na který jste zvyklí, bude samozřejmě i nadále dílem konkrétních autorů – odborníků, kterým důvěřujete.

Úraz na cestě do zaměstnání

JUDr. Eva Dandová

V praxi se vyskytují poměrně často dotazy týkající se odškodnění úrazů vzniklých při cestě do zaměstnání nebo ze zaměstnání (dále jen „cesta do zaměstnání“). Proto se na tuto – na první pohled jednoduchou záležitost podíváme ze všech možných úhlů pohledu, jak nám umožňuje první úprava. Takže vydejme se na cestu do zaměstnání a zároveň prozkoumat právní úpravu, co nám o ní říká zákoník práce.

Kde začíná a kde končí cesta do zaměstnání

Nejprve si položíme otázku, co to je cesta do zaměstnání. Cesta do zaměstnání bezprostředně a úzce souvisí se sjednaným obsahem pracovní smlouvy a s rozvržením pracovní doby do směn, a hlavně s dojednaným místem výkonu práce.

Nejběžnějším právním jednáním, na jehož základě vzniká pracovní poměr, je pracovní smlouva. Každá pracovní smlouva musí obsahovat tři tzv. podstatné náležitosti (*essentialia negotii*), a to druh práce, která má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce.

Místo výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě, má velmi důležitý význam ze tří důvodů. Předně určuje rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci z hlediska místa výkonu práce. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa totiž není možné bez jeho souhlasu. Podstatný význam má místo výkonu práce i pro vymezení pracovní cesty. Podle zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Pokud je v pracovní smlouvě sjednáno více míst výkonu. Důležité je, že nyní platný zákoník práce výslovně stanoví, že pracovní smlouva musí obsahovat místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána. Zákoník práce tak připouští i sjednání více míst výkonu práce.

Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště), stejně jako může být určeno velice široce. Zákoník práce sám neurčuje, jakým způsobem má být místo výkonu práce vymezeno, a nechává to na smluvním ujednání zaměstnavatele a zaměstnance v pracovní smlouvě. Jako místo výkonu práce tak může být sjednáno

konkrétní pracoviště, sídlo zaměstnavatele, obec, kraj apod. Místo výkonu práce by mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce. Šířeji může být místo výkonu práce sjednáno, pokud lze předpokládat, že zaměstnanec skutečně bude vykonávat práci na takto širěji vymezeném místě (např. stavební, montážní, servisní práce či činnost obchodního zástupce). V rámci sjednaného místa výkonu práce či míst výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn práci zaměstnance přidělovat. Mimo sjednané místo výkonu práce je zaměstnanec povinen konat práci jen v případě pracovní cesty.

Určení místa výkonu práce bezprostředně souvisí s dispoziční pravomocí zaměstnavatele. Judikatura již téměř 30 let zastává názor, že bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby zaměstnanec pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť v sídle zaměstnavatele, je nutno posuzovat jako přeložení zaměstnance ve smyslu § 43 ZP.

Je třeba upozornit, že zákoník práce ještě na jednom místě, a to v § 34a ZP používá pojem „pravidelné pracoviště“, tento pojem je však používán výhradně pro účely cestovních náhrad a nemá žádný jiný význam či smysl. Obecně platí, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště, obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Pro úplnost poznamenávám, že zákoník práce používá vedle pojmů „místo výkonu práce“, „pravidelné pracoviště“ ještě pojem „pracoviště“ v souvislosti s úpravou pracovní doby, nicméně každý tento pojem je používán pro jiný účel a tyto pojmy nejsou totožné a nelze je směšovat.

Cestou do zaměstnání se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. Z hlediska úvahy, kde končí cesta do objektu zaměstnavatele, je významné posouzení, které místo lze považovat za místo vstupu do objektu zaměstnavatele. Tato otázka nebývá vnímána jako problematická tam, kde je při vstupu do objektu zřízena vrátnice nebo tam, kde je při vstupu do budovy zřízeno kontrolní stanoviště. Složitější bývá její posouzení v případě, jestliže v jednom průmyslovém areálu působí v několika různých budovách více zaměstnavatelů. Názor, který považuje za rozhodující to místo vstupu, které určil svým rozhodnutím zaměstnavatel, může mít své opodstatnění tam, kde je v rámci objektu náležejícího do sféry dispozice zaměstnavatele více vchodů a zaměstnavatel hodlá usměrnit vstup jedním z nich; neřeší však případy, kdy zaměstnanec přesto do objektu zaměstnavatele vstoupí, i když jiným vchodem. Praxe se začíná v těchto případech klonit k závěru, že kritériem pro zjištění místa, kde končí cesta zaměstnance do zaměstnání, bude zjištění, kdy v průběhu své cesty do zaměstnání konaném v určitém průmyslovém areálu začne být zaměstnanec povinen dbát dispozic svého zaměstnavatele; může jít i o pokyny zprostředkované třeba strážní službou zajišťující společnou ostrahu areálu, který není veřejným prostranstvím, v němž působí více zaměstnavatelů. Obdobné hledisko vstupu do sféry dispozice zaměstnavatele jako ukončení cesty do zaměstnání by mohlo být uplatněno i tam, kde cesta do zaměstnání končí jen fakticky příchodem na shromaždiště v terénu, které není viditelně označeno, jako např. v lesnictví, stavebnictví, zemědělství apod.

Tento názor se opírá o judikaturu, kdy se v závěru rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo 688/2005 se stanoví „Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání ve smyslu § 190 odst. 2 ZP (nyní § 274 odst. 1 ZP), rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměřujícím jeho jednání, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.“

V odůvodnění k tomu vysvětlil, že pro posouzení místa ukončení cesty do zaměstnání v areálu, který zaměstnavatel sdílí s více fyzickými či právníckými osobami, nemůže být samo o sobě podstatné, že zaměstnavatel nezajišťuje ostrahu objektu, v němž působí, sám přímo v tomto objektu, nýbrž společně s ostatními subjekty způsobem, který se mu z hlediska sledovaného účelu jeví nejvíce efektivní. Rozhodující je, že zaměstnanec je již povinen podrobit se (přímo nebo zprostředkovaně uděleným) pokynům svého zaměstnavatele. Je-li tedy v jednom areálu umístěno několik fyzických či právníckých osob - zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům

zaměstnavatele usměřujícím jeho jednání, z tohoto hlediska není významné, zda se jedná o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkovaně subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny umístěné podnikatelské subjekty. Pro praxi to znamená, že když zaměstnanec vstoupí do areálu, kde jeho zaměstnavatel sídlí společně s řadou dalších zaměstnavatelů vrátnic a dále se pohybuje po vnitropodnikových komunikacích, za jejichž údržbu odpovídají zaměstnavatelé zde působící společně, pak může podle okolností jít o vstup na pracoviště. I tento judikát lze aplikovat na výkladovou praxi nového zákoníku práce, neboť věcně se na definici pojmu pracovní úraz pro účely odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání nic oproti právnímu stavu starého zákoníku práce nezměnilo.

Cesta do zaměstnání v lesnictví, zemědělství a stavebnictví

Určitou výjimkou z obecné zásady, že cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa nástupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů jsou cesty do zaměstnání zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a ve stavebnictví. Zde platí zásada, že cestou do zaměstnání je pouze cesta ze zaměstnancova bydliště na tzv. shromaždiště a zpět a že cesta ze shromaždiště na konkrétní místo výkonu práce (které se v jednotlivých dnech může u těchto zaměstnanců lišit). V praxi často dochází k tomu, že zaměstnanci jsou ze shromaždiště rozváženi na konkrétní pracoviště dopravními prostředky zaměstnavatele (např. zaměstnankyně v lesnictví při vysazování a ošetřování stromků apod.). Tato cesta se pak již považuje za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů a za případný úraz na ní utrpěný zaměstnavatel odpovídá, neboť jde o úraz pracovní.

K výše uvedenému si můžeme učinit následující závěr: cesta do zaměstnání, čímž se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa nástupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů, není považována ani za plnění pracovních úkolů ani za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů a úraz na této cestě utrpěný není úrazem pracovním. Tento závěr platí obecně, tj. pro všechny případy, kdy zaměstnanec jde nebo jede do zaměstnání, a to ať na směnu podle pravidelného rozvrhu směn (v rámci stanovené týdenní pracovní doby) nebo např. na předem se zaměstnavatelem dohodnutou přesčasovou práci.

Povinnosti zaměstnance

Mezi základními povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru je zdůrazněno mimo jiné, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce

podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. Tato zásada bezprostředně souvisí s dalšími zásadami, a to tzv. základními zásadami rozvržení pracovní doby. Podle § 81 ZP platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a že zaměstnavatel také určí začátek a konec směn. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, pak to stanoví v dohodě s odborovou organizací.

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního týdne a při jejím rozvržení je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Podle § 241 ZP navíc platí, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Povinností zaměstnance je pak být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Nakonec třetím ustanovením, které pojednává o povinnosti zaměstnance využívat pracovní dobu od začátku do konce je § 301 ZP, podle kterého je zaměstnanec povinen využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.

Ze všech těchto zásad je asi nejdůležitější, aby zaměstnanec byl na začátku směny na svém pracovišti a odcházel z něho až po skončení směny. Obecně je totiž stanovení začátku a konce pracovní doby stejně jako konec cesty do zaměstnání, resp. vstupu na místo výkonu práce důležité pro vlastní evidenci pracovní doby a evidenci práce přesčas.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele

Podle § 269 odst. 1 ZP platí, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úzích a nemocech z povolání je upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek – za poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl za stanovených podmínek při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou:

- existence pracovního úrazu (existence nemoci z povolání),
- vznik škody, a
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody.

Ke vzniku nároku na náhradu škody nebo nemajetkové újmy je zapotřebí, aby všechny tyto tři předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok nevzniká. V řízení o odškodnění nemoci z povolání má žalobce

(poškozený) procesní povinnost tvrdit a posléze i prokázat všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik nároku. Někteří, zejména menší zaměstnavatelé, vnímají svoji odpovědnost jako nespravedlivý postih, jestliže jim nelze vytknout v souvislosti s pracovním úrazem porušení jakékoliv právní povinnosti. Při tomto typu odpovědnosti je však třeba mít na zřeteli, že pro vznik odpovědnosti není porušení právní povinnosti vyžadováno, tím méně ne zaviněné porušení právní povinnosti. Zákon proto zdůrazňuje, že zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a že jedinou možností k částečnému či úplnému zproštění zaměstnavatele z odpovědnostního vztahu jsou liberační důvody podle § 270 ZP.

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Obecným východiskem při řešení otázky, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, je posouzení, zda je dána tato souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.

Mnohotvárnost situací, které lze uvedeným prizmatem posuzovat, dokumentuje případ, kdy zaměstnanec utrpěl úraz při odvážení spolupracovníka ze zaměstnání. Stalo se tak poté, kdy bylo třeba dokončit započatou práci za cenu pracovního nasazení do pozdních nočních hodin, kdy zaměstnanec, který vzhledem ke specializaci jako jediný mohl úkol dokončit, však již neměl spojení veřejnou dopravou do místa svého bydliště a jeho nadřízený mu proto z vlastní iniciativy nabídl, že jej po skončení práce odveze domů. Při cestě do bydliště spoluzaměstnanec se však stal účastníkem dopravní nehody a úraz, který utrpěl, byl posouzen jako úraz pracovní.

Pro úplnost si připomeňme, co se pod těmito dvěma pojmy rozumí. Jejich definice je obsažena v § 273 a § 274 ZP. Právní úprava plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním je do značné míry kasuistická a působí roztržitým dojmem. Přesto však lze dospět k určitým jednotným prvkům, které umožňují vnímat tuto problematiku více systematicky. Obecným kritériem pro řešení otázky, zda k určité skutečnosti, jednání, události došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je posouzení, v jaké souvislosti z hlediska místního, věcného a časového ke zkoumané situaci došlo.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem

pracovní cesty. Dále se pod pojmem plněním pracovních úkolů rozumí činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Ustanovení § 274 odst. 1 ZP však zdůrazňuje, že takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

K výše uvedenému si můžeme učinit následující závěr: cesta do zaměstnání, čímž se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa nástupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů, není považována ani za plnění pracovních úkolů ani za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů a úraz na této cestě utrpěný není úrazem pracovním. Tento závěr platí obecně, tj. pro všechny případy, kdy zaměstnanec jde nebo jede do zaměstnání, a to ať na směnu podle pravidelného rozvrhu směn (v rámci stanovené týdenní pracovní doby) nebo např. na předem se zaměstnavatelem dohodnutou přesčasovou práci.

Cesta do zaměstnání a odškodnění pracovního úrazu

Výše uvedený závěr, že cestou do zaměstnání a zpět musíme rozumět cestu ze zaměstnancova místa bydliště na pracoviště a zpět a že cesta do zaměstnání a ze zaměstnání není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a tudíž úraz na ní není úrazem pracovním má skutečně obecnou platnost, protože zákoník práce ještě v jednom, a to v § 271k odst. 3 ZP opakuje, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, aby tuto zásadu zdůraznil.

Určitou výjimkou z této obecné zásady, že cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova

bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené zaměstnavatelem k plnění pracovních úkolů jsou cesty do zaměstnání zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a ve stavebnictví. Zde platí podle § 274a odst. 1 ZP zásada, že cestou do zaměstnání je pouze cesta ze zaměstnancova bydliště na tzv. shromaždiště a zpět a že cesta ze shromaždiště na konkrétní místo výkonu práce (které se v jednotlivých dnech může u těchto zaměstnanců lišit). V praxi často dochází k tomu, že zaměstnanci jsou ze shromaždiště rozváženi na konkrétní pracoviště dopravními prostředky zaměstnavatele (např. zaměstnankyně v lesnictví při vysazování a ošetřování stromků apod.). Tato cesta se pak již považuje za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů a za případný úraz na ní utrpěný zaměstnavatel odpovídá, neboť jde o úraz pracovní.

Cesta do zaměstnání a pracovní cesta

Jak jsme si uvedli výše, podle § 274a odst. 2 ZP platí, že cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Z § 42 ZP známe, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Pracovní cesta tedy zahrnuje dopravu zaměstnance z místa jeho bydliště do místa jeho přechodného pracoviště a zpět, jednak činnost, která je vlastním předmětem pracovní cesty.

Již za platnosti starého zákoníku práce se ustálil výklad, že jde-li o pracovní cestu konanou veřejným hromadným dopravním prostředkem, je pro určení počátku a konce pracovní cesty rozhodující vstup zaměstnance na nádraží nebo na autobusové nádraží. Použije-li zaměstnanec jiného dopravního prostředku, např. osobního automobilu, pak je třeba si uvědomit, že zaměstnanec, než uvede vozidlo do provozu, je nucen učinit některé úkony, které jsou bezpodmínečně nutné. Proto by např. úraz utrpěný při čištění skel automobilu před započítáním vlastní jízdy bylo třeba považovat za úkon nutný před počátkem pracovní cesty.

Ve světle výše citovaného § 274a odst. 2 ZP je třeba důsledně odlišovat případy, kdy zaměstnanec je vyslán na pracovní cestu sice do jiného místa, ale v rámci obce bydliště nebo pracoviště od případů, kdy je vyslán do obce, která není ani obcí jeho bydliště, ani obcí jeho pravidelného pracoviště.

Příklad č. 1

Zaměstnanec bydlí v Praze 10, pracuje na úřadu práce, který sídlí na Praze 3. Zaměstnavatel ho vyšle na pracovní cestu, aby druhý den ráno v 9 hod. dostavil na poradu, která se bude konat v budově ministerstva práce a sociálních věcí na Praze 2. Vzhledem k tomu, že jde o vyslání zaměstnance

na pracovní cestu do místa – obce, která je shodná s obcí jeho bydliště i pracoviště je cesta na MPSV cestou do zaměstnání. Pro účely odškodňování pracovních úrazů by se za začátek pracovní cesty považoval až vstup do budovy MPSV. Cesta po skončení porady z budovy MPSV na pracoviště zaměstnanec by pak byla považována za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Příklad č. 2

Zaměstnanec bydlí v Kolíně, zaměstnavatel sídlí v Praze. Zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu do Pardubic. Pak je třeba určit dopravní prostředek, kterým zaměstnanec bude tuto pracovní cestu absolvovat a podle toho určit začátek a konec pracovní cesty a začátek a konec odpovědnosti zaměstnavatele za případný pracovní úraz.

Zásada, že cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení má význam pro rozhodování, co je považováno při pracovní cestě za pracovní dobu a co za práci přesčas. Musíme totiž odlišovat odpovědnost zaměstnavatele za škodu z titulu případného pracovního úrazu, který zaměstnanec utrpí na pracovní cestě od vlastní pracovní doby.

Zaměstnavatel má povinnost každému zaměstnanci před nástupem pracovní cesty určit začátek a konec pracovní doby, a podle toho se pak posuzuje, která doba strávená na pracovní cestě je pracovní dobou, která je prací přesčas a která je pouze úkonem nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Příklad č. 3

Zaměstnanec byl z Prahy vyslán na pracovní cestu do Ostravy. Jeho pracovní doba je od 8 hod. do 16.30 hod. včetně přestávky na jídlo a oddech. Zaměstnanec vyjel v 5 hodin ráno, do Ostravy přijel v 9.30 hodin. Zde se účastnil porady, která skončila v 18 hodin, a on v 19 hodin nastoupil zpáteční cestu a do Prahy přijel ve 23.30 hodin. Doba do 8 hodin není pracovní dobou, ale pro účely odškodňování případného pracovního úrazu je považována za úkon nutný před počátkem práce. Doba od 8 hodin (začátek směny) do 9.30 hodin strávená ve vlaku je pak ve světle výše uvedeného není pracovní dobou, jde o překážku na straně zaměstnavatele, protože zaměstnanec bezprostředně nevykonává práci, ale zaměstnanci přísluší za tuto dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Doba od 9.30 do 16.30 hodin je dobou pracovní. Doba účasti na poradě po 16.30 hodině je již prací přesčas, protože je nad rámec rozvrhu směn. Čas strávený ve vlaku po skončení porady již není pracovní dobou, pouze pro účely odškodnění pracovních úrazů je úkonem nutným po skončení práce.

Cesta do zaměstnání a cestovní náhrady

Vzhledem k tomu, že předmětem našeho článku nejsou cestovní náhrady, ale pouze cesta do zaměstnání, nebudeme se tedy cestovními náhradami zabývat podrobně, ale přesto na něco upozornit musíme.

Podle ustanovení § 152 ZP platí, že cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při:

- pracovní cestě,
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení,
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

Novinkou v tomto ustanovení je, že za cestu v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady.

Za starého zákoníku práce jsme byli zvyklí na to, že cestu do zaměstnání a zpět zaměstnavatel zaměstnanci neproplácí. Dnes to však pro výkon práce mimo rozvrh směn již neplatí. Dnes platí zásada, že v případě, když zaměstnavatel např. nařídí zaměstnanci nebo dohodne se zaměstnancem výkon práce přesčas v sobotu, musí mu zároveň s ním dohodnout, jaký dopravní prostředek k cestě do zaměstnání použije a následně uhradit zvýšené cestovní náklady, pokud např. prostředek veřejného hromadné dopravy ten den nejede a zaměstnanec bude nucen použít vlastního motorového vozidla. To je praktické zejména v případech, kdy zaměstnanci mají sjednanou pracovní pohotovost a zaměstnavatel je zavolá, aby se dostavili do práce, že nezbytně potřebuje od nich vykonat práci přesčas. V takovém případě si často musí zaměstnanci brát taxíka apod. a tyto zvýšené cestovní náklady musí zaměstnavatel zaměstnanci uhradit.

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen předem písemně určit podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Písemná forma určení podmínek se nevyžaduje pouze, netrvá-li na ní zaměstnanec, neboť práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výše jsou nezpochybnitelné.

Shrneme-li závěr, tak platí: Cesta do zaměstnání na směny v rámci rozvrhu směn stanovené týdenní pracovní doby je i nadále soukromou záležitostí každého zaměstnance. Cesta do zaměstnání v souvislosti s mimořádným výkonem

práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pracoviště již není soukromou záležitostí zaměstnance, jde o cestovní výdaj, za který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady.

Cesta do zaměstnání a překážka v práci

Poslední situaci, kdy zákoník práce pojednává o cestě do zaměstnání, jsou ustanovení o důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance.

Podle § 199 ZP platí, že v případě, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno nejméně v rozsahu stanoveném v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh těchto překážek a ve zde konkrétně uvedených případech i náhradu mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu se poskytne ve výši průměrného výdělku. Nařízení vlády platí i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

Jedná se o nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. V tomto nařízení vlády jsou upraveny dvě překážky v práci, které vznikají v souvislosti s cestou do zaměstnání.

Předně je to tzv. **přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**. Podle

bodu 3. citovaného nařízení vlády platí, že pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem. I když se výslovně v tomto ustanovení nepoužívá pojem „cesta do zaměstnání“, z popisu překážky v práci je jasné, že se jedná o cestu do zaměstnání.

Druhým případem je bod 4. citovaného nařízení vlády, tzv. **znemožnění cesty do zaměstnání**, takže tato překážka v práci již má přímo v názvu „cestu do zaměstnání“. Při ní platí, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

Závěr

Závěrem připomínáme, že je třeba důsledně rozlišovat cesty do zaměstnání, a to především pro účely možného odškodnění pracovního úrazu, pro stanovení začátku a konce cesty do zaměstnání, a v neposlední řadě pro stanovení začátku a konce pracovní cesty. Dále je třeba odlišovat cesty do zaměstnání na směny v rámci rozvrhu směn stanovené týdenní pracovní doby, a cesty do zaměstnání v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pracoviště, a nakonec ještě pamatovat, že i cesta do zaměstnání může být za určitých okolností překážkou v práci na straně zaměstnance.

Revize elektrozařízení

? Musí být provedena revize i na elektrozařízení (notebook, varná konvice, tavná pistole...), které je v záruce?

ODPOVĚĎ: Stejně tak jako musí být prováděna kontrola strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí podle § 4 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, musí být prováděna pravidelná kontrola všech elektrických spotřebičů, resp. zařízení.

Termín (elektrický) spotřebič je definován v ČSN IEC 60050-826 Mezinárodní elektrotechnický slovník (IEV) – Část 826: Elektrické instalace v rámci hesla 826-16-02 jako zařízení určené k přeměně

elektrické energie v jiný druh energie. Například se může jednat o přeměnu elektrické energie ve světlo, teplo anebo mechanickou energii.

Elektrické spotřebiče můžeme rozdělit na připevněné spotřebiče, tedy spotřebiče pevně připojené k podložce (podlaze, stolu apod.) nebo jiným způsobem trvale zajištěné na určitém místě, a na nepřipevněné spotřebiče, tedy spotřebiče, které nejsou pevně připojené k podložce nebo nejsou trvale zajištěné na určitém místě. Zvláštním druhem nepřipevněných spotřebičů jsou spotřebiče, které jsou při běžném používání drženy v ruce, přičemž jejich případný motor nebo elektrický pohon je jejich nedílnou součástí. Například se může jednat o holicí strojky, vysavače, fény, kulmy apod. Mezi nepřipevněné spotřebiče také patří různé druhy ručního elektrického nářadí, a to jak bateriových, tak i těch, které k elektrické síti připojujeme pomocí vidlice.

Vámi v dotaze uváděné spotřebiče – notebook, varná konvice se také běžně označují v praxi jako „volné elektrické spotřebiče“.

Pokračování na str. 12

Bezpečnost práce při používání úhlových brusek

Ing. Jiří Kysela

metodik-inspektor pro manipulaci s břemeny, zpracovatelský průmysl a zdvihací zařízení SÚIP

Bezpečnost práce při používání úhlových brusek se opětovně podceňuje, jak vyplývá z informačního systému o pracovních úrazech Státního úřadu inspekce práce. Z pohledu bezpečnosti práce je úhlová bruska všestranně využitelná, ale také ji lze zařadit mezi nebezpečné nářadí. Při práci bez ochranných brýlí, dále vhodných osobních ochranných pracovních prostředků, hrozí vysoké riziko úrazu, například poškození zraku při vlétnutí jisker (třísek) do očí, ale také i popálení, dále pořezání horní končetiny, jak uvedu na vybraných příkladech závažných pracovních úrazů, tzn. pracovních úrazů s hospitalizací delší než pět dnů.

Co jsou úhlové brusky. Jedná se o ruční výkonné a univerzální pracovní nářadí poháněné elektrickým nebo benzínovým motorem nebo stlačeným vzduchem, kde rychle rotující nástroj například řezný kotouč dosahuje otáčky až 12 000/min. Označení úhlová je dáno tím, že je osa kotouče v pravém úhlu k tělu nástroje. V praxi standardně používané označení pro úhlovou brusku je „flexa“. Toto označení pochází z obchodního označení „Flex“ použitého na konci dvacátých let společností Ackerman & Schmitt pro první úhlovou brusku. Úhlové brusky se používají například pro řezání, broušení, leštění a odstraňování materiálu. S jejich pomocí lze efektivně pracovat s kovem, kamennými materiály, dlaždicemi a dalšími tvrdými materiály. Podle druhu brusky se běžně používají různé průměry kotoučů: průměr 100 mm, 115 mm, 125 mm, 150 mm, 180 mm a 230 mm. K upínání nástrojů na vřeteno slouží upínací příruba a matice. Matice může být utahována speciálním klíčem nebo jen ručně.

Příklad č. 1: Popálení vlivem odlétajících třísek z broušení

Základní informace k úrazovému ději:

Úrazem postižený zaměstnanec, na pozici zámečnický, měl za úkol provést úpravu kovového obrobku pomocí úhlové brusky. Při broušení obrobku začalo vlivem odlétajících jisker hořet postiženému tričko a k následnému popálení postiženého na pravém boku a prstu horní končetiny. Úrazem postižený byl ihned převezen na lékařské ošetření a následně hospitalizován na popáleninovém centru.

Doplňující informace k pracovnímu úrazu například:

Pro elektrické brusky jsou vyhledaná a vyhodnocena rizika. Dále je zpracovaná organizační směrnice „Hodnocení pracovních rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců“, kde je například stanoveno riziko: popáleniny, nadýchání kouřem – vznik požáru. Jako možná opatření k omezení rizika jsou zde uvedena: obsluha musí dbát na to, aby ve směru proudu jisker při broušení nebyly hořlavé materiály, dále obsluha musí dbát na to, aby nebyla sama ve směru proudu jisker při broušení. Obsluha musí používat OOPP (ochranný oděv). Dále v návodu výrobce k používání je například i uvedeno: „Noste osobní ochranné pomůcky. Podle použití nářadí používejte obličejový ochranný kryt, ochranu očí nebo ochranné brýle. Pokud je to třeba, použijte respirátor, ochranu sluchu, ochranné rukavice nebo speciální zástěru, která zadrží brusné částice a částice materiálu. Zrak je třeba chránit před odlétávajícími částicemi, které vznikají při různých pracích. Masky proti prachu nebo respirátory slouží k filtrování vznikajícího prachu. Pokud jste dlouhou dobu vystaveni hluku, může dojít k poškození až ztrátě sluchu“.

Předložené dokumenty, například:

- lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci,
- vstupní školení zaměstnanců o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- kniha úrazů a poranění,
- zpráva šetření pracovního úrazu,
- pravidelná kontrola elektrického nářadí (1x ročně),
- přehled strojů a zařízení používaných v organizaci,
- seznam zaměstnanců seznámených s návodem, a
- bezpečnostními pokyny používaných strojů a zařízení.

Zaměstnavatelem přijaté opatření proti opakování pracovního úrazu, například:

- Na pracoviště zámečnicka bude doplněna kožená zástěra proti odletu třísek, kterou musí zaměstnanci při broušení a podobných činnostech používat.

Příklad č. 2: Pracovní úraz postiženého na pracovišti haly výroby**Základní informace k úrazovému ději:**

Úkolem postiženého bylo vybrousit sváry na nosníku pomocí úhlové brusky. Vlivem broušení došlo k odletu žhavicích třísek do prostoru, kde byly na prostých paletách, ve dvou kartonových krabicích, uloženy části strojů, u kterých byla zároveň uložena i nádoba se syntetickou barvou. Došlo k iniciaci obalového materiálu, který začal hořet, a od kterého následně vzplanula i nádoba s barvou. Úrazem postižený zaměstnanec při broušení uslyšel tupou ránu a otočil se směrem k jejímu zdroji, kde uviděl hořící nádobu s barvou, kterou se následně pokoušel oddělit od ostatních hořících částí a přemístit směrem ven, mimo prostor haly, kde ji chtěl uhasit nehořlavou tkaninou. Vlivem manipulace s nádobou došlo k potřísnění části spodního oděvu hořící barvou a k popálení úrazem postiženého zaměstnance v oblasti levé dolní končetiny. Úrazem postiženému zaměstnanci přispěchal na pomoc kolega, který zasažené hořící části úrazem postiženému zaměstnanci polil vodou z kbelíku, poté hasicím přístrojem uhasil hořící nádobu s barvou a okolí. Úrazem postiženému zaměstnanci pomohl ven a přivolal zdravotnickou záchranou službu, která jej po příjezdu ošetřila a poté převezla do nemocnice.

Doplňující informace k pracovnímu úrazu například:

V Bezpečnostním listě nátěrové hmoty, například v bodě 7.2 Podmínky pro bezpečné skladování látek a směsí včetně neslučitelných látek a směsí, dokument uvádí: „Skladujte v těsně uzavřených obalech na chladných, suchých a dobře větraných místech k tomu určených. Nevystavujte slunci. Skladujte uzamčené. Uchovávejte obal těsně uzavřený. Uchovávejte v chladu. Páry rozpouštědel jsou těžší než vzduch a hromadí se především u podlahy, kde ve směsi se vzduchem mohou vytvářet výbušnou směs“.

Předložené dokumenty, například:

- lékařský posudek zaměstnance,
- prezenční listina školení BOZP zaměstnanců, ověření znalostí bylo provedeno formou ústních dotazů,
- Osvědčení o doškolení svářeče,
- návod k obsluze úhlové brusky,
- Protokol o revizi elektrického ručního nářadí – úhlová bruska,
- Knihy úrazů.

Zaměstnavatelem přijaté opatření proti opakování pracovního úrazu, například:

- Technická opatření:** Přemístění kovové skříně pro ukládání hořlavých kapalin do prostoru, kde není vystavena riziku iniciace.
- Organizační opatření:** Na základě vyhodnocení rizik je zvažován nákup pracovních kalhot v nehořlavém provedení pro svářečské a brousící práce.
- Výchovná opatření:** Provedení mimořádného školení, kde bude řešen i postup zdolávání požáru, dále zabezpečení pracoviště s ohledem na riziko odletu jisker a hořlavých částí. Dále je i zvažováno praktickou část školení rozšířit o postup likvidace požáru.

Kontrolní zjištění, například:

Zaměstnavatel uvedeným stavem porušil povinnost způsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek. Tím je porušeno ust. § 102 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Příklad č. 3: Pracovní úraz se stal při řezání úhlovou bruskou nerezového kusu materiálu**Základní informace k úrazovému ději:**

Postižený prováděl po ukončení obkladů u rámu dveří osazování nerezové profilové zakončovací lišty. Po změření potřebné délky si lištu profilu „L“ položil na podlahu, na položenou cihlu, a začal elektrickou úhlovou brusku odřezávat potřebnou délku. Brusku držel pravou rukou a levou přidržel řezaný nerezový profil. Při řezání došlo k „zakousnutí“ řezného kotouče do materiálu a silou odrazu úhlové brusky k pohybu pravé ruky s brusku. Následně došlo k pořezání levého předloktí levé horní končetiny stále se točícím kotoučem brusky.

Doplňující informace k pracovnímu úrazu, například:

Použitá úhlová bruska s ochranným krytem řezného kotouče byla zakoupena s návodem výrobce a při prohlídce nevykazovala poškození.

Kontrolovaná osoba předložila, například:

- zpracovanou dokumentaci školení zaměstnanců a vedoucích pracovníků z právních předpisů k BOZP, se kterými byl postižený prokazatelně seznámen a proškolen,
- směrnici pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích a dezinfekčních prostředků společnosti. Dokument obsahuje vlastní seznam pro

poskytování OOPP kontrolované osoby a řeší problematiku poskytování OOPP. V návaznosti i na vyhodnocení rizik stanovuje OOPP v tomto rozsahu: ochranu sluchu, sluchátka, špunty, ochranné brýle, štít, respirátor, dýchací maska, přilba ochranná, ochranný oděv, obuv, rukavice,

- ▶ evidenční kartu OOPP, prokazatelně byla postiženému poskytnuta ochranná přilba, špunty do uší, ochranné brýle, respirátor, ochranný oděv, obuv a rukavice,
- ▶ knihu úrazů se záznamem úrazu postiženého.

Doplňující informace k pracovnímu úrazu, například:

Kontrolovaná osoba vzhledem k délce činnosti s.r.o. neprováděla revize náradí, které si k činností pořídila po založení společnosti.

Kontrolní zjištění, například:

Kontrolovaná osoba, jako zaměstnavatel připustila, aby postižený vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti a nesplnila povinnost stanovenou ust. 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Příklad č. 4: Při broušení úhlovou brusku v dílně došlo k hoření oděvu pracovního trička a popálení poškozeného na zádech

Základní informace k úrazovému ději:

Pracovní úraz vznikl v uzavřeném boxu. Poškozený prováděl zabroušení povrchu kovového dopravníku sypkých hmot úhlovou brusku s brusným kotoučem o průměru 230 mm. Broušený materiál byl upevněn v naklápěcím a otočném přípravku, tak aby jiskry, vznikající při broušení, odlétly od zaměstnance, a to směrem k zapnutému odsávání jisker. Při výkonu pracovní operace zaměstnanec použil předepsané OOPP, a to včetně kožené svářečské zástěry. Hořící oděv na poškozeném upozoroval další pracovník ze svářovny ve chvíli, kdy hořící zaměstnanec vyšel z boxu. Poškozený zaměstnanec v tuto chvíli o ohni nevěděl a ostatní spolupracovníci jej na hořící oděv upozornili. Kolega se pokusil oheň uhasit koženou zástěrou – to se nepodařilo, použil tedy nejbližší hasicí přístroj.

Kontrolovaná osoba předložila, například:

- ▶ doklad o vstupní lékařské prohlídce postiženého – vyjádření lékaře: „zdravotně způsobilý“ pro svářečské práce,
- ▶ školení zaměstnanců z BOZP, což postižený potvrdil svým podpisem na prezenční listině,

- ▶ doklad o poskytnutí osobních ochranných prostředků, v souladu s vnitřní organizační směrnicí,
- ▶ návod k obsluze úhlové brusky,
- ▶ zaškolení pracovníka s návodem k obsluze úhlové brusky,
- ▶ vyhodnocení rizik,
- ▶ doklady o provedených testech na přítomnost alkoholu v dechu,
- ▶ EU prohlášení o shodě výrobce pracovních oděvů.

Zaměstnavatelem přijaté opatření proti opakování pracovního úrazu, například:

Upozornění na rizika spojená s používáním úhlové brusky. Dále používat úhlové brusky v souladu s návodem k použití. Povinnost používat přidělené OOPP, včetně kožené svářečské soupravy. Při broušení mít vždy zapnuté odsávací zařízení a broušený materiál brousit tak, aby proud jisker směřoval vždy směrem k odsávání.

Vybraný nejčastější dotaz k problematice osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP)

Dotaz:

Chtěl bych se Vás zeptat, jaké má povinnosti zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům u osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP)?

Odpověď:

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je dle ust. § 102 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů: „Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímat opatření k předcházení rizikům.“

Jedním z přijatých opatření ze strany zaměstnavatele k předcházení vyhodnocených rizik mohou být právě OOPP. Ust. § 104 odst. 1 zákoníku práce uvádí, že: „Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie.“

Samozřejmě i samotné OOPP musí plnit svoji základní funkci, a to je chránit zaměstnance před konkrétními riziky při

výkonu pracovní činnosti na daném pracovišti. Pokud tak např. hrozí tepelné riziko s možným popálením některých lidských částí těla zaměstnance, je na místě, aby zaměstnavatel zvolil vhodné OOPP proti jeho působení.

Pro určení a výběr vhodných OOPP musí zaměstnavatel vycházet z povinnosti vyplývající z ust. § 104 odst. 5 zákoníku práce: „Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele **bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce**. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.“

Prováděcí právní předpis k OOPP, tj. nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků (dále jen „nařízení vlády“) dále specifikuje podmínky k problematice OOPP. Dle ust. § 4 odst. 1 tohoto nařízení vlády: „Při určování rizik pro výběr a použití osobního ochranného pracovního prostředku zaměstnavatel postupuje zejména podle přílohy č. 1 k tomuto nařízení, přičemž vychází z vyhledávání a vyhodnocování rizik.“ Samotná příloha tak v sobě zahrnuje tabulku pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků, a to podle základního rozdělení na výčet možných rizik a částí lidského těla, na která rizika mohou působit.

Dále je také nutno uvést, že dle ust. § 3 odst. 3 nařízení vlády: „Zaměstnanec musí být s používáním osobního

ochranného pracovního prostředku prokazatelně seznámen. Používání osobního ochranného pracovního prostředku více zaměstnanci je možné pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení infekčními onemocněními.“ V případě používání OOPP více zaměstnanci na pracovištích (provozech) tak musí být dodržena jistá hygienická opatření. Samozřejmě i v této situaci má stále zaměstnavatel povinnost udržovat je v použitelném stavu.

Samotné přidělování OOPP zaměstnancům zaměstnavatelem, a to i v rámci např. počtu přidělených kusů, musí vycházet ze základního principu, a to, aby přijaté opatření v podobě OOPP nadále odstraňovalo, nebo omezilo působení rizik. Pokud tedy přidělený OOPP ztratil svoji funkčnost, je zaměstnavatel povinen jej nahradit novým odpovídajícím kusem.

Zaměstnavatel je také povinen zaměstnance seznámit s používáním OOPP a současně stanovit způsob, četnost, podmínky a dobu jejich používání. Zaměstnavatel uvedené stanoví na základě četnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce i pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem samotných OOPP.

Na závěr je nutno zdůraznit, že dle ust. § 3 odst. 1 písm. a) a b) nařízení vlády musí OOPP: „být po dobu používání účinný proti vyskytujícím se rizikům a jeho používání nesmí představovat další riziko“ a „odpovídat podmínkám na pracovišti“. Právě i tyto vlastnosti a podmínky používání OOPP by měl zaměstnavatel zhodnotit pro výběr vhodných OOPP k daným pracovním činnostem u svých zaměstnanců.

Pokračování ze str. 8

Základ z hlediska bezpečnosti práce s elektrickými spotřebiči, je samozřejmě v § 101 a § 102 ZP. Na § 102 ZP de facto navazuje nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, kde je v § 3 odst. 1 uvedeno, že pracoviště musí být po dobu provozu udržována potřebnými technickými a organizačními opatřeními ve stavu, který neohrožuje bezpečnost a zdraví osob. Dále nařízení vlády říká, že zaměstnavatel při zajištění bezpečného stavu pracoviště vychází z hodnocení rizik ohrožujících bezpečnost a zdraví zaměstnanců ve vztahu k vykonávané činnosti. Mimo jiné se pro tento účel posuzují i rizika vyplývající z provozování a používání výrobních a pracovních prostředků a zařízení. Dále je v § 3 odst. 4 poměrně podrobně definována povinnost zaměstnavatele zajistit stanovení termínů, lhůt a rozsahu kontrol, zkoušek, revizí, termínů údržby, oprav a rekonstrukce technického vybavení pracoviště.

Jak jsem uvedla výše, § 4 zákona č. 309/2006 Sb. ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly z hlediska bezpečnosti a ochrany

zdraví vhodné pro práci, při které budou používány a aby byly pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány.

V praxi to znamená, že každý „volný spotřebič“ by měl mít návod od výrobce a v tom uvedeny doporučené lhůty k provádění kontrol a revizí. Po záruční dobu není třeba revize provádět, ale po uplynutí záruční doby musí zaměstnavatel (revizní technik) termíny provádění revizí těchto volných spotřebičů dodržet. V praxi se běžně stanoví lhůta 2 let.

České technické normy, které řeší provádění revizí a kontrol elektrických spotřebičů:

- ČSN 33 1500:1990 Elektrotechnické předpisy – Revize elektrických zařízení
- ČSN 33 1600 ed. 2:2009 Revize a kontroly elektrických spotřebičů během používání
- ČSN EN 50699:2021 Opakované zkoušky elektrických spotřebičů
- ČSN EN 50678:2021 Obecný postup pro ověřování účinnosti ochranných opatření elektrických spotřebičů po opravě

na dotaz odpověděla JUDr. Eva Dandová

Péče o zaměstnance

JUDr. Eva Dandová

Pojem péče o zaměstnance lze definovat jako soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimální podmínky pro výkon práce. V našem článku se budeme zabývat oblastí pracovního prostředí, pracovnělékařské péče, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a stravování zaměstnanců, protože to jsou v praxi nejčastější, dá se říci i pravidelné aktivity zaměstnavatelů, kam směřují svoji péči o zaměstnance.

Právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky, zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, se odráží i v základní povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. V nejširším pojetí se tato péče o vytváření příznivých pracovních podmínek týká zejména:

- ▮ pracovního prostředí,
- ▮ pracovnělékařské péče,
- ▮ bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- ▮ stravování zaměstnanců,
- ▮ kvalifikace zaměstnanců,
- ▮ dopravy do/ze zaměstnání,
- ▮ bydlení/ubytování zaměstnanců,
- ▮ volného času/mimopracovních aktivit zaměstnanců,
- ▮ ostatních služeb poskytovaných zaměstnancům a jejich rodinám,
- ▮ sociálních fondů.

Obecně k právní úpravě

Zákoník práce výslovně stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči. Toto ustanovení navazuje na základní zásady zákoníku práce, neboť podle § 1a ZP uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Je však velice obecné, protože konkrétní povinnosti např. v oblasti BOZP obsahuje zákoník práce v samostatné části páté, tedy v § 101 až 108 ZP nebo v ostatních předpisech.

Péče o zaměstnance zahrnuje nejen činnosti uložené zaměstnavatelům zákonem, ale i další, k nimž se sami zavázali. Proto lze péče o zaměstnance rozčlenit na:

- ▮ povinnou, která je zaměstnavatelům uložena právním předpisem, tj. zákonem a kolektivními smlouvami vyššího stupně,
- ▮ smluvní, která je ve formě závazků obsažena v podnikových kolektivních smlouvách a v pracovních smlouvách,

- ▮ dobrovolnou, která je upravena vnitřními předpisy zaměstnavatele a stává se součástí jeho personální politiky, v jejímž rámci rozšiřuje péči o zaměstnance s cílem získat nové kvalitní pracovní síly, udržet si dosavadní a motivovat je k co nejlepším výkonům.

Činnost zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance se však odvíjí nejen od přání zaměstnanců a ochoty zaměstnavatele, ale především od jeho finančních možností. K tomu účelu slouží v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a v příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávnými celky fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) a u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost sociální fond. FKSP je vytvářen u výše uvedených zaměstnavatelů povinně a způsob jeho použití se řídí obecně závazným předpisem, vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Pokud u takového zaměstnavatele působí odbory, mají právo spolurozhodování o tvorbě a použití KSP.

U zaměstnavatelů, kteří jsou podnikatelskými subjekty, je vytváření sociálních fondů nepovinné. Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění a jeho používání bývá sjednáno v kolektivní smlouvě. O jeho užití může rozhodovat i zaměstnavatel samostatně, například v akciové společnosti představenstvo. O výši přidělu do sociálního fondu rozhoduje zpravidla valná hromada nebo podnikatel sám. Některé aktivity v rámci péče o své zaměstnance může zaměstnavatel také zahrnout do svých nákladů.

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, jsou daňově uznatelnými náklady (výdaji) veškeré náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců.

Sociální výdaje zaměstnavatelů započtené od nákladů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů, jsou také (v případě, že se poskytují v nepeněžní formě) u zaměstnanců osvobozeny od daně z příjmů. Jsou to např.:

- ▮ hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na

pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění, poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.

Pracovní prostředí

Základní požadavky na pracoviště a pracovní prostředí jsou dnes obsaženy v ustanovení § 2 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP. V tomto ustanovení se stručně řečeno ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště a v taxativním výčtu se tyto požadavky blíže upřesňují. Zákonodárce zde pouze rámcově ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, jakým způsobem mají být uspořádána a vybavena pracoviště. Toto ustanovení je třeba považovat za minimální normu, za minimum povinností zaměstnavatele.

Definice pojmu „pracoviště“ ani „pracovní prostředí“ však toto ustanovení neobsahuje. Teorie i praxe rozumí pod pojmem pracoviště místo výkonu práce, a pod pojmem pracovní prostředí prostředí, které obklopuje zaměstnance v pracovním procesu. Pracovní prostředí je jednou ze součástí životního prostředí. Zaměstnanec a jeho pracovní prostředí tvoří dialektický celek, navzájem na sebe působí a ovlivňují se. Ztížené nebo škodlivé pracovní prostředí bývá orgány hygienické služby vyhlášováno za rizikové pracoviště.

Pracovní podmínky jsou souhrnem povinností uložených právními předpisy, které mají zamezit škodlivému působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců, usměrňovat způsob práce podle fyziologických zásad a zabezpečit vytváření optimálních podmínek pro zlepšování pracovního prostředí.

Úroveň pracovních podmínek je závislá na stavu materiálně technických podmínek výroby (stavu objektů, výrobního zařízení, prostorových podmínkách, vybavení pracovišť), dále na zdravotně hygienických podmínkách (používaných technologiích, používaných pracovních postupech, hermetizaci škodlivin, funkci odsávacích zařízení, osvětlení, mikroklimatických podmínkách, hladině hluku, záření, vibrací, fyziologické a neuropsychické zátěži a úrovni hygienických

zařízení). Úroveň pracovních podmínek ovlivňují i sociální vztahy (vztahy mezi vedoucími a podřízenými, délka pracovní doby a její rozvržení, vymezení doby práce v nebezpečném a rizikovém prostředí, úroveň dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vedoucími zaměstnanci, vybavení a péče o osobní ochranné pracovní pomůcky apod.).

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory pracovního prostředí, zejména fyzikální faktory (např. hluk), chemické faktory (např. azbest), biologické činitele (např. plísně), stejně jako prach, fyzická zátěž, psychická zátěž, zřaková zátěž nebo nepříznivé mikroklimatické podmínky (teplo, chlad, vlhkost), je zaměstnavatel povinen pravidelně měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Rizikové faktory pracovního prostředí, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance stanoví prováděcí právní předpis, nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Po věcné i obsahové stránce má i toto ustanovení ryze preventivní charakter. Jeho cílem je předcházet rizikům pracovních úrazů, které vznikají podceněním bezpečnostních požadavků a hygienických limitů na pracovní prostředí a pracoviště ze strany zaměstnavatele.

Kvalita pracovního prostředí se hodnotí zejména podle prostorového řešení pracoviště, úrovně mikroklimatických podmínek na pracovišti, osvětlení pracoviště a případně i hluku na pracovišti.

Prostorové řešení pracoviště (např. světlá výška prostoru, objemový prostor, rozměry podlahové plochy, rozměry pracovní roviny, uspořádání pracovního místa apod.) musí odpovídat hygienickým požadavkům na prostory pracoviště, které stanoví nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Barevná úprava pracoviště souvisí s užitím barev na pracovišti. Barvy na pracovišti mají rozmanité funkce, např. bezpečnostní (označení a signalizace nebezpečí), orientační (upoutání pozornosti), psychologickou (ovlivnění psychiky), estetickou (zlepšení prostředí) apod. Mezi bezpečnostní barvy, se specifickým bezpečnostním významem, podle nařízení vlády č. 375/2017 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, patří barva červená – značka zákazu (nebezpečné chování), signalizace nebezpečí (zastavit práci, přerušit práci, bezpečnostní pojistka, opustit prostor), věcné prostředky požární ochrany a bezpečnostní požární zařízení (označení a umístění),

Pokračování na str. 19

Stručný výčet prováděných pracovních činností:

- Vyhledávání pramenů vody, příprava pracoviště a jeho zabezpečení.
- Volba postupu práce, nářadí, pomůcek a materiálů pro zakládání, zřizování a rekonstrukce studní.
- Zřizování a rekonstrukce povrchových studní a pramenných jímek z prefabrikovaných výpustí.
- Zakládání a zřizování studní všech druhů, profilů a hloubek v soudržných i nesoudržných horninách.
- Provádění izolací ve studních.
- Čištění a dezinfekce studní.
- Povrchové úpravy pláště studny prováděním izolací, utěšňováním vodních horizontů, vybetonováním, rovnáním pláště, dozdiváním.
- Opravy nebo výměny vadného pláště studny.
- Rekonstrukce a ožívování studní.
- Provádění potřebných střelných prací.
- Obsluha mechanizačních prostředků pro spouštění pláště studny, zařízení na ražení nebo vrtání sond.
- Činnost spočívající v orientaci ve stavebních výkresech a v dokumentaci pro stavbu studní.

Charakteristika místa výkonu práce:

Práce spočívá v zakládání a zřizování studní všech druhů, profilů a hloubek, rekonstrukce a ožívování studní zpravidla na venkovních pracovištích.

Kvalifikační požadavky:

Nejvhodnější kvalifikací k výkonu povolání je střední vzdělání s výučním listem v oboru zedník, kamnář, zednické práce, stavební práce, vhodnou kvalifikací je i střední vzdělání s výučním listem v oboru silničář, silničářské práce, horník, hornické práce, železobetonář, železobetonářské práce, vodař-meliorátor, meliorátorské práce. Další možností je získání profesní kvalifikace podle zákona č. 179/2006 Sb.

Relevantní mimořádné provozní události:

- Poškození zdraví a smrt související s nedostatkem kyslíku.
- Otrava plynem v uzavřeném prostoru (např. metan, oxid uhličitý).
- Úraz při pádu nebo zřícení nezajištěné osoby do hloubky.
- Možnost utopení se při pádu a potopení se pod hladinu vody.
- Úraz a zranění po zásahu elektrickým proudem z důvodu vlhkého prostředí, poškozeného elektrického vedení, zařízení a nářadí.
- Poškození zdraví při zřizování, opravě, úpravě, rekonstrukci a čištění studny související se špatným technickým stavem strojů, technických zařízení a nářadí.
- Zranění související s manipulací s materiálem, případně s poškozeným materiálem.
- Vznik muskuloskeletálních problémů (namožení svalů, bolesti zad nebo končetin atd.) z důvodu zhoršené ergonomie práce (manuální zvedání a přenášení přístrojů a pomůcek, nepřírozená pracovní pozice, špatná viditelnost).
- Ohrožení zdraví při vzniku požáru nebo výbuchu plynu při práci v uzavřeném prostoru (studna).
- Prochladnutí (chladné a deštivé počasí), úpal a úžeh (teplé počasí, pobyt na přímém slunci).

Základní opatření pro předcházení mimořádným událostem nebo jejich následkům:

- Práci smí vykonávat jen zdravotně a odborně způsobilé osoby s požadovanou odbornou praxí a dostatečným zapracováním.
- Seznámení se všemi relevantními riziky spojenými s výkonem práce a s faktory pracovních podmínek a opatřeními přijatými proti jejich nežádoucímu působení na lidské zdraví.
- Seznámení pracovníků s místními podmínkami výkonu práce, s technologickými, pracovními postupy a plány BOZP.
- Školení pracovníků o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a při pohybu po staveništi.
- Používání výhradně stanovených OOPP, vhodných a nepoškozených technických zařízení a nářadí v souladu s návodem výrobce, které jsou pravidelně kontrolovány a revidovány.
- Před vstupem do studny provést odvětrání a zkontrolovat stav ovzduší ve studni pomocí detektoru plynu nebo svíčky.
- Na povrchu studny zajistit přítomnost dalších dvou osob, které budou jistit osobu uvnitř studny a jsou schopni zajistit případnou pomoc.
- Proškolení pracovníků v poskytování předlékařské první pomoci.
- 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):
<input checked="" type="checkbox"/> Prach	1 – 2 – 3 – 4		<ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 262/2006 Sb. § 101–107 • Zákon č. 309/2006 Sb. § 3, 4–7 • Zákon č. 258/2000 Sb. § 37–39 • Nařízení vlády č. 591/2006 Sb. § 2, 3, 6, Příloha 1, 2, 3 a 5 • Nařízení vlády č. 432/2003 Sb. § 2, Příloha 1 • Nařízení vlády č. 101/2005 Sb. § 3, Příloha • Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. § 3–4 • Nařízení vlády č. 362/2005 Sb. § 3, Příloha 1–3
<input type="checkbox"/> Chemické látky	1 – 2 – 3 – 4		
<input checked="" type="checkbox"/> Hluk	1 – 2 – 3 – 4		
<input checked="" type="checkbox"/> Vibrace	1 – 2 – 3 – 4		
<input checked="" type="checkbox"/> Fyzická zátěž	1 – 2 – 3		
<input checked="" type="checkbox"/> Pracovní poloha	1 – 2 – 3		
<input checked="" type="checkbox"/> Zátěž teplem	1 – 2 – 3 – 4		
<input checked="" type="checkbox"/> Zátěž chladem	1 – 2 – 3		
<input type="checkbox"/> Psychická zátěž	1 – 2 – 3		
<input type="checkbox"/> Neionizující záření a elektromagnetická pole	1 – – 3		
<input type="checkbox"/> Zraková zátěž	1 – 2 – 3		
<input checked="" type="checkbox"/> Práce s biologickými činiteli	2 – 3 – 4		
<input type="checkbox"/> Zvýšený tlak vzduchu	2 – 3 – 4		

Četnost periodických lékařských prohlídek: 1x za 4 roky do 50 let, 1x za 2 roky (nad 50 let) – profesní riziko

Karta BOZP pro profesi: Studnař

Seznam nebezpečí	Ohrožená část těla												Hodnocení rizik				
	Hlava						Horní končetiny		Dolní končetiny		Různé				N	P	MR (NP)
	lebka	sluch	zrak	dýchací orgány	obličej	celá hlava	ruce/prsty/zápěstí	paže	chodidlo	nohy (části)	pokožka	trup/břícho/záda	vnitřní část těla	celé tělo			
Mechanická nebezpečí																	
Padající předměty	X							X									
Odletující částice			X		X			X									
Ostré hrany							X										
Pohybující se části zařízení							X										
Pohybující se předměty																	
Kluzký / nestabilní povrch								X									
Špičaté předměty							X										
Látky pod tlakem nebo za sníženého tlaku																	
Zvířata																	
Chemická nebezpečí																	
Nebezpečné plyny a páry				X													
Nebezpečné kapaliny																	
Nebezpečné pevné látky																	
Aerosol, kouř																	
Nedostatek kyslíku				X													
Nebezpečné odpady																	
Biologická nebezpečí																	
Patogenní látky																	
Alergeny																	
Živočišné jedy (toiny)																	
Mikroorganismy (viry, bakterie)																	
Paraziti												X					
Hmyz														X			
Elektrická nebezpečí																	
Elektrický oblouk																	
Živé části							X										
Statická elektřina																	
Elektromagnetické pole							X										
Elektrický zkrat																	
Blesk, atmosférická elektřina														X			
Nebezpečí záření																	
Optické záření (IČ, VIS a UV)																	
Nizkofrekvenční 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							X							X			
Kontakt s chladným plynem																	
Kontakt s chladným povrchem							X										
Sněh, led, tříšť																	
Nebezpečí hluku																	
Vysoce impulsní hluk																	
Proměnný hluk		X															
Ustálený hluk																	
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														X			
Nízká teplota vzduchu														X			
Nízká/vysoká vlhkost vzduchu														X			
Nízká úroveň osvětlení														X			
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														X			
Nepříjemná pracovní poloha								X			X						
Nevhodné dosahové vzdálenosti																	
Monotónní činnost																	
Vnucené pracovní tempo																	
Trvalé sledování obrazovek																	
Ruční manipulace																	
– s náradím							X	X			X						
– s břemeny							X	X									
– s vozíky																	

Doporučený rozsah osobních ochranných pracovních prostředků	Požadavek na shodu s normou	Orientační životnost (měs.)
Pro ochranu hlavy		
<input checked="" type="checkbox"/> ochranná přilba / průmyslová přilba s vysokým stupněm ochrany	EN 397+A1, EN 14052+A1	PV
<input type="checkbox"/> průmyslová přilba chránící při nárazu hlavou	EN 812	24
<input type="checkbox"/> protiúderová ochranná přilba	ČSN 395360	PV
<input type="checkbox"/> ochrana proti skalpování		24
<input type="checkbox"/> ochrana hlavy proti teple a plameni (kukla)	EN ISO 11612	24
<input type="checkbox"/> ochranná pokrývka hlavy proti slunečnímu záření nebo prachu		12
<input type="checkbox"/> ochranná pokrývka hlavy proti chladu	EN 342	24
Pro ochranu sluchu		
<input type="checkbox"/> zátkové chrániče sluchu a podobné prostředky	EN 352-2	PO
<input type="checkbox"/> mušlové chrániče sluchu	EN 352-1	12
<input type="checkbox"/> akustické přílby (tzv. protihlukové přílby)		24
<input type="checkbox"/> mušlové chrániče sluchu, které lze připojit k ochranným přílbám	EN 352-3	12
<input type="checkbox"/> chrániče sluchu s přijímačem nebo s interkomem	EN 352-4,- 5,- 6	PV
Pro ochranu očí a obličje		
<input checked="" type="checkbox"/> ochranné brýle	EN 166	12
<input type="checkbox"/> ochranné brýle proti rentgenovému, laserovému, UV, IČ a VIS záření	EN 169, EN 170, EN 171, EN 172, EN 379+A1, EN 175	12
<input type="checkbox"/> ochranné obličejové štíty	EN 166, EN 1731	12
<input type="checkbox"/> svářečské kukly a štíty (štíty s držadlem, kukly s upínacím náhlavním páskem nebo kukly na ochranné přílby)	EN 166, EN 175, EN 379+A1	24
Pro ochranu dýchacích orgánů		
<input type="checkbox"/> filtrační polomasky (respirátory) / filtrační polomasky s integrovanou vrstvou aktivního uhlí	EN 149+A1	PO
<input type="checkbox"/> masky s filtry proti částicím, parám, plynům s vhodnou lícnicovou částí	EN 405+A1, EN 140, EN 136, EN 143,	PO
<input checked="" type="checkbox"/> izolační dýchací přístroje s přívodem vzduchu	EN 137, EN 138, EN 14593-1;2, EN 14594	36
<input type="checkbox"/> prostředky na ochranu dýchacích orgánů včetně snímatelné svářečské kukly	EN 12941+A2 / EN 12942	PV
Pro ochranu rukou a paží		
<input checked="" type="checkbox"/> rukavice na ochranu před mechanickými riziky nebo proti pořezu	EN 420+A1, EN 388, EN 381-1, EN 1082-1,- 2	PO až 3
<input type="checkbox"/> rukavice na ochranu před vibracemi	EN ISO 10819	6
<input type="checkbox"/> rukavice na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli	EN 374-1,- 2,- 3,- 4	PO až 2
<input type="checkbox"/> rukavice na ochranu před elektřinou	EN 60903-ed.2, EN 12477+A1, EN 16350	3 až 6
<input type="checkbox"/> rukavice na ochranu před teplem nebo ohněm	EN 407, EN 12477+A1	3 až 6
<input checked="" type="checkbox"/> rukavice na ochranu před nízkými teplotami	EN 511	3 až 6
<input type="checkbox"/> rukavice na ochranu před ionizujícím zářením a radioaktivními látkami	EN 421	24
<input type="checkbox"/> palcové rukavice	EN 420+A1, EN 388	2
<input type="checkbox"/> ochranné návleky na prsty		1
<input type="checkbox"/> ochranné rukávy, náloketníky, zápěstní řemínky (nátepníky)	EN 1082-1,- 2	6 až 24
<input checked="" type="checkbox"/> ochranné rukavice pro práce ve vlhkém, mokřem nebo znečišťujícím prostředí	EN 420+A1	PO
Pro ochranu nohou		
<input checked="" type="checkbox"/> obuv polobotková, kotníčková, poloholeňová, holeňová a vysoká, zejména do vlhkého prostředí	EN ISO 20347, EN ISO 20345	24
<input checked="" type="checkbox"/> obuv s ochrannou a bezpečnostní tužinkou	EN ISO 20345, EN ISO 20346	12 až 24
<input type="checkbox"/> obuv, kterou lze rychle vyzout		12
<input type="checkbox"/> obuv s podešví odolnou proti žáru (perko)	EN ISO 20349	12
<input checked="" type="checkbox"/> obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv s protiskluznou podešví	EN ISO 20345	9 až 24
<input type="checkbox"/> obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv odolná proti vibracím	EN ISO 20345	12
<input type="checkbox"/> obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv antistatická	EN ISO 20345	12
<input type="checkbox"/> obuv, vysoká obuv, přezůvková obuv tepelně izolační	EN ISO 20345	6
<input type="checkbox"/> obuv chránící před chemickými látkami	EN 13832-2,- 3	6 až 12
<input type="checkbox"/> ochranná obuv pro obsluhu přenosných řetězových pil	EN ISO 17249 ed.2	12
<input type="checkbox"/> ochrana nohou proti pořezení (kamaše)	EN ISO 381-5	6 až 12
<input type="checkbox"/> chrániče kolen	EN 14404+A1	12
<input type="checkbox"/> chrániče nártu	EN 13277	12
<input type="checkbox"/> vyměnitelné podešve (odolné proti žáru, propíchnutí nebo potu)	EN ISO 20345	24 až 36
Pro ochranu trupu a břicha		
<input type="checkbox"/> ochranné vesty, kabáty a zástěry na ochranu před mechanickými riziky nebo proti pořezu	EN ISO 13998, EN ISO 11393-6	24 až 48
<input type="checkbox"/> ochranné vesty, kabáty a zástěry na ochranu před rozstříknutým roztaveným kovem	EN ISO 9185	24
<input type="checkbox"/> ochranné vesty, kabáty a zástěry na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli	EN 14605+A1	6 až 12
<input checked="" type="checkbox"/> ochranné vesty, kabáty a zástěry proti chladu	EN 342	24 až 36
<input type="checkbox"/> vyhřívané vesty		36 až 72
<input type="checkbox"/> ochranné zástěry proti vodě		18
<input type="checkbox"/> záchranné plovací vesty	EN ISO 12402-6+A1	24 až 48
<input type="checkbox"/> zástěry na ochranu před rentgenovým zářením	EN 61331-3	24 až 36
<input type="checkbox"/> bederní pásy, protektory		24 až 36
Prostředky pro prevenci pádů		
<input checked="" type="checkbox"/> zachycovací postroje, spojovací prostředky, spojky, kotvicí zařízení	EN 354, EN 361, EN 362, EN 795,	12
<input type="checkbox"/> prostředky pro zachycení nebo tlumení kinetické energie při pádu	EN 353-1+A1, EN 353-2, EN 355, EN 360, EN 363	PV
<input checked="" type="checkbox"/> pásy a spojovací prostředky pro pracovní polohování nebo zadržení	EN 358,	PV
Ochranné oděvy		
<input checked="" type="checkbox"/> ochranné pracovní oděvy (dvojdielné, kombinézy)	EN ISO 13688, EN 342, EN 343+A1, EN 381-5,- 11, EN 1149-5,	6 až 24
<input type="checkbox"/> oděvy poskytující ochranu před strojním zařízením a ručním nářadím (proti bodnutí, pořezení apod.)	EN ISO 20471+A1, EN ISO 11611, EN ISO 11612, EN 13034+A1	12
<input type="checkbox"/> oděvy na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli	EN 14605+A1	12 až 24
<input type="checkbox"/> oděvy na ochranu před nebezpečnými mikroorganismy	EN 14126	JP
<input type="checkbox"/> oděvy chránící před rozstříkem roztaveného kovu nebo před infračerveným zářením	EN 348, EN ISO 11612, EN ISO 6942	PO až 24
<input type="checkbox"/> oděvy odolné proti žáru a ohni	EN 11611, EN ISO 11612, EN 1486, EN ISO 14116	6 až 24
<input checked="" type="checkbox"/> oděvy proti chladu	EN 342, EN 343+A1, EN 14058	36
<input checked="" type="checkbox"/> oděvy proti vodě s impregnací (nepromokavé)	EN 342, EN 343+A1, EN 14058, EN 14360, EN ISO 15027-1	12 až 24
<input type="checkbox"/> oděvy na ochranu před ionizujícím zářením	EN 1073-1;2	36
<input type="checkbox"/> oděvy na ochranu před kontaminací radioaktivními částicemi	EN 1073-2	JP
<input type="checkbox"/> oděvy na ochranu proti statické elektřině a elektrickému oblouku	EN 1149-1,2,3,5, EN 61482-1-2	12
<input type="checkbox"/> oděvy prachotěsné a proti kapalným aerosolům	EN 14605+A1, EN ISO 13982-1; EN 13034 + A1	JP
<input type="checkbox"/> oděvy plynotěsné	EN 943, EN 14126	PV
<input checked="" type="checkbox"/> 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

Všeobecné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

- Zaměstnanci jsou povinni dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.
- Zaměstnavatel je povinen zajistit všem zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.
- Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví všech svých zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
- Nelze připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Práci směřující k výkonu pouze zdravotně a odborně způsobilé osoby s odpovídající odbornou praxí a zapracováním.
- Při práci musí být kromě platných právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP dodržovány i návody výrobce, pokyny, příkazy a pracovní a technologické postupy stanovené zaměstnavatelem.
- K výkonu pracovní činnosti lze používat pouze stroje, technická zařízení, nářadí a další pomůcky vhodné pro konkrétní činnost a v odpovídajícím technickém stavu.
- Zaměstnanci musí při výkonu stanovené pracovní činnosti používat přidělené osobní ochranné pracovní prostředky. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, pokud není možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce.
- Pokud na pracovišti dojde k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel vždy povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Staveniště studny a její bezprostřední okolí musí být po dobu provozu udržována potřebnými technickými a organizačními opatřeními, splňujícími požadavky právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tohoto zařízení, ve stavu, který neohrožuje bezpečnost a zdraví osob.
- Samotné staveniště musí být ohrazeno nebo jinak zabezpečeno proti vstupu a případnému pádu nepovolaných fyzických osob do studny.
- Stroje a technická zařízení na staveništi uvádět do chodu až v okamžiku, kdy všechny fyzické osoby opustí ohrožený prostor. Pokud není stanoveno jinak, je prostor ohrožený činností stroje vymezen maximálním dosahem jeho pracovního zařízení zvětšeným o 2 m. Na nepřehledných pracovištích smí být stroj uveden do provozu až po uplynutí doby postačující k opuštění ohroženého prostoru všemi fyzickými osobami.
- Zhotovitel vždy určuje způsob zabezpečení staveniště proti vstupu nepovolaných fyzických osob, zajišťuje označení hranic staveniště tak, aby byly zřetelně rozeznatelné i za snížené viditelnosti, a stanoví lhůtu kontrol tohoto zabezpečení. Zákaz vstupu nepovolaným fyzickým osobám musí být vyznačen stanovenou bezpečnostní značkou na všech vstupech a přístupových komunikacích, které k nim vedou.

Zakázané práce:

- Výkon pracovní činnosti bez odpovídající zdravotní a odborné kvalifikace, odborné praxe a zapracování.
- Práce bez použití stanovených osobních ochranných pracovních prostředků.
- Obsluha strojů, technických zařízení a nářadí, které nejsou v odpovídajícím technickém stavu, případně jejich provoz bez stanovené provozní nebo průvodní dokumentace.
- Výkon práce na staveništi pod vlivem alkoholických nápojů a jiných návykových látek.

Práce ve studni

Pokyny pro bezpečnou práci:

- Studnu je nutno z hlediska BOZP považovat za uzavřený prostor s vysokou mírou ohrožení zdraví, kdy je nutno před každým vstupem a zahájením práce provést analýzu rizik a na jejím základě vytvořit a přijmout vhodná bezpečnostní opatření.
- Při práci ve studni je bezpodmínečně nutné dodržovat stanovené technologické nebo pracovní postupy a plán BOZP, který musí být pro studnařské práce vždy vypracován.
- Pozor na tři největší rizika při práci v prostoru studny – mohou mít za následek smrt (nízká koncentrace kyslíku, vysoká koncentrace hořlavých a výbušných látek a vysoká koncentrace toxických látek). K významným rizikům patří i stísněné prostory, omezený vstup a výstup, riziko možného zavalení, zaspání nebo propadnutí i zasažení elektrickým proudem nebo výbuchem.
- Před vstupem do studny vždy provést odvětrání uzavřených prostor studny a zkontrolovat stav ovzduší ve studni, např. pomocí detektoru plynů nebo pomocí zkoušky se svíčkou. V případě potřeby je nutno provést dostatečné odvětrání i za pomoci techniky.
- Práce ve studnách mohou provádět pouze osoby starší 18 let s odpovídajícím zdravotním stavem a patřičnou kvalifikací.
- Osoba sestupující do studny musí používat ochranné zařízení a ochranné prostředky. Zejména jde o pracovní oděv, postroj nebo ochranný pás se závěsem na lano a ochrannou přilbu.
- Neopomenout na zajištění komunikace mezi osobou pracující v uzavřeném prostoru a osobami na povrchu (lano, vysílka, alarm atd.).
- Při sestupu do studny musejí být na povrchu přítomny minimálně dvě osoby, které zajistí osobu uvnitř studny. Tyto osoby musejí být způsobilé i v případě potřeby zajistit účinnou pomoc, být vyškoleni pro používání záchranných pomůcek a poskytování první pomoci.
- Vzhledem k povaze práce ve stísněných a uzavřených prostorech je nezbytné zajistit zpracování nouzových postupů a záchranného plánu.
- Do studny je nutno vždy sestupovat po bezpečném žebříku nebo po stupadlech. Veškerá potřebná výbava musí být spouštěna do studny.

Zakázané práce:

- Provozovat stroje, technická zařízení nebo nářadí, pokud vykazují závadu nebo poruchu, která zvyšuje pravděpodobnost možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců a jiných fyzických osob při jejím provozování.
- Používat při pracovní činnosti stroje a technická zařízení, která nejsou řádně udržována, pravidelně kontrolována a revidována.
- Pobyt osob v uzavřeném prostoru studny bez zajištění osobami na povrchu.
- Práce ve studni bez používání přidělených osobních ochranných pracovních prostředků.

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 trvalivých 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: JUDr. Petr Kožmín, LL.M., MBA | Lektoroval: Ing. Jakub Marek, MSc. | © Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z. ú., 2025, www.zuboz.cz

žlutá, oranžová, zelenožlutá – značka výstrahy (buď opatrný, připrav se, ověř si), modrá – značka příkazu (určité chování anebo postup, použij osobní ochranné pracovní prostředky), zelená – značka nouzového východu, značka první pomoci (označení dveří, východů, cest, zařízení, vybavení), bezpečí (návrat k běžnému stavu).

Kvalitu pracovního prostředí a tepelnou pohodu zaměstnanců bezpochyby ovlivňují mikroklimatické podmínky na pracovišti (teplota vzduchu, relativní vlhkost vzduchu, rychlost proudění vzduchu). Jak přílišné teplo, tak chlad působí na organismus nepříjemně, nebo přímo škodlivě. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost nebo teplotu. Optimální mikroklimatické podmínky na pracovišti je možné nastavit pouze s přihlédnutím k podmínkám konkrétního pracoviště a druhu vykonávané práce. Pro člověka je důležité zajištění tepelné rovnováhy, stavu, při kterém okolí odebírá tělu tolik tepla, kolik právě produkuje, čímž se tělesná teplota udržuje na konstantní výši. Na pracovišti musí být k ochraně zdraví zaměstnanců zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným nebo nuceným větráním. Množství vyměňovaného vzduchu se určuje s ohledem na vykonávanou práci a její fyzickou náročnost tak, aby bylo, pokud je to možné, zajištěno dodržování stanovených limitů větrání pracoviště a proudění vzduchu na pracovišti. Proudění vzduchu musí zajišťovat dobré provětrávání pracoviště a nesmí přispívat k šíření škodlivin na jiné pracoviště.

Kvalitu pracovního prostředí a zrakovou pohodu ovlivňuje dále osvětlení pracoviště. Osvětlení pracoviště má zásadní význam pro kvalitu vykonávané práce a pracovní výkon zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem. K osvětlení pracoviště a spojovacích cest mezi jednotlivými pracovišti se užívá denní, umělé nebo sdružené osvětlení, které musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví v souladu s normovanými hodnotami a požadavky podle příslušné české technické normy.

Při hodnocení kvality osvětlení se posuzuje intenzita osvětlení, neboli osvětlenost (množství světla dopadající na danou plochu) v luxech, rovnoměrnost osvětlení (poměr minimální a průměrné osvětlenosti na dané ploše), rozložení jasu v zorném poli, oslnění, směrovost světla, barva světla nebo míhání světla. Požadované hodnoty udržované osvětlenosti (hodnoty průměrné osvětlenosti na dané ploše, pod které nesmí osvětlenost poklesnout), stanoví příslušná česká technická norma (ČSN EN 12464-1 Světlo a osvětlení – Osvětlení pracovních prostorů – Část 1: Vnitřní pracovní prostory).

Osvětlovací otvory, osvětlovací soustavy zajišťující umělé osvětlení a části vnitřních prostor pracoviště odrážející

světlo musí být pravidelně čištěny a trvale udržovány v takovém stavu, aby byla zachována kvalita osvětlení.

Naproti tomu kvalitu pracovního prostředí může zhoršit hluk na pracovišti. Hlukem se rozumí zvuk, který má na člověka nepříjemný, rušivý nebo škodlivý účinek. Nepříjemný hluk ovlivňuje emoce a motivaci člověka, může zhoršit výkon člověka. Rušivý hluk zvyšuje pracovní zátěž a negativně ovlivňuje výkon člověka. Škodlivý hluk poškozují sluch, zhoršuje stav nervové soustavy a snižuje odolnost organismu člověka. Základními charakteristikami hluku jsou hladina hluku v decibelech a frekvence hluku v hertzech. Člověk je schopen vnímat zvuky o frekvencích 20 až 20 000 Hz, nejcitlivěji vnímá zvuky o frekvencích 1 000 až 4 000 Hz. Schopnost vnímat zvuky je individuální a spojená s věkem člověka. S rostoucím věkem se snižuje schopnost vnímat zvuky o vysoké frekvenci. Oblast slyšení je omezena prahem slyšení a prahem bolesti. Práh slyšení při frekvenci 1 000 Hz je 0 dB. Práh bolesti je 130 dB. Hranice možného poškození sluchu je 85 dB.

Právní úprava ochrany před hlukem vychází ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a z nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, které stanoví hygienické limity hluku, hodnocení rizik hluku a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnanců.

Pracovnílékařská péče

Pracovnílékařská péče je – jak je všeobecně známo – relativně nově upravena zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Zákon o specifických zdravotních službách definuje pracovnílékařské služby jako zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Tato definice je plně v souladu s Úmluvou MOP č. 161 o závodních zdravotních službách, která byla ratifikována již v roce 1989, ale dosud nebyla promítnuta do našeho právního řádu.

Zákon výslovně stanoví, že pracovnílékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách a jinými právními předpisy.

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství. Každý zaměstnavatel bez ohledu na počet zaměstnanců (byť zaměstnává jednoho či dva zaměstnance) má totiž povinnost mít svého lékaře pracovnělékařské péče a musí mít s ním uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, neboť je podle zákoníku práce povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení pracovnělékařské péče jim poskytuje pracovnělékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Pro praxi je důležité, že zaměstnavatel může, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u všeobecného praktického lékaře, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.

Ostatní pracovnělékařské služby jako např. hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařské péče, s nímž uzavřel písemnou smlouvu.

Tato právní úprava vychází z Úmluvy o závodních zdravotních službách MOP č. 161, kterou naše republika ratifikovala již před 25 lety (vyhláška č. 145/1988 Sb.). Úmluva mimo jiné stanoví, že úkolem pracovnělékařských služeb není pouze zajišťování pracovnělékařských prohlídek, ale že se jedná o služby multidisciplinární, které musí směřovat k zajištění kvalitního zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Sama Úmluva ukládá poskytovateli pracovnělékařských služeb celou řadu činností, kterými zaměstnavatel přispívá k zajištění ochrany zdraví jeho zaměstnanců. Vedle sledování zdravotního stavu a jeho vývoje u jednotlivých zaměstnanců, posuzování zdravotní způsobilosti k práci, podílů na hodnocení zdravotních rizik souvisejících s pracovními podmínkami a pracovním prostředím, poskytování první pomoci, je kladen důraz na poradenství jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance v problematice ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Mimo to se počítá i se zapojením poskytovatele pracovnělékařských služeb do programů podpory zdraví na pracovišti za účelem zlepšování nebo udržování zdravotního stavu zaměstnanců ovlivněním jejich životního stylu.

Pro zaměstnavatele a pro praxi vůbec je důležité, že pro posuzování zdravotní způsobilosti k práci má velký význam znalost konkrétní práce a konkrétního pracovního prostředí. Z toho důvodu musí být důležitou součástí poskytovaných služeb dohled na pracovištích zaměstnavatele. Každý zaměstnavatel si jej musí zapracovat do svých smluv s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zabýváme-li se BOZP z pohledu pracovního prostředí a výše uvedené základy, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, musíme se vrátit na úplný úvod zákoníku práce k jeho základním zásadám. Koncepční novela zákoníku práce v roce 2012 přinesla pro další osud a směřování pracovního práva v budoucnu významnou změnu, když v novém § 1a ZP definovala základní zásady pracovněprávních vztahů. V základních zásadách jsou totiž vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy mající za cíl organizaci práce fyzické osoby a vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytnou ochranu zaměstnance při práci.

Tyto základní zásady jsou významnými interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

První základní zásadou zákoníku práce je zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Tato zásada je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, jak odpovídá celému historickému vývoji pracovního práva v posledních 150 letech. Ochrana práv zaměstnance je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva, kterou je ovládáno již od jeho vzniku a promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení (tj. ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance). Na této zásadě je vybudován i sám zákoník práce, kterým de facto stát chrání zaměstnance před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v neprospěch zaměstnance a k vytvoření nedůstojných pracovních podmínek, často ohrožujících bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Jedná se především o ustanovení, podle něž zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, nesmí za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu ukládat zaměstnanci peněžité postihy ani je od něho požadovat.

Druhou základní zásadou zákoníku práce je zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce a ta je pro naši úvahu nad uspokojivými pracovními podmínkami na pracovišti prvořadá. Tato zásada, byť je de facto pouhým přepisem čl. 28 LZPS, shrnuje smysl a cíl řady

úmluv MOP a směrnic ES týkajících se BOZP, jimiž je Česká republika vázána. V teorii pracovního práva se sice vyskytují názory, že tato zásada je nadbytečná, neboť je de facto obsažena i v zásadě první, ale zajisté je pro praxi dobré, že tato zásada byla mezi základními zásadami zákoníku práce zdůrazněna.

Přes velké množství předpisů, které se (v rozličné míře) zabývají problematikou BOZP, lze za jakési základní provedení této zásady považovat ustanovení § 101 až 108 ZP. Další požadavky na BOZP v pracovněprávních vztazích stanoví zákon č. 309/2006 Sb., kterým se stanoví další podmínky zajištění BOZP, množství dalších právních předpisů pak upravuje specifika právní úpravy BOZP v nejrůznějších oblastech, v nichž je konána závislá práce. V poslední době se do popředí zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců v souvislosti se zajišťováním zdraví neohrožujících pracovních podmínek dostala otázka vybavení pracovišť výpočetní technikou.

Všechny povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP mají jediný cíl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky zaměstnanců. Z tohoto úhlu pohledu je pak BOZP nedílnou a neodmyslitelnou součástí péče o zaměstnavatele.

Stravování zaměstnanců

Zákoník práce výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Zaměstnavatel tedy nemá povinnost zajistit stravování svých zaměstnanců, má jen povinnost umožnit zaměstnancům stravování. Jde o fakultativní plnění zaměstnavatele, vyplývající z jeho vlastního rozhodnutí, nicméně u většiny zaměstnavatelů je pravidelnou součástí zajišťování péče o zaměstnance.

Poskytování stravování zaměstnancům lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší

vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, pokud tyto záležitosti nejsou upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tímto zvláštním předpisem je vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, a vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít zčásti na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), anebo může být poskytnut z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného obdobného fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele, resp. jako nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele.

Zajištění stravování v průběhu pracovní směny je sice osobní záležitostí zaměstnance, nicméně a souvisí s povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyř a půl hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnavatel může po projednání s odborovou organizací stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo a s tím bezprostředně souvisí i otázka stravování zaměstnanců.

Závěrem malá rada

Jak je patrné z výše uvedeného, v oblasti péče o zaměstnance mají zaměstnavatelé široké pole působnosti. Zákon jim klade v tomto směru jen minimální meze, neboť sám zákon o daních z příjmu stanoví, že daňově uznatelnými náklady (výdaji) jsou veškeré náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců. Proto jsou pro zaměstnavatele v tomto ohledu hlavním kritériem jeho finanční možnosti. Přitom ale musí každý zaměstnavatel také dodržet zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a dodržet zákaz diskriminace.

Více článků, předpisů a Pracovních situací na
www.bhp.cz

Mimosoudní dohody o náhradě škody za pracovní úrazy

JUDr. Ladislav Jouza

V pracovních sporech mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platí, že vždy je lepší se dohodnout, než se „soudit“. U netypických pracovních úrazů jako je infarkt, kýla, mozková mrtvice apod., to platí dvojnásob. Při sjednávání dohod o mimosoudním odškodnění nejen netypických pracovních úrazů by se mělo postupovat podle § 125 občanského soudního řádu. Zejména se jedná o prokázání existence důvodů, které pro zaměstnavatele znamenají zproštění povinnosti nahradit škodu za pracovní úraz.

Objektivní hodnocení důkazů

Podle ustanovení § 125 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, o důkazních prostředcích, se mohou používat za důkaz všechny prostředky, jimiž lze zjistit skutečný a objektivní stav, zejména výslech svědků, znalecký posudek, zprávy a vyjádření orgánů, listiny, výslech účastníků. Mají-li se předcházet soudní spory a náhrady škod z pracovních úrazů, je třeba, aby zaměstnavatel již v mimosoudním řízení seznámil zaměstnance s navrhovanými důkazy, neboť dohoda mezi poškozeným a zaměstnavatelem je jedním z častých způsobů odškodnění pracovního úrazu v mimosoudním řízení. Většinou se uzavírá v případech, kdy zaměstnavatel uznává svou odpovědnost za způsobený pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Vyčíslení jednotlivých nároků není třeba v těchto případech sporem, neboť podklady pro posouzení nároku za ztrátu na výdělku dodá mzdová účtárna a bodové hodnocení pro bolestné a ztížení společenského uplatnění obstará lékař.

U netypických pracovních úrazů je znalecký posudek lékaře jedním z rozhodujících důkazů. Lékař musí potvrdit úrazový děj, tedy příčinnou souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou a další okolnosti, jako je vliv pracovního zatížení na vznik úrazu, zdravotní stav zaměstnance apod.

Pravidla pro hodnocení

Není žádným tajemstvím, že pracovní úrazy a nemoci z povolání postihují zaměstnance všech kategorií i různých věkových a sociálních skupin. Zejména u lidí mladších může mít pracovní úraz nepříznivé důsledky, především ve ztížení uplatnění v životě rodinném, kulturním, sportovním i společenském. Veškeré tyto okolnosti by měly být hodnoceny při sjednávání obsahu mimosoudní dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o odškodnění netypického pracovního úrazu.

Zvláště nepříznivé důsledky pro poškozené zaměstnance může mít ztížení společenského uplatnění. Projevuje se v životních úkonech poškozeného, v uspokojování jeho životních a společenských potřeb nebo v plnění jeho společenských úkolů. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti.

Pravidla pro hodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění uvádí nařízení vlády č. 276/2025 Sb. Není v něm již uvedena přesná výše bodů, ale vychází se při výpočtu z průměrné mzdy, která byla zjištěna v národním hospodářství za 1 až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (tedy za rok 2024). Je to 1 % z této průměrné mzdy, pro rok 2025 je to částka 451,07 Kč za jeden bod.

Rozhoduje lékařský posudek

Bodové hodnocení, které je rozhodující pro výši škody, uvádí lékař v lékařském posudku. Posudek zpracovává posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného nebo ho vydává zdravotnické zařízení, jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek. U nemoci z povolání je to zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemoci z povolání, jehož posuzující lékař zpracoval lékařský posudek.

Lékařský posudek se vydává u bolesti, jakmile je možno považovat zdravotní stav poškozeného za ustálený a u ztížení společenského uplatnění zpravidla až po jednom roce, kdy došlo ke škodě na zdraví. Musí vždy obsahovat postupy, kterými posuzující lékař dospěl k závěru svého hodnocení a odborné odůvodnění případného zvýšení bodového hodnocení.

Vyšší bolestné

V některých případech může být odškodnění bolestného vyšší nad uvedenou hranici. Je to například, kdy škoda na zdraví vyžadovala náročný způsob léčení nebo vznikly komplikace (např. infekce rány prodlužující dobu léčení, proleženiny, náročný způsob léčení, léčení zahrnující dlouhodobou plicní ventilaci), nebo kdy škoda vedla ke zvlášť těžkým následkům, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě, a to s ohledem na věk poškozeného i jeho předpokládané uplatnění v životě. V uvedených případech se může zvýšit bodové ohodnocení až o 50 %, tedy na částku 677,07 Kč za jeden bod.

Zvýšení bolestného zaměstnavatelem

Bodové zvýšení může provést samotný zaměstnavatel. Má k tomu různé právní možnosti, např. bodové zvýšení uvede ve vnitřním předpise, který vydal podle § 305 ZP. Ke zvýšení může přikročit i v uzavírané dohodě o mimosoudním vypořádání.

Zaměstnavatel však při tomto zvýšení musí hodnotit souvislost se zákonným pojištěním odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem podle vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. Zaměstnavatelé jsou pro případ pracovních úrazů povinně zákonně pojištěni, a podle § 2 uvedené vyhlášky mají právo na to, aby za ně pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu. Pojišťovna však podle § 4 vyhlášky již nehradí škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy. Pojišťovny tedy dobrovolně zvýšené odškodnění nad rámec odškodnění stanoveného bodovým ohodnocením v lékařském posudku často nevyplatí. Aby zvýšené odškodnění pojišťovny vyplatily, musel by odškodnění zvýšit soud podle § 271s ZP. Zaměstnanec by musel svůj nárok uplatnit soudně. Zvýšená částka nad bodové hodnocení lékařem by pak podléhala odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Pomoc odborů

Při sjednávání dohody o mimosoudním odškodnění pracovního úrazu mohou pomoci odborové orgány. Zákoník práce totiž ukládá zaměstnavateli v § 271r povinnost s nimi bez zbytečného odkladu projednat způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy. Při tomto projednávání vychází odborový orgán z výsledků vyšetřování, protože jen tak může dojít k závěru, že poškozený má nárok na náhradu škody a v jakém rozsahu. V každém případě je nutné, aby ho poučil, jaké má nároky, včetně možnosti podle ZP a nařízení vlády č. 276/2015 Sb., a jak má postupovat v případě, kdy zaměstnavatel jeho nárok neuzná nebo uzná jen zčásti.

Za vhodný důkazní prostředek je možno považovat záznam o pracovním úrazu. Často se hospodářské vedení vymlouvá na to, že nebyl sepsán záznam o úrazu a nechce jej odškodnit. Nárok na odškodnění není závislý na tom, zda zaměstnanec úraz

ohlásí či nikoliv, ani na tom, zda je nebo není sepsán záznam o úrazu. I výpověď svědka, který byl bezprostředním účastníkem události, může přispět ke zjištění skutečného stavu věci.

Účastí odborového orgánu v mimosoudním řízení se má zabezpečit, aby důkazy, jimiž se má prokázat zproštění zaměstnavatele od povinnosti k náhradě škody, se zaměstnanci předložily k vyjádření a odborový orgán jako kolektivní orgán mohl skutečný stav věci objektivně zjistit a přispět tak k správnému a včasnému odškodnění pracovních úrazů.

U zaměstnavatelů, kde odbory nejsou ustaveny, povinnost projednání náhrady škody odborovou organizací odpadá.

Za porušení předpisu náhrada škody

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností (§ 265 odst. 1 ZP). O porušení právních povinností půjde např. při nezajištění teploty na pracovišti, neposkytnutí ochranných nápojů nebo bezpečnostních přestávek apod. Náhrada škody může mít podobu např. náhrady za ztrátu na výdělků v důsledku onemocnění, bolestné apod. Předpokladem této odpovědnosti zaměstnavatele je ovšem vznik škody, příčinná souvislost mezi zaviněným porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele (nedbalostní nebo úmyslné jednání), a vznikem škody.

Pozor na pokuty

Neplnění povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce má svůj odraz i v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v § 30. Pokutu může zaměstnavatel obdržet např. v těchto případech spáchání správního deliktu:

- ▶ nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu (§ 132a ZP) – pokuta až do částky 2 milionu Kč,
- ▶ nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 ZP – pokuta až do částky 2 milionu Kč,
- ▶ nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání – pokuta až do částky 400 tisíc Kč,
- ▶ neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 309/2006 Sb. – pokuta až do částky jednoho milionu Kč,
- ▶ poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákoně č. 309/2006 Sb. – pokuta až do částky jednoho milionu Kč.

Obdobné povinnosti na úseku bezpečnosti práce a tomu odpovídající sankce při spáchání přestupku jsou v zákoně č. 251/2005 Sb. uvedeny v § 17 i pro fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli, např. pro osoby samostatně výdělečně činné.

Zlepšení kultury prevence pracovních úrazů v lesnictví

Ing. Jiří Vala, Ph.D.

Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.

Prevenice je hlavní zásadou legislativy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Evropské unii, a hodnocení a řízení rizik je základním kamenem účinné prevence. Kultura prevence v organizaci vyjadřuje, jak důležitá jsou témata bezpečnosti a ochrany zdraví při každodenní práci. Základní požadavky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru stanoví zaměstnavateli zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru. Oba tyto předpisy zohledňují ve svých ustanoveních především principy prevence. Z toho musí vycházet také opatření přijímaná za účelem prevence rizik.

1. Význam kultury prevence pracovních úrazů a lesnictví

Jednou z hlavních priorit Strategického rámce EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021-2027 je zlepšování prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání a naplňování cíle nulového počtu úmrtí v souvislosti s výkonem práce.

V tomto strategickém rámci se uvádí, že je nutné vyvinout veškeré možné úsilí ke snížení počtu úmrtí souvisejících s prací, a to v souladu s přístupem „vize nula“ k úmrtím souvisejícím s prací v EU. Za tímto účelem posiluje strategický rámec kulturu prevence jak v organizacích, tak mezi jednotlivými pracovníky.

Prevenice úmrtí souvisejících s prací je možná pouze díky:

- ▶ pečlivému vyšetřování úrazů a úmrtí na pracovišti,
- ▶ určení a řešení příčin těchto úrazů a úmrtí,
- ▶ zvyšování informovanosti o rizicích úrazů, zranění a nemocí z povolání, a
- ▶ lepšímu prosazování stávajících pravidel a pokynů.

Důležité: Rovněž zkušenosti získané z mimořádných událostí a nebezpečných situací a výměna informací o těchto událostech povedou k lepší analýze a prevenci v celé EU.

Evropská komise v tomto dokumentu dále, mimo jiné, vyzývá členské státy, aby pracovaly na plnění přístupu „vize

nula“ k úmrtím souvisejícím s prací v EU a poskytovaly lepší pokyny a školení v oblasti posuzování rizik a preventivních opatření, a to zejména pro mikropodniky a malé a střední podniky. [1]

Prevenice rizik v oblasti BOZP především spočívá v soustavném vyhledávání nebezpečí a rizik, v jejich vyhodnocování a přijímání opatření k ochraně před nimi. Podle ustanovení § 102 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, prevencí rizik jsou: „všechna opatření, vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik“.

Pracovní úrazy mají stále za následek vysokou míru smrtelných a vážných úrazů, hospitalizací, nepřítomnosti v práci, invalidity a předčasného odchodu do důchodu. Posílení „kultury bezpečnosti“ v organizacích tak může mít pozitivní dopad na povědomí o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Diagnostické nástroje, jako je „**Safety Climate Tool**“ a „**Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire**“, jsou důležitým příspěvkem k podpoře silné kultury bezpečnosti v organizacích. Kromě toho se přijetí „vize nula“ ukázalo jako eticky udržitelná strategie závazku založená na myšlence, že všem pracovním úrazům lze předejít. [2]

Safety Climate Tool (Nástroj pro zjištění „bezpečnostního klimatu“ v organizacích) pomocí jednoduchého online dotazníku zkoumá postoje a vnímání zaměstnanců v klíčových oblastech zdraví a bezpečnosti a zároveň zaručuje anonymitu.

Safety Climate Tool měří prvek kultury bezpečnosti - „způsob, jakým se věci dělají“ v organizaci, pokud jde o zdraví a bezpečnost. To je významný výchozí bod pro každou organizaci, aby se neustále zlepšovala a navyšovala bezpečnostní standardy. [3]

Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (Skandinávský dotazník klimatu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), dostupný v českém jazyce na stránkách: <https://nfa.dk/media/wgrbo4le/nosacq-50-czech2023.pdf>, je nástroj pro diagnostiku klimatu bezpečnosti práce a hodnocení intervencí v oblasti bezpečnosti práce. [4, 5]

Existuje mnoho různých definic kultury BOZP (organizační) a související koncepce klimatu BOZP. Guldenmund (2000) uvádí ve svém přehledovém článku o kultuře bezpečnosti osmnáct různých definic. Kulturu BOZP považujeme za souhrn postojů, (implicitních) předpokladů, přesvědčení, vnímání a zvyků členů organizace, které jsou pro BOZP relevantní. Kultura bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je vyjádřena v politice, postupech, činnostech a chování a je vždy aspektem organizační kultury. [6]

V této souvislosti je zapotřebí zdůraznit, že pozitivní kultura BOZP je jedním z účinných nástrojů prevence vzniku pracovního úrazu.

Důležité: Zaměstnavatel je povinen vytvářet zaměstnancům podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci. Nevyhovující pracovní podmínky a nedodržení zásad bezpečné práce jsou častými příčinami vzniku pracovního úrazu. [7]

Prevence pracovních úrazů je záležitostí společnou pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatelé by měli zajistit bezpečné pracovní prostředí, poskytovat pravidelná školení a zaškolování, a dbát na dodržování bezpečnostních postupů.

Ochrana osob před zdravotními a bezpečnostními riziky při práci je klíčovým prvkem pro zajištění důstojných pracovních podmínek pro všechny pracovníky. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zakotvená ve Smlouvách a v Listině základních práv je jedním z klíčových prvků hospodářství EU, které slouží lidem.

V roce 2020 došlo v EU ke 2,7 milionu pracovních úrazů bez smrtelných následků, které vyústily v pracovní neschopnost v délce alespoň čtyř kalendářních dnů, a k 3355 smrtelným pracovním úrazům, což odpovídá

poměru přibližně 815 úrazů bez smrtelných následků na každý smrtelný úraz.

V rámci EU se přibližně dvě třetiny (63,1 %) všech smrtelných pracovních úrazů a více než dvě pětiny (44,1 %) všech pracovních úrazů bez smrtelných následků v roce 2020 připadly v odvětvích stavebnictví, dopravy a skladování, zpracovatelského průmyslu a zemědělství, lesnictví a rybolovu. K více než pětině (21,5 %) všech smrtelných pracovních úrazů v EU došlo v roce 2020 v odvětví stavebnictví, přičemž druhý nejvyšší podíl připadá na zpracovatelský průmysl (15,2 %). [8]

A jak je na tom Česká republika s pracovní úrazovostí?

Státní úřad inspekce práce spolu s Českým báňským úřadem zaevidoval v roce 2023 **celkem 35 840 pracovních úrazů**, z tohoto počtu bylo 77 smrtelných pracovních úrazů, 732 závažných pracovních úrazů a 35 031 ostatních pracovních úrazů. V porovnání s předchozím rokem 2022, ve kterém bylo zaznamenáno celkem 36 117 pracovních úrazů, došlo v roce 2023 k mírnému poklesu celkového počtu pracovních úrazů o 277 případů. V roce 2023 došlo k 46 pracovním úrazům mladistvých zaměstnanců, což je ve srovnání s rokem 2022, ve kterém bylo zaznamenáno 58 pracovních úrazů mladistvých, pokles o 12 takovýchto případů. Z celkového počtu pracovních úrazů mladistvých se ve 2 případech jednalo o závažný pracovní úraz, přičemž **příčinou vzniku těchto pracovních úrazů bylo špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko.**

A jak je to celkově s příčinami pracovních úrazů v České republice?

Již řadu let je nejvíce pracovních úrazů zaznamenáváno v důsledku kategorie „Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko!“

Jednalo se především o:

- podcenění vyhodnocených rizik,
- **nedostatečně zvolená opatření proti působení rizik,**
- nepředvídatelná rizika na pracovištích anebo při práci s konkrétními zařízeními.

V roce 2023 bylo v této kategorii zaznamenáno celkem 33 529 pracovních úrazů. Z tohoto celkového počtu se jednalo o 52 smrtelných pracovních úrazů (tzn. 67,5 % ze všech smrtelných pracovních úrazů), 578 závažných pracovních úrazů (tzn. 79,0 % ze všech závažných pracovních úrazů) a 32 899 ostatních pracovních úrazů (tzn. 93,9 % ze všech ostatních pracovních úrazů).

Druhou nejpočetnější skupinu příčin vzniku pracovních úrazů, kromě té, u které nebylo možné určit příčinu vzniku pracovního úrazu, tvořily pracovní úrazy vzniklé v kategorii

„Používání nebezpečných postupů nebo způsobu práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru.“

Do této kategorie se řadí pracovní úrazy, ke kterým došlo například:

- ▶ při nevhodné práci ve výškách,
- ▶ při práci na zařízeních a při pohybu v jejich nebezpečných prostorech,
- ▶ při údržbách zařízení za jejich chodu apod.

V této kategorii vzniklo celkem 579 pracovních úrazů, z toho bylo 8 smrtelných pracovních úrazů (tzn. 10,3 % ze všech smrtelných pracovních úrazů), 57 závažných pracovních úrazů (tzn. 7,6 % ze všech závažných pracovních úrazů) a 514 ostatních pracovních úrazů (tzn. 1,5 % ze všech ostatních pracovních úrazů).

Třetí nejpočetnější skupinu tvořila kategorie **„Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu (nikoliv pracoviště)“**.

Zde se nejčastěji jednalo o vznik pracovních úrazů například:

- ▶ při manipulaci s materiálem a břemeny (např. jejich nedostatečné zajištění vázacími prostředky, jejich uvolnění nebo pád při skladování a stohování),
- ▶ pád zaměstnanců na podlaze (např. uklouznutí, podklouznutí) atd.

V této kategorii bylo zaznamenáno celkem 316 pracovních úrazů, z toho bylo 17 závažných pracovních (tzn. 2,3 % ze všech závažných pracovních úrazů) úrazů a 299 ostatních pracovních úrazů (tzn. 0,9 % ze všech ostatních pracovních úrazů). [9]

Kampaň SLIC „Pracuj bez úrazu“ v České republice

S cílem prevence pracovních úrazů a sdílení znalostí šetření pracovních úrazů, včetně jejich příčin, proběhla v roce 2024 Kampaň SLIC "Pracuj bez úrazu", do které se zapojily inspektořaty práce ze všech členských států Evropské unie. Cílem kampaně tak bylo upozornit na problematiku pracovních úrazů a sdílením znalostí šetření pracovních úrazů přispět ke snížení pracovní úrazovosti.

Kontroly v rámci této kampaně v České republice, v souladu s ostatními členskými státy EU, probíhaly v odvětví zemědělství a lesnictví, stavebnictví a v dopravě, a to u zaměstnavatelů s 1-250 zaměstnanci (tzn. mikro, malé a střední podniky), které pro oblast BOZP mnohdy nemají dostatečné personální ani ekonomické zdroje. [10]

A právě lesnictví je v České republice jedním z odvětví, které se z hlediska rizikovitosti práce trvale řadí na jedno z předních míst žebříčků. Důvodem je skutečnost, že

většina prací v lesním hospodářství probíhá téměř po celý rok ve vnějším prostředí za měnících se klimatických podmínek a také podmínek daného pracoviště.

Důležité: Kontrolní činnost Státního úřadu inspekce práce potvrzuje skutečnost, že nejrizikovější oblastí lesního hospodářství zůstává se značným nárůstem těžba dřeva. Druhou nejrizikovější oblastí lesního hospodářství je soustředování dřeva.

Společným jmenovatelem většiny pracovních úrazů v lesnictví je ztráta ostražitosti. Mnoho pracovních úrazů se stane proto, že pracovník při dané činnosti podcení vzniklou situaci a špatně odhadne možné riziko.

Pracovní úrazy v lesnictví souvisejí nejčastěji s: [9]

- ▶ nerespektováním ohroženého prostoru,
- ▶ nedodržováním stanovených pracovních postupů,
- ▶ nepoužíváním předepsaných osobních ochranných pracovních prostředků a pracovních pomůcek, a také
- ▶ s nedodržováním zakázaných činností při jednotlivých pracovních činnostech.

Základní povinnosti zaměstnavatele, vyplývající z nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru, jsou:

- ▶ **stanovit pracovní postupy a způsob organizace práce** s ohledem na vykonávanou činnost, technologické postupy, zvláštnosti pracoviště, pracovní podmínky, bezpečnost provádění jednotlivých pracovních úkonů a možnost ohrožení nepříznivými povětrnostními podmínkami, zvířaty nebo hmyzem,
- ▶ před zahájením prací **seznámit zaměstnance se stanovenými pracovními postupy a způsobem organizace práce,**
- ▶ **seznámit zaměstnance se způsobem zajišťování první pomoci a vybavit jej příslušnými osobními ochrannými pracovními prostředky,**
- ▶ seznámit osamocenému zaměstnanci nebo samostatně pracujícího zaměstnance **s pravidly pro dorozumívání mezi zaměstnanci na pracovišti nebo pro dorozumívání se zaměstnavatelem,**
- ▶ zajistit s ohledem na rizika vykonávané pracovní činnosti, charakter pracoviště a počet zaměstnanců, aby zaměstnanci vykonávající práce s řetězovou pilou, křovinořezem nebo ručním nářadím s ostřím byli **vybaveni prostředky pro poskytnutí první pomoci,** včetně zajištění prostředků umožňujících přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby,
- ▶ zajistit, aby osamocený zaměstnanec nebo samostatně pracující zaměstnanec přerušil práci, pokud nemůže pokračovat v práci bezpečným způsobem, a o přerušení práce informoval bez zbytečného odkladu zaměstnavatele,
- ▶ **vyhotovit záznam o předání pracoviště jinému zaměstnavateli,** který musí obsahovat informace

o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením,

- ▶ zajistit, aby po celou dobu vykonávání práce v lese a na pracovištích obdobného charakteru byly **dodržovány návody k obsluze a údržbě strojů, technických zařízení, dopravních prostředků a nářadí**,
- ▶ organizovat práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru tak, aby práce se řetězovou pilou, obsluhu mechanizačních prostředků a soustředování dříví traktorem, koňmi nebo lanovým dopravním nařízením **vykonávali pouze zaměstnanci, kteří byli k této činnosti vyškoleni a v ní zacvičeni a jejichž znalosti a dovednosti byly ověřeny zaměstnavatelem.** [11]

Práce v lesním hospodářství je velmi riziková a zejména při těžbě dřeva řetězovou pilou dochází ke vzniku pracovních úrazů velmi často. Vzhledem k vyskytujícím se rizikům při těžbě dřeva se mnohdy jedná o pracovní úrazy závažné a někdy i smrtelné.

Požadavky na práci s řetězovou pilou [12]

Zaměstnavatel musí zajistit, aby řetězové pily nebyly používány bez:

- ▶ krytu pohybujících se částí řetězové pily, mimo činné části pilového řetězu,
- ▶ účinného antivibračního systému,
- ▶ zachycovače roztrženého řetězu,
- ▶ účinné bezpečnostní brzdy řetězu, a aby tyto bezpečnostní prvky byly během používání řetězové pily plně funkční.

Zaměstnavatel musí zajistit, aby řetězová pila se spalovacím motorem nebyla používána bez:

- ▶ tlumiče výfuku,
- ▶ spojky automatického vypínání chodu řetězu při volnoběžném chodu motoru,
- ▶ funkční dlahové pojistky, umístěné v horní části zadní rukojeti řetězové pily.

Důležité: Zaměstnavatel musí zajistit, aby obsluhou řetězové pily byl pověřen pouze zaměstnanec starší 18 let, který je k uvedené činnosti zdravotně způsobilý.

Zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanec při práci s řetězovou pilou při těžební a pěstební činnosti a údržbě zeleně vždy používal ochranný oděv a pracovní obuv odolnou proti pořezání a další osobní ochranné pracovní prostředky stanovené zaměstnavatelem, s přihlédnutím k návodu výrobce na obsluhu řetězové pily.

Důležité: Velkým rizikem pro obsluhu řetězové pily je riziko pořezání se řetězovou pilou v oblasti nohou. Při práci s řetězovou pilou (těžba a manipulace dřeva) je proto

povinností obsluhu používat tzv. neprořeznou obuv, která obsluhu řetězové pily chrání proti pořezání v rizikových oblastech (riziková je zejména špička boty). Vybavení tzv. neprořezným oděvem (speciální oděv pro obsluhu řetězových pil požadovaný výrobcem v návodu k obsluze) je v současné době běžným vybavením všech těžařů (i v případě OSVČ). [11]

Při práci s řetězovou pilou zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanci:

- ▶ **neprováděli práce ze žebříku,**
- ▶ nepřidržovali rozřezávané dříví rukou nebo nohou,
- ▶ před začátkem a v průběhu práce podle potřeby **kontrolovali stav bezpečnostních prvků řetězové pily**, a pokud bezpečnostní prvky nejsou funkční, řetězovou pilu nepoužívali,
- ▶ startovali motorovou pilu způsobem, který neohrozí zaměstnance nebo jiné fyzické osoby vyskytující se na pracovišti, a **v souladu s návodem výrobce pro obsluhu řetězové pily,**
- ▶ **zastavovali chod motoru řetězové pily**, pokud přecházejí na pracovišti na vzdálenost větší než 150 m, pokud podmínky bezpečné práce nevyžadují zastavení chodu motoru již při menší vzdálenosti,
- ▶ při přecházení s řetězovou pilou s motorem v chodu vždy **zablokovali chod pilového řetězu bezpečnostní brzdou řetězu,**
- ▶ **převáželi řetězovou pilu s nasazeným ochranným krytem nebo s demontovanou řezací částí,**
- ▶ zastavovali chod motoru řetězové pily, **pokud provádějí opravu a údržbu motorové nebo řezací části řetězové pily**, mimo seřízení karburátoru,
- ▶ **nepracovali osamoceně,**
- ▶ při doplňování paliva do řetězové pily dbali náležitě opatrnosti s ohledem na nebezpečí vzniku požáru při styku paliva s horkými částmi řetězové pily a **důsledně dodržovali návod výrobce pro obsluhu řetězové pily.**

Důležité: O výsledcích revízi, kontrol a oprav řetězové pily musí zaměstnavatel po celou dobu jejího provozu vést evidenci.

Školení k BOZP u obsluhy řetězové pily [13]

Platné právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP nestanovují pro práce prováděné řetězovou pilou žádnou zvláštní odbornou způsobilost, tzn., že obsluha těchto strojů nemusí být držitelem „průkazu“.

Ve smyslu ustanovení § 103 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je povinností zaměstnavatele určit obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení.

Důležité: Konkrétní požadavky na kvalifikaci obsluhy motorové pily může stanovit i výrobce v návodu na obsluhu.

Povinností zaměstnavatele je pak zajistit jejich dodržování v návaznosti na ustanovení § 3 odst. 6 nařízení vlády č. 339/2017 Sb., ve kterém se konkrétně uvádí, že „**Zaměstnavatel musí zajistit, aby po celou dobu vykonávání práce v lese a na pracovištích obdobného charakteru byly dodržovány návody k obsluze a údržbě strojů, technických zařízení, dopravních prostředků a nářadí.**“

Obsluha řetězové pily musí být seznámena s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, které doplňují její odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce. Dále musí být obsluha seznámena s návodem výrobce konkrétního přenosného nářadí s motorem. Toto může provést zaměstnavatel sám anebo prostřednictvím osoby určené výrobcem či dodavatelem tohoto nářadí.

Zaměstnavatel musí organizovat práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru v návaznosti na ustanovení § 4 nařízení vlády č. 339/2017 Sb. tak, aby **práce se řetězovou pilou vykonávali pouze zaměstnanci, kteří byli k této činnosti vyškoleni a v ní zacvičeni a jejichž znalosti a dovednosti byly ověřeny zaměstnavatelem.**

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel je tedy povinen minimalizovat rizika pro zaměstnance. Zejména má tak i povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Požadavky na práci ve výškách [12]

Při práci ve výškách (viz nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky) na stojících stromech zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanci:

- ▶ **nepracovali v koruně stojícího stromu, pokud nejsou vybaveni pro práci ve výškách;** v koruně stojícího stromu smí pracovat pouze jeden zaměstnanec, který musí být jištěn dalším zaměstnancem stojícím u paty stromu,
- ▶ **nepracovali při povětrnostní situaci,** kdy dochází k nebezpečnému výkyvu korun stromů,
- ▶ **nepracovali při teplotě vzduchu,** korigované účinky proudícího vzduchu, nižší než -10 °C během pracovní doby,
- ▶ **nepracovali osamocené,**
- ▶ pro výstup do korun stromů **používali stanovené prostředky, zejména bezpečnostní postroj nebo poutací řemeny a ocelové stupačky.**

Důležité: Před zahájením prací ve výškách na stojících stromech musí zaměstnavatel vymežit ohrožený prostor a stanovit pravidla signalizace mezi zaměstnancem stojícím na zemi a zaměstnancem provádějícím práci ve výškách. Ruční nářadí se do koruny stromu dopravuje pomocí lana, jeho použití zajišťuje k této činnosti určený zaměstnanec.

Zaměstnavatel musí zajistit, aby se odřezávání větví koruny stojícího stromu pomocí řetězové pily provádělo z pracovní plošiny nebo, není-li to z důvodů spočívajících v povaze terénu možné, za použití jiné speciální techniky určené pro práci ve výškách.

Zaměstnanec i řetězová pila musí být při výstupu do koruny stromu, během práce i při sestupu zajištěni proti pádu samostatnými jisticími prostředky, upevněnými mimo zónu prováděné práce.

Důležité: Pro práci ve výškách s řetězovou pilou musí zaměstnavatel zajistit zpracování místního provozního bezpečnostního předpisu.

Povinné OOPP při práci v lese [14]

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) je především řešeno v ustanovení § 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a nařízením vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

Z těchto předpisů vyplývá, že **OOPP přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu (např. dle Směrnice pro poskytování OOPP) zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek pro jednotlivé pracovní činnosti.**

Důležité: Při přidělování OOPP je nutné vycházet i z návodů k obsluze od výrobců používaných strojů a zařízení.

Co se týká OOPP pro práci s řetězovou pilou, tak na základě ustanovení § 8 odst. 4 nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru, musí zaměstnavatel zajistit, aby **zaměstnanec při práci s řetězovou pilou při těžební a pěstební činnosti a údržbě zeleně vždy používal ochranný oděv a pracovní obuv odolnou proti porážení a další OOPP stanovené zaměstnavatelem, s přihlédnutím k návodu výrobce na obsluhu řetězové pily.**

Důležité: Vzhledem k tomu, že i osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) se běžně pohybují v pracovním prostředí a na pracovištích, na kterých vykonávají svoji pracovní činnost (např. již uvedená práce v lese), tak i na ně se vztahují povinnosti k zajištění požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Konkrétně na základě ustanovení § 12 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů: „Na právní vztahy týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní právní vztahy, jde-li o fyzickou osobou, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu.“

Ustanovení § 12 zákona č. 309/2006 Sb. pak specifikuje, které ustanovení § zákoníku práce a zákona č. 309/2006 Sb. se na OSVČ a další osoby v tomto ustanovení § vztahují: „§ 101 odst. 1, 2 a 5 § 102, 104 a 105 zákoníku práce a § 2 až 11 s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.“

Z uvedených ustanovení § těchto 2 zákonů vyplývají některé prováděcí právní předpisy, které blíže specifikují povinnosti, jež musí i OSVČ vzhledem ke své vykonávané činnosti dodržovat.

V problematice OOPP se tak jedná o stejné povinnosti jako u běžného zaměstnavatele. To znamená vyplývající z ustanovení § 104 zákoníku práce, prováděcího právního předpisu (nařízení vlády č. 390/2021 Sb.).

V případě OSVČ pracujícího v lese nebo na pracovišti obdobného charakteru se na něj vztahuje další povinnost k OOPP při práci s řetězovou pilou. Konkrétně tak dle již výše uvedeného ustanovení § 8 odst. 4 nařízení vlády č. 339/2017 Sb.

Samotná citace ustanovení § 12 zákona č. 309/2006 Sb. však uvádí i další ustanovení § zákoníku práce a zákona č. 309/2006 Sb. V případě používání např. ručního nářadí (sekyra apod.), nebo řetězové pily se **na OSVČ vztahují povinnosti k požadavkům na zařízení, které vyplývají z ustanovení § 4 zákona č. 309/2006 Sb.** a z něj vyplývajícího prováděcího právního předpisu, tj. nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.

Lze tak konstatovat, že některá ustanovení § příslušných zákonů bližší povinnosti specifikují v prováděcích právních předpisech, na které se musí jak zaměstnavatel, tak i OSVČ zaměřit.

2. Poznatky z kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce [15]

Kontrolní činnost v oblasti lesnictví byla v roce 2023 zaměřena zejména na kontroly subjektů zabývajících se

kácením, ořezy, ošetřováním stromů a keřů, frézováním pařezů, štěpkováním větví. Dále také na kontroly zaměstnavatelů zabývajících se údržbou zeleně kolem pozemních komunikací a na subjekty provádějící rizikové kácení.

Důležité: Vzhledem k nepříznivému vývoji pracovní úrazovosti v ČR v posledních letech byla kontrolní činnost zaměřena také na zaměstnance obecních úřadů, kteří provádějí práce s přenosnou řetězovou pilou, nebo křovinořezem.

Kontroly byly zaměřeny zejména na:

- zdravotní způsobilost pro vykonávanou pracovní činnost,
- školení o právních a ostatních předpisech k BOZP k vykonávaným pracím; vedení dokumentace o provedených školeních,
- vyhodnocení rizik při práci, obsluze, údržbě a opravách používaných zařízení; seznámení zaměstnanců s riziky a s opatřeními na ochranu před jejich působením,
- zpracování vlastního seznamu pro poskytování OOPP na základě vyhodnocení rizik a jejich vlastní poskytování, stav OOPP a jejich používání zaměstnanci,
- provozní dokumentace strojů a technických zařízení používaných v lesnictví, zejména návody výrobců k obsluze a údržbě nebo MPBP (Místní provozní bezpečnostní předpis) ke kontrolovaným zařízením,
- stanovení osob odpovědných za provoz a technický stav zařízení,
- technický stav používaných zařízení, strojů a nářadí, včetně stavu bezpečnostních prvků,
- provádění předepsaných kontrol, revizí a údržby u strojů a technických zařízení; vedení dokumentace o této činnosti,
- manipulace a skladování dříví.

Zjištění z kontrol: Školení zaměstnanců

- velký rozdíl v úrovni vedených dokumentací o provedených školeních byl zjištěn u právnických osob a PFO (právnická a podnikající fyzická osoba),
- vedení dokumentace o informacích a pokynech (osnovy školení), kdy tyto dokumentace neobsahovaly všechny potřebné a platné právní předpisy (např. nebyla prováděna pravidelná aktualizace s ohledem na změnu legislativy),
- mnohdy zcela chyběly ostatní předpisy k zajištění BOZP (např. návody k obsluze daných strojů či zařízení; MPBP a pracovní postupy pro činnosti, které tyto kontrolované osoby vykonávaly).

Zjištění z kontrol: Vyhledávání rizik

- kontrolované osoby při vyhledávání rizik, včetně stanovení opatření před jejich působením, postupovaly často pouze formálně,
- v předložených dokumentacích mnohdy chybělo vyhodnocení rizik týkající se obsluhy, údržby a opravách používaných zařízení,

- ▶ pokud bylo vyhodnocení rizik zpracováno, příslušné dokumentace dosahovaly velmi nízké kvality a ty i přesto, že byly vypracovány externími OZO (odborně způsobilá osoba) k zajišťování úkolů v prevenci rizik.

Důležité: Vzhledem k tomu, že dokumentace byly často zpracovány externími pracovníky, docházelo k tomu, že tyto dokumentace byly velmi obecné a neodpovídaly konkrétním provozům (např. byly vyhodnoceny rizika pro činnost, která se na pracovišti nevykonávají; nebyla vyhodnocena všechna možná rizika vyplývající z pracovní činnosti; nebyla prováděna jejich aktualizace).

Zjištění z kontrol: Poskytování OOPP

- ▶ kontrolované osoby nevypracovaly, případně neaktualizovaly vlastní seznamy pro poskytování OOPP, a to na základě vyhodnocení rizik konkrétních podmínek vykonávaných prací a charakteru pracovišť,
- ▶ nespécifikovaly konkrétní typy OOPP, které poskytovaly při jednotlivých pracovních činnostech zaměstnanců,
- ▶ neseznámily zaměstnance s nebezpečími, před kterými jejich používání poskytnutých OOPP chrání,
- ▶ neseznámily své zaměstnance se správným používáním poskytnutých OOPP a nedostatečně prováděly kontroly řádného používání OOPP.

Důležité: Velmi častým zjištěním bylo, že nedochází k dodržování doby použitelnosti přidělených OOPP v souladu s návodem výrobce, což může mít za následek neúčinnost poskytnutých OOPP!

Zjištění z kontrol: Technický stav zařízení, strojů a náradí

- ▶ **častým nedostatkem u používaných řetězových pil byl chybějící, nebo nadměrně opotřeбенý zachyovač řetězu; nefunkční dlaňová pojistka,**
- ▶ nefunkční brzda řetězu a samovolný pohyb řetězu při volnoběžných otáčkách motoru,
- ▶ **v rámci kontrolní činnosti řetězových pil byl nejčastěji zjišťován nedostatek v souvislosti s nevedením evidence o výsledcích revizí, kontrol a oprav používaných řetězových pil; neověření zdravotní způsobilosti pro práci s řetězovou pilou,**
- ▶ u strojů a mechanizačních prostředků používaných při těžbě dříví, soustředování dříví či vyvážení dříví bylo v ojedinělých případech zjištěno poškození stupačky, poškození skla,
- ▶ volně položené náradí v kabině mechanizačního prostředku a také poškození výstražných symbolů na hydraulických rukách,
- ▶ nevyhodnocení všech rizik pro vykonávanou činnost,
- ▶ **neseznámení zaměstnanců s pracovními postupy, riziky a návody k obsluze,**
- ▶ provozování zařízení bez chybějících provozních dokumentací či MPBP,
- ▶ nepoužívání zařízení v souladu s průvodní dokumentací,

- ▶ nedostatečné vedení provozní dokumentace,
- ▶ **chybějící či nefunkční ochranné prvky zařízení,**
- ▶ neoznačené či nečitelné ovládací prvky,
- ▶ nevhodné skladování dříví.

3. Pracovní úrazy v lesnictví [9]

Těžební činnost patří celosvětově k nejrizikovějším činnostem s nejvyšším podílem smrtelných úrazů, což je způsobeno především tím, že jde o práci fyzicky namáhavou, a také vyžadující (mimo zdravotních a fyziologických předpokladů) i velkou míru předvídavosti a zkušenosti.

Mezi hlavní příčinu vzniku pracovních úrazů patří především ztráta ostražitosti, kdy zaměstnanec při pracovní činnosti podcení vzniklou situaci a následně špatně odhadne možné riziko z ní vyplývající. Tyto případy se vyskytují nejen u nových zaměstnanců, kteří nemají tolik zkušeností, ale také u velmi zkušených pracovníků, kteří vyřešili již úspěšně spoustu složitých situací a kvůli tomu jsou náchylní k podcenění vzniklé situace.

Mezi hlavní příčinu vzniku pracovních úrazů v roce 2023 stále patřilo především nedodržování stanovených pracovních postupů, nerespektování ohroženého prostoru, provádění zakázaných činností při jednotlivých pracovních činnostech, a také nepoužívání předepsaných OOPP a pracovních pomůcek.

Důležité: Rizikovost a vznik pracovních úrazů v tomto odvětví, a to i přes cílenou kontrolní a osvětovou činnost v oblasti BOZP ze strany orgánů inspekce práce, nelze úplně eliminovat, jelikož se v něm v současnosti nachází významný počet zaměstnanců a zejména i vysoký podíl OSVČ (často nezkušených), který bude s jistým předpokladem přetrvávat i v následujících letech.

Příklad z praxe: Smrtelné zasažení kmenem [16]

Dva úrazem postižení zaměstnanci se nacházeli v prostoru pod tažným lanem lanového dopravního zařízení, kde je zasáhl kmen, který byl uvázaný na úvazku tažného lana tohoto zařízení. Kmen se vlivem tahu lanového dopravního zařízení vztýčil oddenkem vzhůru, opsal půlkruh a smetl oba tyto zaměstnance ze svahu dolů. Poté došlo k utržení tohoto kmene z úvazku tohoto zařízení a k jeho nekontrolovatelnému pádu ze svahu dolů. Došlo k úmrtí jednoho úrazem postiženého zaměstnance.

Kontrolní zjištění:

- ▶ zaměstnavatel neorganizoval práci a nestanovil pracovní postupy, aby nebyli zaměstnanci ohroženi padajícím nebo vymrštěným předmět nebo materiálem,
- ▶ zaměstnavatel soustavně nevyhledával nebezpečné činitele, nezjišťoval jejich příčiny a zdroje, nevyhledal rizika a nepřijal opatření k odstranění jejich působení,

- ▶ zaměstnavatel neseznámil uvedené zaměstnance s používaným zařízením,
- ▶ zaměstnavatel používané zařízení pravidelně neudržoval, nekontroloval a nerevidoval,
- ▶ zaměstnavatel nezajistil, aby se úrazem postižení zaměstnanci před výkonem práce podrobili vstupní lékařské prohlídce,
- ▶ zaměstnavatel nevedl evidenci o přidělených OOPP, zaměstnavatel nevedl evidenci o úrazech v knize úrazů.

A co důsledky klimatických změn v lesnictví?

Změna klimatu představuje vážná rizika pro lidské zdraví, způsobuje zranění a zvyšuje riziko přenosných i nepřenositelných nemocí tím, že ovlivňuje různé systémy v lidském těle, včetně dýchacího, kardiovaskulárního a centrálního nervového systému. **Nejvíce jsou těmito změnami ohroženy osoby pracující ve venkovním prostředí, tzn. i pracovníci v odvětví lesnictví.**

Zvládání duševního utrpení způsobeného změnou klimatu, přizpůsobení výroby měnícím se teplotám a srážkám a konečně zvládání horka, nových nemocí, sucha nebo přírodních katastrof jsou tak budoucí výzvy pro lesníky.

Ve velmi horkých podmínkách se zvyšuje tělesná teplota krve. K nemocem souvisejícím s prací a úrazům z horka dochází v situacích, kdy celková tepelná zátěž překračuje schopnosti organismu udržet normální tělesné funkce bez nadměrné zátěže.

S nárůstem extrémních povětrnostních podmínek to bude mít za následek nepříznivější a nebezpečnější pracovní podmínky. Extrémní povětrnostní jevy, jako jsou bouře, povodně a sucha, a z nich vyplývající lesní požáry, vytvářejí rizika jak při jejich výskytu, tak i po nich. Například odstraňování polomů je jednou z nejnebezpečnějších činností v lesnictví. Řada studií poukazuje na souvislost mezi extrémními teplotami prostředí a zvýšeným rizikem pracovních úrazů.

Teplo tak představuje velké zdravotní riziko pro osoby pracující ve venkovním prostředí. Může způsobit dehydrataci, vyčerpání z horka a úpal a za extrémních okolností může dokonce vést ke ztrátě vědomí a infarktu. **Používání OOPP v extrémních tepelných podmínkách je obzvláště náročné, zejména v lesnictví, kde zvyšuje námahu a stres při práci.**

Odvětví lesnictví je již nyní jedním z nejnebezpečnějších odvětví, ve kterém lze pracovat. Dopad změny klimatu na pracovní prostředí dále zvýší řadu již tak vážných rizik pro lesníky a přinese nové výzvy. [17 až 22]

4. Závěr

Práce v lese je velmi fyzicky namáhavá a nebezpečná. Těžební práce představují v celosvětovém měřítku nejrizikovější činnost lesního hospodářství s nejvyšším podílem smrtelných úrazů. Kontrolní činnost Státního úřadu inspekce práce potvrzuje skutečnost, že nejrizikovější oblastí lesního hospodářství zůstává se značným nárůstem těžba dřeva. Druhou nejrizikovější oblastí lesního hospodářství je soustředování dřeva. Je tak zapotřebí se poučit z kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, a především znát a dodržovat požadavky právních předpisů.

Použitá literatura:

- [1] Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021-2027, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>
- [2] Safety culture to prevent occupational accidents, PEROSH - Partnership for European Research in Occupational Safety and Health, Dostupné z: <https://perosh.eu/wp-content/uploads/2020/11/2012-Safety-culture-to-prevent-occupational-accidents.pdf>
- [3] Books, tools and software to educate and protect employers and workers, Health and Safety Executive, 2024, Dostupné z: https://books.hse.gov.uk/gempdf/HSE_Catalogue.pdf
- [4] Safety Climate Questionnaire - NOSACQ-50, The National Research Centre for the Working Environment, Dostupné z: <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50>
- [5] Skandinávský dotazník klimatu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Dostupné z: <https://nfa.dk/media/wgrbo4le/nosacq-50-czech2023.pdf>
- [6] Towards an occupational safety and health culture, OSHwiki, 2023, Dostupné z: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/towards-occupational-safety-and-health-culture>
- [7] BEZPEČNOST PRÁCE V LESNICTVÍ, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2022, Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/bozp>
- [8] Kampaň SLIC 2024 - Pracuj bez úrazu, Zadání kampaně, Dostupné z: <https://www.suip.cz/kampan-slic-pracuj-bez-urazu->
- [9] ZPRÁVA O PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2023, Státní úřad inspekce práce, Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/pracovni-urazovost-v-cr>
- [10] Kampaň SLIC "Pracuj bez úrazu" (2024), Státní úřad inspekce práce, Dostupné z: <https://www.suip.cz/kampan-slic-pracuj-bez-urazu->
- [11] BEZPEČNOST PRÁCE V LESNICTVÍ, SPRÁVNÁ PRAXE PRO MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2021, Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/bezpecnost-prace-v-lesnictvi-spravna-praxe-pro-msp.pdf>

- [12] Nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru
- [13] Školení k BOZP u obsluhy řetězové pily a křovinořezu, SÚIP, 2021, Dostupné z: https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwlpjyT9IXe0/content/skoleni-k-bozp-u-obsluhy-retezove-pily-a-krovinozezu
- [14] Povinné OOPP při práci v lese, Státní úřad inspekce práce, 2021, Dostupné z: https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwlpjyT9IXe0/content/povinne-oopp-pri-praci-v-le-1
- [15] ROČNÍ SOUHRNNÁ ZPRÁVA O VÝSLEDČÍCH KONTROLNÍCH AKCÍ STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE ZA ROK 2023, Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/o-vysledcich-kontrolnich-akci>
- [16] ZPRÁVA O PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2019, Státní úřad inspekce práce, Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/pracovni-urazovost-v-cr>
- [17] Climate Change: Impact on Occupational Safety and Health (OSH), EU-OSHA European Agency for Safety and Health at Work, Dostupné z: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/climate-change-impact-occupational-safety-and-health-osh>
- [18] Adaptation to Climate Change and the world of work, European Trade Union Confederation, A GUIDE FOR TRADE

UNIONS, 2020, Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-08/ETUC-adaptation-climate-guide_EN.pdf

- [19] Review of the future of agriculture and occupational safety and health (OSH), Foresight on new and emerging risks in OSH, European Risk Observatory, Report, European Agency for Safety and Health at Work, 2020, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/future-agriculture-and-forestry-implications-managing-worker-safety-and-health>
- [20] IMPACT OF CLIMATE CHANGE ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, Policy Brief, EU-OSHA European Agency for Safety and Health at Work, 2021, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/agriculture-and-forestry-how-climate-change-creating-new-and-emerging-osh-risks>
- [21] Bonafede, M., Marinaccio, A., Asta, F., Schifano, P., Michelozzi, P. and Vecchi, S. (2016). The association between extreme weather conditions and work-related injuries and diseases. A systematic review of epidemiological studies. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità* 52(3), 357-367.
- [22] Martínez-Solanas, È., López-Ruiz, M., Wellenius, G.A., Gasparrini, A., Sunyer, J., Benavides, F.G. and Basagaña, X. (2018). Evaluation of the impact of ambient temperatures on occupational injuries in Spain. *Environmental Health Perspectives* 126(6), 067002.

TIP NA WEBINÁŘ

Pracovněprávní novinky 2025 – záznam webináře

Záznam z webináře, který se konal 17. 1. 2025.

CENA: 1 620 Kč

PŘEDNÁŠEJÍCÍ: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.,

Nacházíme se v náročném období změn zákoníku práce, a to ať již účinných či zatím „jen“ platných, a v očekávání dalších velkých změn, které přinese flexibilní novela. Jasno ve všech změnách, které se nás budou dotýkat v roce 2025 v pracovněprávní oblasti, vám přináší tradiční lednový webinář JUDr. Dominika Brůhy.

Určeno pro:

Vedoucí zaměstnance, personalisty, mzdové účetní, podnikové právníky, odborové funkcionáře a další zájemce z řad odborné veřejnosti.

OBSAH:

1. Praktické dopady změn zákoníku práce účinné od 1. 8. 2024
 - zrušení povinného plánu dovolených
 - paušalizace některých příplatků u DPP/DPČ a změny u osobního příplatku
 - valorizační mechanismus minimální mzdy, zrušení nejnižších úrovní zaručené mzdy a novinka zaručeného platu
 - změny v osobním příplatku
 - tzv. super-směny ve zdravotnictví, minimální odpočinky a příplatek za zvýšenou zátěž
2. Praktické dopady změn zákoníku práce účinné od 1. 1. 2025
 - tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem, včetně praktických příkladů
3. Informace k tzv. flexibilní novele zákoníku práce
 - změny v oblasti zkušební doby a jejího prodloužení
 - nové pojetí běhu výpovědní doby a její zkrácení pro některé výpovědní důvody
 - sloučení výpovědních důvodů při výpovědi ze zdravotních důvodů
 - změny u odstupného atd.
4. Další pracovněprávní novinky, které budou známy ke dni konání semináře
5. Přehled aktuálních rozhodnutí soudů a jejich dopad na praxi
6. Zodpovězení dotazů účastníků

Objednat můžete na <https://obchod.wolterskluwer.cz/>