

**Návrh opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců
následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v odvětví Stavebnictví pro
rok 2022**

Tento projekt je financován z příspěvku podle § 320a písm. b) zákona č. 262/2006
Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů v roce 2022.

STUDIE č.2

Praktické aspekty předcházení rizik, specifický přístup k pracovníkům ze zemí mimo EU

Praha 2022

Osnova

Úvod

Kapitola I. Rizika a prevence

1. Vymezení základních pojmů
2. Systémový přístup k BOZP
3. Práva a povinnosti subjektů BOZP v kontextu předcházení vzniku pracovních úrazů
4. BOZP v kontextu se zaměstnáváním pracovníků ze zemí mimo Evropskou unii
5. Riziko
6. Systém prevence
7. Rizikové faktory
8. Zákonné povinnosti v oblasti prevence rizik BOZP
9. Registr aktuálních právních předpisů České republiky vztahujících se k problematice bezpečnosti práce a pracovních úrazů
10. Metodika systému řízení prevence rizik v oblasti BOZP

Kapitola II. Pracovní úrazy a nemoci z povolání v kontextu oblasti stavebnictví

1. Vymezení pojmu pracovní úraz
2. Povinnosti spojené s pracovním úrazem
3. Právní následky pracovního úrazu
4. Důsledky pracovního úrazu v oblasti právních vztahů sociálního zabezpečení
5. Vývoj pracovních úrazů v České republice
6. Nemoc z povolání

Závěr

Seznam použité literatury

Příloha A

Příloha B

Příloha C

Úvod

Pokud se podíváme do historie, tak zvýšený důraz na bezpečnost a dodržování určitých pravidel, které mají chránit zaměstnance při jejich pracovní činnosti, se objevuje s koncem druhé světové války, a to především s rozvojem průmyslové výroby a nástupem složitějších technologií a výrobních postupů. Stát si spolu se zaměstnavateli začal uvědomovat, že pokud zaměstnancům nevytvoří příznivé pracovní prostředí a podmínky pro plnění pracovních úkolů, bude docházet ke zvyšování rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání, přičemž obojí má za následek dočasné, případně i trvalé vyřazení zaměstnance z pracovního procesu. BOZP a problémy s ní spojené se v současném pojetí stává nedílnou součástí sociální politiky státu, starost o BOZP pak neoddělitelnou složkou organizace výroby a efektivnosti nabytých hospodářských výsledků, tj. plní funkci hospodářsko-organizátorskou.

Typickým atributem péče o BOZP je veřejnoprávní prvek přímého státního donucení, včetně eventuality udělení sankcí, kdy stát prostřednictvím svých odborných orgánů dohlíží na to, aby zaměstnavatelé dodržovali pravidla BOZP, vytvářeli zdravé pracovní prostředí umožňující vykonávat pracovní činnost s minimálním rizikem vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, z čehož vyplývá základní funkce BOZP, a to funkce preventivní nebo také ochranná. Jestliže tedy máme vymezit, v čem primárně spočívá bezpečnost a ochrana zdraví při práci, tak je to v prvé řadě formování předpokladů pro výkon pracovních činností v bezpečném a pro zdraví přijatelném prostředí.

Kapitola I.

RIZIKA A PREVENCE

1. Vymezení základních pojmů

Aby bylo možné správně pochopit problematiku BOZP, je nezbytné primárně objasnit význam základních pojmů, které jsou pro danou oblast charakteristické a bez pochopení jejich významu by nebylo možné se v daných záležitostech bezchybně orientovat.

Pojem, který je třeba vymežit jako první, je samotná *bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. Tento termín lze chápat jako:

1. souhrn opatření, ať už technických, organizačních nebo výchovných, která při správném použití a provedení vytvoří předpoklady k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození zdraví snížila na minimální možnou míru;
2. mezivědní obor, který se zabývá nalézáním a uplatňováním metod a prostředků, které mají za cíl zajistit, aby člověk nebyl v pracovním procesu v psychickém či fyzickém ohrožení.¹

V právním smyslu lze pojem BOZP definovat jako souhrn

- ❖ „vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce,“
- ❖ „vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi nebo zástupci pro oblast BOZP a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předmětných otázek,“
- ❖ „práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování BOZP na jednom pracovišti,“
- ❖ „práv a povinností, které vznikají mezi orgány inspekce práce na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce,“

¹ NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR), s. 12.

- ❖ „práv a povinností vznikajících mezi organizacemi státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení a právníckými osobami nebo podnikajícími fyzickými osobami při výkonu dozoru v této oblasti.“²

Dalšími pojmy k výkladu jsou:

r i z i k o - obecně je chápáno jako nebezpečí vzniku škody, poškození či ztráty; rizikologie jej definuje jako pravděpodobnost vzniku negativního jevu a jeho důsledky,³

p r a c o v n í r i z i k o - riziko nebezpečí, nezdaru, ztráty či škody, které vzniká ve vztahu k pracovní činnosti, přičemž se rozeznává riziko pracovního úrazu, tj. náhlého poškození zdraví a riziko nemoci z povolání, tj. poškození zdraví dlouhodobě působícími činiteli během pracovního procesu,

m í r a r i z i k a - matematické nebo slovní vyjádření kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události nebo jejich následků,

p ř i j a t e l n á m í r a r i z i k a - taková míra rizika, která je pro zaměstnance akceptovatelná,

p r e v e n c e r i z i k - opatření, která vyplývají z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele a která mají za cíl předcházet rizikům, eliminovat je nebo minimalizovat účinek neodstranitelných rizik,

ř í z e n í r i z i k - jedná se o proces rozhodování pro zvládnutí a / nebo snížení rizika, resp. přijetí odpovídajících opatření k odstranění rizika nebo snížení jeho míry na přijatelnou úroveň,

n e b e z p e č í - podstatná vlastnost nebo způsobilost materiálu, stroje či pracovní činnosti, která je schopná způsobit vznik škody; mluvíme o něm jako o potencionálním zdroji úrazu,

o h r o ž e n í - aktivní vlastnost objektu zapříčinit negativní jev (úraz nebo škodu); jedná se o eventualitu aktivace nebezpečí v určitém čase a prostoru.

Na tomto místě je dobré zmínit vztah mezi nebezpečím, ohrožením a rizikem, neboť tyto instituty nelze od sebe oddělovat. V prvé řadě je nebezpečí zdrojem ohrožení a riziko mírou tohoto ohrožení, dále nelze mluvit o ohrožení tam, kde neexistuje nebezpečí a konečně není možné vyhodnotit riziko, které vyjadřuje stupeň ohrožení, když ohrožení neexistuje.

² Viz KOČÍ, Miroslav, Miroslava KOPECKÁ a Jindřich STIEBITZ. Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany. 1. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, 397 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-834-5.

³ KOČÍ, Miroslav, Miroslava KOPECKÁ a Jindřich STIEBITZ. Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany. 1. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, Práce, mzdy, pojištění, s. 50.

2. Systémový přístup k BOZP

Pokud má mít zabezpečování BOZP zaměstnavatelem nějaký smysl, je třeba k němu přistupovat systémově a od počátku musí být součástí jejího řízení. Je třeba na něj pohlížet jako na funkční mechanismus, který trvale a efektivně zajišťuje BOZP, a proto musí splňovat tři základní podmínky:

- 1) BOZP začíná vždy seshora,
- 2) přístup vedení organizace k BOZP musí být ekvivalentní snahám o zvyšování produktivity práce,
- 3) bezpečnost práce se vyplatí.

Z výše uvedeného vyplývá, že neochota vedení společnosti přistupovat k problematice BOZP se odráží na celém jejím fungování. Management společnosti je ten, kdo svým aktivním přístupem umožňuje řádné fungování systému BOZP.

Podněty k zavádění systému a k jeho vytvoření podává zaměstnavateli odborně způsobilá osoba k prevenci rizik (dále jen „OZO“), která je jakýmsi poradním orgánem a impulsem k řádnému fungování celého systému BOZP.

Zaměstnavatel mnohdy argumentuje tím, že náklady na zajištění BOZP jsou velkou finanční zátěží pro firmu, že se mu nevyplatí. Je třeba připustit trvalou finanční zátěž, kterou musí zaměstnavatel podstupovat, ale na druhou stranu, pokud chce zvyšovat produktivitu práce a tím svůj zisk, což je jistě primární cíl každé organizace, tak bez fyzicky a psychicky zdravých zaměstnanců tohoto cíle nemá šanci dosáhnout.

Každý zaměstnavatel si může vybudovat vlastní systém řízení BOZP nebo, což je v praxi častější, využít standardizovaný systém managementu BOZP garantující vysokou úroveň řízení BOZP. K těmto standardizovaným systémům patří mezinárodně uznávaná norma OHSAS 18001:2007, resp. norma ČSN OHSAS ISO 45001:2018 (ISO 45001 nahradilo původní OHSAS 18001), národní program „Bezpečný podnik“, který je již uzpůsobený systému ISO norem pro jakost a environmentální management, a také Metodické návody pro systém řízení BOZP ILO-OSH 2001 vydané Mezinárodní organizací práce.

Pro řádné fungování systému řízení⁴ je třeba zpracovat záměr – strategii, který standardizované systémy označují jako Politika, resp. Politika BOZP, zpracovává se nejméně na rok a nanejvýš tři roky předem a definuje cíle, kterých je třeba dosáhnout, vč. závazku zaměstnavatele k jejich dosažení. Se strategií se mají možnost seznámit nejen zaměstnanci a odbory, ale také dodavatelé, zákazníci a ostatní obchodní partneři (možnost zveřejnění na webových stránkách společnosti).

⁴ Blíže k tématu viz ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, 920 stran. ISBN 978- 80-247-5258-7.

Účinným nástrojem pro zvyšování úrovně řízení společnosti je certifikace systému řízení BOZP, jejíž cílem je trvalé zlepšování. Certifikace obnáší přezkoumání splnění požadavků na zavedení systému managementu BOZP a přidělení/nepřidělení certifikátu nezávislou třetí osobou, což se uskutečňuje prostřednictvím certifikačního auditu – kontrola toho, zda je systém zaveden a zároveň také v praxi funguje.

Certifikace systému managementu BOZP podle OHSAS ISO 45001 je vhodná pro minimalizování rizik vůči zaměstnancům, zlepšování a udržování systému BOZP, vytváření mechanismů umožňující identifikovat slabá místa firmy z pohledu nároků BOZP a pro splňování legislativních požadavků v oblasti BOZP. Certifikace systému „Bezpečný podnik“ umožňuje pak využívat vyšší kulturu bezpečnosti práce, lepší pracovní pohodu nebo zvýšenou produktivity práce. Oproti výše uvedeným standardizovaným systémům není u Metodických návodů pro systém řízení BOZP ILO-OSH 2001 certifikace požadována.

Společnost dává certifikací najevo, že bere problematiku BOZP vážně, vnímá její důležitost a její uplatňování se stává součástí jejího podnikatelského záměru.

3. Práva a povinnosti subjektů BOZP v kontextu předcházení vzniku pracovních úrazů

V oblasti BOZP se setkáváme se subjekty, které jsou provázány vzájemnými vztahy, ovlivňují se a uplatňují vůči sobě práva povinnosti, které stanoví legislativa.

3.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatele definuje zákoník práce jako „osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“.⁵ Ten je pak v první řadě povinen zabezpečit BOZP všem osobám, které se pohybují na jeho pracovištích s jeho vědomím, tedy nejen kmenovým zaměstnancům, ale i externím pracovníkům, kontrolním orgánům nebo pracovníkům zajišťující servis a opravy. BOZP je povinen zajišťovat vhodnou organizací, tedy systémově zpracováním interních předpisů.

Povinnosti zaměstnavatele v zajištění BOZP stanovuje zákoník práce v ust. §§ 101 a násl., z nichž lze uvést především:

- ❖ povinnost plně hradit náklady spojené se zajišťováním BOZP,

⁵ Viz např. BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014., 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

- ❖ povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a zjišťovat jejich příčiny a zdroje, hodnotit je a přijímat opatření k jejich odstranění; tato opatření musí přizpůsobovat měnícím se skutečnostem a kontrolovat jejich účinnost
- ❖ nedovolit zaměstnanci vykonávat zakázané práce,
- ❖ informovat zaměstnance o poskytování pracovnělékařských služeb,
- ❖ zajištění poskytování první pomoci a řádného školení zaměstnanců,
- ❖ povinnost poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen „OOPP“) a další.

Jak již bylo uvedeno výše, každý zaměstnavatel má ze zákona povinnost k zajištění a provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik. V případě, že má organizace více než 25 zaměstnanců, stanoví zákon povinnost zabezpečit plnění daných úkolů odborně způsobilou osobou k prevenci rizik, jejíž kvalifikační předpoklady stanovuje § 10 zák. č. 309/2006 Sb.

OZO ovlivňuje celou problematiku bezpečnosti práce, je poradním, metodickým a zároveň kontrolním orgánem statutárního orgánu společnosti. Jejím hlavní úlohou je vytvářet systém řízení BOZP, zpracovávat příslušnou dokumentaci, poskytovat poradenství vedoucím zaměstnancům a provádět kontrolní činnost v rámci naplňování potřeb BOZP. OZO primárně ze své funkce hájí zájmy zaměstnavatele a ten je povinen poskytovat jí prostředky a čas k zajištění úkolů k prevenci rizik, informovat o skutečnostech mající vliv na BOZP, poskytuje součinnost při zamezování ohrožení života a zdraví na pracovištích a při výběru ochranných zařízení.

Zákoník práce ust. § 302 písm. c) stanovuje povinnost vedoucích pracovníků „vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci“, přičemž mu umožňuje některé pravomoci delegovat na jiného zaměstnance, tzv. preventistu BOZP a pověřit jej plněním určitých úkolů, přičemž nikdy není možné delegovat odpovědnost, která je vedoucím pracovníkům primárně určena.

3.2 Zaměstnanec

Pojem zaměstnanec je zákonem definován jako „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu,“ jeho práva a povinnosti pak upravuje ust. § 106 zákoníku práce. Primárně stanovuje základní právo zaměstnance na zajištění BOZP, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zákon dále ustanovuje především:

- ❖ právo na odmítnutí práce ohrožující zdraví,
- ❖ právo podílet se na managementu systému BOZP,
- ❖ povinnost podrobit se pracovnělékařským prohlídkám,

- ❖ povinnost chránit své zdraví a dodržovat pravidla bezpečné práce,
- ❖ povinnost dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele,
- ❖ povinnost dodržovat stanovené pracovní postupy, používat určené OOPP,
- ❖ zákaz nepožívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek a
- ❖ povinnost oznamovat nadřízenému pracovníkovi jakékoliv nedostatky a závady na pracovišti a bezodkladně hlásit jakýkoliv pracovní úraz.

3.3 Odbory a zástupce pro oblast BOZP

Tak jako hájí zájmy zaměstnavatele v problematice BOZP OZO, tak práva zaměstnanců chrání odborové organizace a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP.

Povinnost zaměstnavatele respektovat tyto subjekty v rámci BOZP stanovuje přímo zákon, a to v ustanovení § 108 zákoníku práce a ty jsou dále povinni informovat o své činnosti a závěrech jednání se zaměstnavatelem všechny zaměstnance.

Zaměstnanci si mají možnost zvolit ze svých řad zástupce, který je bude zastupovat a prosazovat jejich zájmy vůči zaměstnavateli, přičemž jejich počet závisí na velikosti organizace a také na rizikovosti prací. Jestliže ve firmě nepůsobí ani odbory a ani zástupce zaměstnanců, je zaměstnavatel povinný zaměstnance informovat přímo, a to na zákl. ust. § 279 zákoníku práce, který mimo jiné ukládá právo zaměstnance na informace v oblasti BOZP.

Dále odkazují na § 322 zákoníku práce, který upravuje právo odborů na kontrolu BOZP. *„(1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí*

a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,

b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,

c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,

d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,

e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.“

Dle dřívější právní úpravy nebylo možné zvolit zástupce pro oblast BOZP u zaměstnavatele, kde již působí odborová organizace, to se ale změnilo nálezem ÚS č.116/2008 Sb., kterým bylo toto ustanovení zrušeno.

Při srovnání působnosti obou subjektů na úrovni BOZP je zásadní rozdíl v tom, že zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP nemají, na rozdíl od odborových organizací, právo kontroly. Odborové organizace i zástupci pro oblast BOZP dále spolupracují se zaměstnavatelem a s OZO, mají zpřístupněné právní a jiné předpisy, dokumenty a vyhodnocení v oblasti BOZP, účastní se jednání se zaměstnavatelem a ten s nimi řeší veškeré otázky týkající se problematiky bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců. Mohou také vznášet své připomínky při kontrolách, které provádí státní kontrolní orgány.

Jak již bylo řečeno, zákon stanovuje, že odborová organizace může provádět kontrolu BOZP, a to u jakékoliv organizace, tedy i u takové, ve které sama nepůsobí, což se myslím v praxi stává málokdy. Odborová organizace má právo prověřovat, jak funguje v dané firmě systém BOZP (dodržování povinností zaměstnavatele, prověřování pracoviště, kontrola evidence pracovních úrazů atd.), nemá však možnost učinit opatření k nápravě, tzn. nemá pravomoc udělovat pokuty či zakázat rizikové práce. Tuto pravomoc ztratily taktéž na základě nálezu ÚS č. 116/2008 Sb. Odborové organizace však mohou dát podnět oblastním inspektorátům práce, které jsou oprávněny na jeho základě provést kontrolu.

3.4 Státní dozor pro oblast BOZP

Nejen výše jmenované odborové organizace, ale především státní orgány jsou oprávněny provádět kontrolní a inspekční činnost nad oblastí BOZP a vykonávat dozor nad dodržováním právních a jiných předpisů vztahujících se k této oblasti.

Ústředním orgánem státní správy pro oblast BOZP je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), které řídí činnost **S t á t n í h o ú ř a d u i n s p e k c e p r á c e**, což je správní úřad zřízený zákonem, který má postavení kontrolního orgánu na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek a který řídí činnost oblastních **i n s p e k t o r á t ů p r á c e**. K jejich pravomocem patří především kontrola dodržování právních předpisů zaměstnavateli, možnost vyžadování odstranění odhalených nedostatků a oprávnění udělovat pokuty. Porušení povinností na úseku bezpečnosti práce jsou stanoveny zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kde ust. § 17 vymezuje přestupky fyzických osoba a ust. § 30 správní

delikty právnických osob v této oblasti, přičemž jsou stanoveny možnosti uložit pokutu, a to až do výše 2 000 000,- Kč.

Státní odborný dozor nad bezpečností vyhrazených technických zařízení, který je stanoven zák. č. 174/1968 Sb., vykonává Technická inspekce ČR, jejíž zřizovatelem je MPSV a která svou činnost vykonává v rozsahu výše zmíněného zákona.

Státní zdravotní dozor nad ochranou zdraví při práci vykonávají zákonem stanovená ministerstva, krajské hygienické stanice (dále jen „KHS“) a krajské úřady. KHS jsou správní úřady s pravomocí mimo jiné vykonávat státní zdravotní dozor nad dodržováním ochrany zdraví při práci, rozhodovat o kategorizaci prací a rizikových pracích a stanovovat podmínky pro její výkon, určovat hygienické limity atd.

Zák. č. 258/2000 Sb. stanovuje možnost udělit pokuty za přestupky na úseku ochrany zdraví při práci a zajištění pracovnělékařských služeb (§ 92) a za správní delikty (§§ 92a – 92n). Podle uvedeného zákona je možné uložit za přestupek pokutu až do výše 3 000 000,- Kč, stejnou maximální pokutu je možné udělit také za správní delikt.

K dalším orgánům státního dozoru v oblasti BOZP patří Český báňský úřad vč. obvodních báňských úřadů nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost.

V této souvislosti je třeba zmínit také Radu vlády pro BOZP, což je stálý poradní orgán vlády ČR, který v rámci své činnosti připravuje a schvaluje návrhy a doporučení k provádění a hodnocení plnění Národní politiky BOZP, dokumentu, přijatého k naplňování strategických cílů a priorit stanovující základní směry rozvoje BOZP.

4. BOZP v kontextu se zaměstnáváním pracovníků ze zemí mimo Evropskou unii

4.1 Vysvětlení základních institutů – pracovními ze „třetích zemí“

Občany třetích zemí jsou všichni cizinci, kteří nejsou občany EU/EHP ani Švýcarska. Stejně jako v případě občanů členských států EU je možné u cizinců rozlišit pobyt přechodný a pobyt trvalý. Získání trvalého či přechodného pobytu je ovšem o něco složitější, zejména díky tomu, že cizinec z třetích států musí splnit větší množství podmínek a neplynou mu takové výhody, jaké plynou občanovi EU (za předpokladu, že nejsou tyto výhody sjednány v rámci mezinárodních smluv a dohod, které jsou sepsány mezi členským státem EU a státem, jehož je cizinec občanem).

Občané třetích zemí se vzhledem k podmínkám vstupu do ČR dělí na dvě skupiny:

- občané s vízovou povinností,
- občané bez vízové povinnosti.

Obě skupiny mají povinnost ohlásit svůj pobyt na inspektorát cizinecké policie, a to nejpozději do tří pracovních dnů od doby, co vstoupily na území ČR.

Občané bez vízové povinnosti mohou pobývat na území ČR nejdéle po dobu tří měsíců, a to i v jiných státech schengenského prostoru. Doba pobytu na území jednotlivých států v schengenském prostoru se sčítá. Pro pobyt trávající déle než tři měsíce je již nutné mít povolení k pobytu, nebo vízum.

Občané s vízovou povinností jsou osvobozeni od vízové povinnosti a mohou na území ČR pobývat na základě cestovního pasu (platného), krátkodobého, dlouhodobého víza, nebo pokud mají povolení k přechodnému či trvalému pobytu.

Pro obě skupiny platí, že pokud je důvodem pobytu zaměstnání nebo výdělečná činnost, je potřeba mít i pracovní povolení, zaměstnaneckou, nebo modrou kartu.

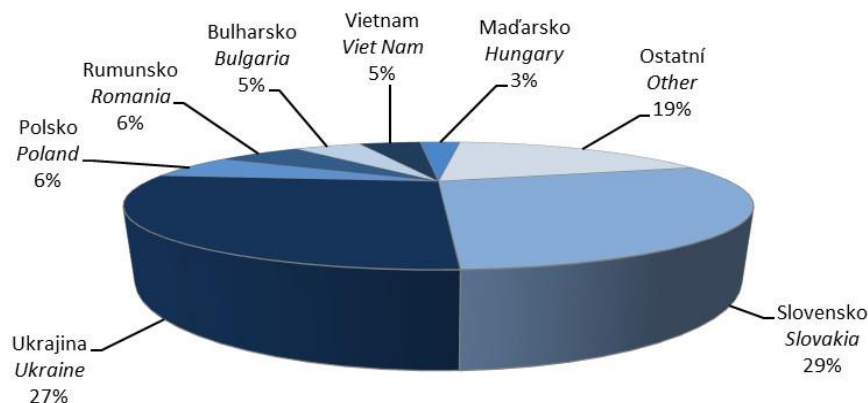
Proces zaměstnávání cizinců z třetích zemí je poznamenán poměrně velkou mírou byrokracie, která je ovšem poslední dobou zjednodušována (například u občanů Ukrajiny, kdy zaměstnavatel pomalu získává silné nástroje pro snazší zaměstnávání těchto osob). Byrokracie ztěžuje situaci zaměstnancům i samotným zaměstnavatelům. Oproti zaměstnávání českých občanů, kterým stačí podpis pracovní smlouvy, je proces získání zaměstnání pro cizince z třetích zemí mnohem složitější, komplikovanější a časově náročnější. I přes tyto komplikace je zaměstnávání cizinců stále aktuálním tématem, jelikož volná pracovní síla z řad občanů ČR není dostatečná, případně není dostatečně kvalifikována k výkonu daných zaměstnání.

Pokud chce cizinec z třetích zemí žádat o práci a také ji získat, předpokládá se, že bude pobývat na našem území po dobu delší než 6 měsíců, bude mít povolení k dlouhodobému pobytu (vydané cizineckou policií) a bude držitelem jednoho z povolení pro zaměstnání, jež je vydáváno příslušným diplomatickým zastoupením ČR v zemi pobytu. Registrace takového jedince je zaznamenána a vedena na ÚP. Zaměstnávání cizince je z pohledu zaměstnavatele složitým procesem, který vyžaduje pro splnění legálního zaměstnání občana z třetích zemí několik kroků. Zaměstnavatel musí vytvořit nabídku volného pracovního místa. To musí být primárně nabídnuto občanovi ČR, jenž je veden na ÚP jako nezaměstnaný. Pokud o tuto pozici není zájem, nebo není možné najít ideálního kandidáta, je možné toto místo otevřít pro cizince z třetích zemí, ovšem za předpokladu, že jeho kvalifikace a odbornost odpovídá dané pracovní pozici. V takovém případě je možné získat zaměstnaneckou kartu.

U zaměstnance z třetích zemí se předpokládá, že si najde ideální pracovní pozici a kontaktuje daného zaměstnavatele ohledně nábory a pohovoru. V případě dohody dochází k podpisu pracovní smlouvy, zaměstnanec získává právo na získání povolení k zaměstnání a k přidělení zaměstnanecké karty, čímž se potvrzuje nástup na pracovní pozici a získání zaměstnání zaměstnancem ze zahraničí.

I přes tyto podmínky, které musí zaměstnanec z třetích zemí pro získání práce ve členském státu EU splnit, stále platí, že má stejná práva v pracovních podmínkách podle Listiny základních práv EU, jako je tomu u občanů EU, jejich rodinných příslušníků, či rodinných příslušníků občanů ČR, kteří nejsou občany ČR.

ZAMĚSTNANÍ CIZINCI PODLE STÁTNÍHO OBČANSTVÍ
EMPLOYED FOREIGNERS BY CITIZENSHIP
31. 12. 2021



4.2. Zaměstnanecká karta, Modrá karta

Zaměstnanecká karta je základním dokumentem pro cizince z třetích zemí, kteří chtějí vykonávat zaměstnání na našem území. Zároveň držitele opravňuje k dlouhodobému pobytu na území ČR. Jedná se o nejvíce používané povolení. Zaměstnanecká karta je dohodou, jež nahrazuje povolení k pobytu nad 90 dní a povolení dlouhodobého pobytu, stejně jako dnes již neexistující karta zelená. Vydává se tedy v případě, že plánek cizince je pobývat na našem území po dobu delší než 3 měsíce za účelem zaměstnání. Do právní úpravy ČR byla zavedena v souvislosti s implementací směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU jako součást zákona č. 101/2014 Sb., kterým byl pozměněn zákon č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky. Zaměstnanecká karta má svou definici v poslední zmíněném zákoně, a to v § 42g odst. 1, kde je psáno, že zaměstnanecká karta je povolení k dlouhodobému pobytu, cizinec může v ČR pobývat déle než 3 měsíce a může vykonávat zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.

Zaměstnanecká karta má dvě podoby, a to podobu duální, kdy je cizinec z třetích zemí oprávněn pobývat i pracovat na našem území, a neduální, která se vztahuje pouze k právu na našem území pobývat.

Neduální zaměstnanecká karta je vydávána jedincům, kteří mají povolení k zaměstnání, nebo mají volný přístup na trh práce. Ve všech těchto případech je ovšem pro podání žádosti a vydání zaměstnanecké karty nutné předložit určité dokumenty, mezi které patří vyplněný formulář, platný cestovní pas (či dokument plnící stejný účel), doklad o zajištění ubytování, osobní fotografie a dokument o zdravotním pojištění. Je možné využít a předložit dobově odpovídající turistické pojištění, jež je platné na dobu, po kterou bude cizinec vykonávat pracovní činnost.

V případě, že je to vyžadováno, je nutné doložit dokument o dosaženém vzdělání či odbornosti, dokument odpovídající výpisu Rejstříku trestů ČR a také prohlášení, že cizinec netrpí vážnou nemocí, jež může ovlivnit jeho pracovní činnost, § 42h v zákoně č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Pro vydání duálních zaměstnaneckých karet dále platí specifická pravidla, která je nutné splnit pro akceptovatelnou žádost a kladné vyřízení zaměstnanecké karty:

- Vždy se musí jednat o pracovní pozici, která je uvedena v centrální databázi volných pracovních míst, jež jsou nejdříve určeny pro občany ČR, EU, či jejich rodinné příslušníky. Daná volná pracovní místa jsou upřesněna a vypsána na webových stránkách, které spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).
- Druhým pravidlem je skutečnost, že musí být vždy uzavřena pracovní smlouva, smlouva s cílem pracovní činnosti, či smlouva o budoucí smlouvě. Pracovní doba musí být delší než 14 hodin týdně a měsíční plat nesmí být nižší než míra minimální mzdy, kterou je možné vyhledat v § 42g odst. 2 v zákona č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky.

Cizinec žádá o vydání zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadě ČR ve státě, kde je budoucí zaměstnanec z ciziny občanem (domovský stát), nebo v místě MVČR v případě, že je držitelem povolení k pobytu na našem území. Při žádosti o vydání je nutné podložit všechny potřebné dokumenty, přičemž tyto dokumenty a skutečnosti v nich uvedené nesmí být starší 180 dnů.

Patříčný úřad má na vyslovení verdiktu o vydání či nevydání zaměstnanecké karty lhůtu dvou měsíců. Tato lhůta se může za předpokladu složitější situace a posouzení prodloužit na dobu 90 dní. Je také pamatováno na zaměstnance z ciziny, kteří splnili všechny potřebné kroky k získání zaměstnanecké karty, ovšem zaměstnaneckou kartu ještě neobdrželi. V takovém případě MVČR vystavuje dle § 89 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, potvrzení, díky němuž může jedinec vykonávat danou pracovní činnost do doby, než dojde k vydání zaměstnanecké karty. V případě vydání zaměstnanecké karty je nutné provést biometrické sejmutí údajů na MVČR a samotné předání zaměstnanecké karty. Na základě povolení a vydání zaměstnanecké karty je cizinci umožněno vykonávat pracovní činnost ode dne vydání zaměstnanecké karty až do doby ukončení platnosti karty, či ukončení pracovního poměru.

Zpravidla to probíhá do tří dnů po přestěhování cizince na naše území. Platnost daného dokumentu je závislá na době platnosti pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, nejkratší čas vydání je ovšem 90 dní, nejdéle poté na dobu 2 let s právem na prodloužení, opět nejdéle na dva roky.

V případě cizince, který má povolení k zaměstnání, se zaměstnanecká karta vydává na dobu tohoto povolení k zaměstnání. Žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty je nutné opětovně předložit na MVČR, které za trvajících a splněných podmínek zaměstnaneckou kartu prodlouží. Prodloužení není možné v případě, kdy není splněna jedna podmínka, nebo existuje překážka na trhu práce, která prodloužení nedovoluje.

Český právní řád upravuje také případ, kdy zaměstnanec z ciziny chce změnit pracovní pozici, nebo mu je nabídnuta pozice jiná – cizinec se zaměstnaneckou kartou může zaměstnání změnit při zajištění stejných podmínek pro splnění, jak tomu je při získání zaměstnanecké karty. Dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky musí zaměstnanec, který chce (nebo musí) změnit pracovní pozici, oznámit tuto skutečnost alespoň 30 dnů před takovou změnou a nejdříve 6 měsíců od vydání zaměstnanecké karty. To neplatí v případě rozvázání smlouvy cizincem podle § 52 písm. a) až e) ZP, či v případě okamžitého zrušení dle § 56 ZP. Možnost změny duální zaměstnanecké karty musí být potvrzena a schválena souhlasem MVČR, v případě neduální zaměstnanecké karty je nutné změnu na stejném ministerstvu pouze nahlásit. V případě, že je žádost o změnu podána 120 dnů před uplynutím doby platnosti zaměstnanecké karty, bere se tato žádost o změnu jako žádost o prodloužení zaměstnanecké karty, kdy je cizinec opět povinen splnit dané podmínky a předložit dokumenty jako v případě žádosti o vydání zaměstnanecké karty.

Jako kontrast k žádosti o vydání a prodloužení zaměstnanecké karty působí možnost zamítnout vydání zaměstnanecké karty z přesně daných důvodů, které jsou uvedeny v § 56 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky. Na tomto místě se uvádí několik skutečností, které mohou znamenat, že cizinec z třetích zemí nedostane zaměstnaneckou kartu, nebo nedojde k jejímu prodloužení. Důvodem může být uvedení nepravdivých údajů při vyplňování žádosti, nebo skutečnost, že se cizinec nedostaví k pohovoru či schůzce ohledně ověření identifikačních údajů na ministerstvu, či na zastupitelském úřadě. Zaměstnanecká karta nebude vydána ani v momentě, kdy je prokázáno, že náklady spojené s pobytem cizince by nesla ČR, pobyt a zaměstnávání cizince není v souladu se zájmy ČR, cizinec nesplňuje podmínky pro udělení karty, případně se cizinec dopustí obcházení či porušování zákona.

Zaměstnaneckou kartu není možné vydat ani v momentě, kdy to nedovoluje český trh práce, nebo není zaměstnávání takového cizince v zájmu pozitivního vývoje pracovního trhu. Zaměstnanecká karta se vydává maximálně na 2 roky.

Modrá karta je typem dlouhodobého víza, je vydávána občanům z třetích zemí k pobytu na našem území a k vykonávání pracovní činnosti, která vyžaduje vysokou kvalifikaci (v roce 2010 bylo na půdě EU rozhodnuto v rámci směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání, vyžadujícího vysokou kvalifikaci, o podmínkách přesunu inteligence a kvalifikovaných lidí, občanů EU, ale také občanů třetích zemí, což navyšuje schopnost růstu ekonomiky a mobility kvalifikovaných pracovníků).

Jedná se tedy o podobnou kartu, jako je tomu v případě zaměstnanecké karty, ovšem pro pozice, jež vyžadují vysokou kvalifikaci, za kterou se považuje dokončené vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání na dobu 3 let, přičemž musí být přesně takto podobná pracovní místa kvalifikována a označena. Přestože modrá karta (stejně jako zaměstnanecká karta) funguje podobně pro získání pracovní pozice na našem území, není možné tuto kartu vydávat v neduálním režimu, jedná se tedy pouze o kartu, vydávanou pro pobyt cizince a pracovní činnost současně. Modrá karta má své právní ukotvení v § 42i a § 42j v zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

Výše zmíněný zákon stanoví přesné podmínky, kdy je možné o modrou kartu zažádat a také ji získat. Základní podmínkou je doba setrvání na našem území přechodně déle než 3 měsíce a podání žádosti o kvalifikovanou pracovní pozici. Pozice musí být evidována v evidenci volných pracovních míst ÚP, který o této pracovní pozici ví. Zaměstnavatel tedy oznámí volné pracovní místo, určené pro cizince, s tím pak vyplní všechny potřebné smlouvy a dokumenty, zároveň vede veškerou evidenční činnost ohledně pracovní činnosti takového zaměstnance.

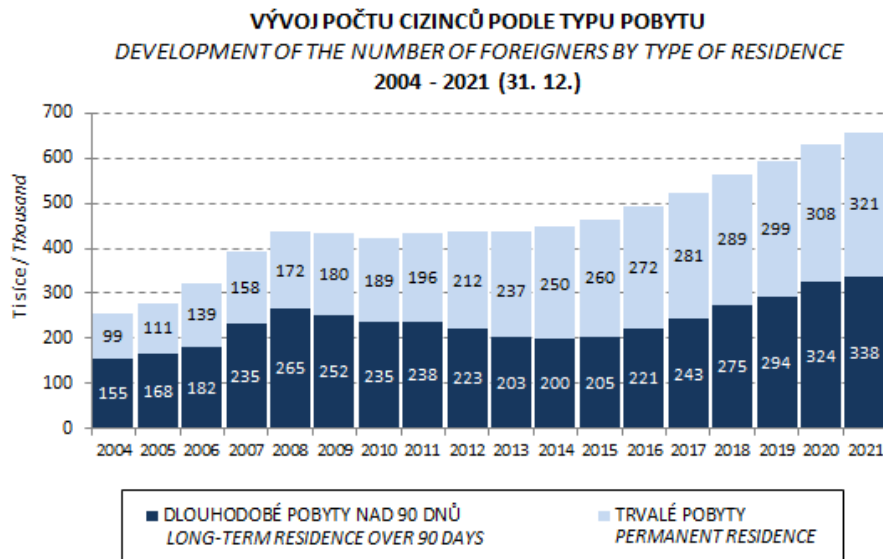
Žadatel o vydání modré karty nesmí být příslušníkem EU, rodinným příslušníkem občana EU, nesmí být rezidentem jiného členského státu, cizincem s oprávněním pobytu za účelem sezonního zaměstnání, žadatelem o mezinárodní ochranu, žadatelem o udělení oprávnění k pobytu za účelem dočasné ochrany či žadatelem o vydání dlouhodobého pobytu za účelem výzkumu. Pokud splňuje cizinec tyto podmínky, předkládá žádost o vydání modré karty na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí, nebo na pracovišti MVČR. To v případě, kdy je držitelem povolení k pobytu, nebo disponuje modrou kartou z jiného členského státu EU a žádost je podána do 1 měsíce po vstupu na naše území.

K tomu, aby bylo žádost možné vyřídit, musí cizinec předložit cestovní doklad, fotografii aktuální podoby, doklad o ubytování, pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, doklady prokazující vysokou kvalifikaci, v případě držení modré karty vydané jinou členskou zemí EU, doklad o úhrnném měsíčním příjmu rodin a doklad o cestovním zdravotním pojištění na dobu pobytu a výkonu pracovní činnosti. V případě potřeby je nutné dále předložit výpis z evidence rejstříku trestů a dokument o opatření před infekčními onemocněními.

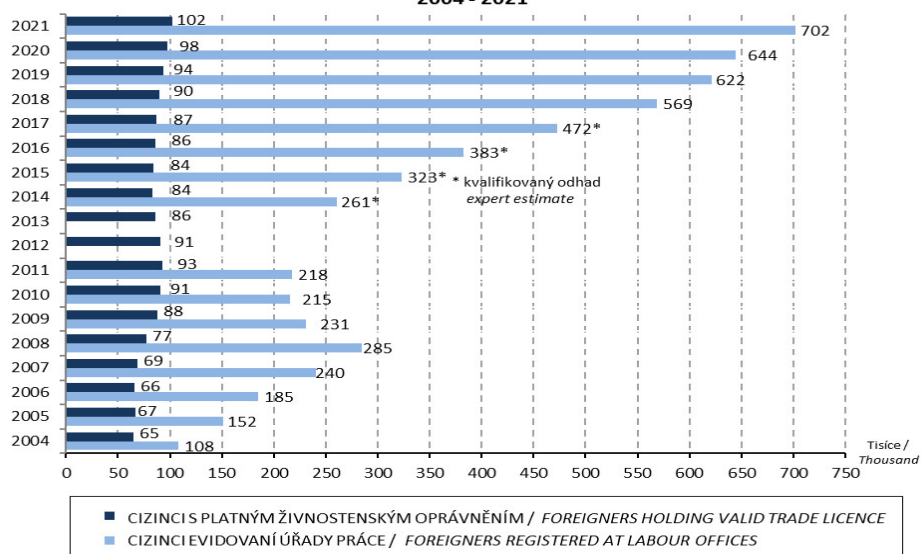
Stejně jako v případě zaměstnanecké karty je v přechodném období vystaveno potvrzení o splnění podmínek pro vydání modré karty, s kterým může daný cizinec vykonávat pracovní činnost do doby, než mu bude modrá karta vystavena. MVČR následně rozhoduje o vydání žádosti do stanovené lhůty 90 dní ve správním řízení.

Platnost modré karty je shodná s dobou, na kterou je uzavřena pracovní smlouva, k tomu připočítaná doba 3 měsíců (tato doba je stanovena z toho důvodu, aby bylo snazší splnit cíl pro dlouhodobě pobývajících rezidenta, který musí na území EU pobývat po dobu pěti let v nepřetržitě trvajícím pobytu), nejdéle ovšem na dobu 2 let s možností prodloužení platnosti, nejdéle však opět maximálně na 2 roky. Modrá karta a její platnost není zrušena MVČR v případě, kdy dojde k ukončení pracovního poměru, kdy jde pouze o dočasnou nezaměstnanost tak, jak je tomu například u zaměstnanecké karty. K tomuto zrušení dochází až v momentě, kdy tato nezaměstnanost trvá tři po sobě jdoucí měsíce, nebo se tato nezaměstnanost opakuje. Jedná se o ochranu cizince s vysokou kvalifikací, který má tak větší možnost najít si práci a splnit tak podmínku pro dlouhodobě pobývajících rezidenta na území EU.

Stejně jako v případě zaměstnanecké karty je v případě modré karty možné žádat o změnu ať už chtěnou, či vynucenou. V případě, že se změna stane v prvních dvou letech platnosti modré karty, je zaměstnanec z ciziny nucen nahlásit tuto změnu na MVČR (ministerstvo může změnu zamítnout, ovšem jen za předpokladu, že cizinec nesplní podmínky dané pro vydání modré karty), zatímco v momentě změny po uběhnutí dvou let má takový jedinec povinnost pouze oznamovací a daná změna mu nemůže být zapovězena.



ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ PODLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ
EMPLOYMENT OF FOREIGNERS BY STATUS IN EMPLOYMENT
2004 - 2021



3-2. Zaměstnanost a pobyt cizinců podle státního občanství k 31. 12. 2021							
Employment and residence of foreigners by citizenship as at 31 December 2021							
Pramen: MPSV, MPO, ŘSCP			Source: MLSA; MIT; DFPS				
Země	Zaměstnaní cizinci celkem <i>Employed foreigners, total</i>	v tom		Bydlící cizinci celkem <i>Residing foreigners, total</i>	v tom		Country
		evidovaní na úřadech práce <i>Registered at labour offices</i>	s platným živnostenským oprávněním <i>Holding valid trade licence</i>		trvalý pobyt <i>Permanent residence</i>	poměr zaměstnanost / pobyt <i>Employment to residence ratio</i>	
Cizinci celkem	804 252	701 830	102 422	658 564	320 534	1,22	Foreigners, total
Celkem EU 27	435 401	396 460	38 941	222 168	100 016	1,96	EU27, total
v tom:							
Belgie	986	834	152	750	287	1,31	Belgium
Bulharsko	40 073	38 120	1 953	17 295	6 687	2,32	Bulgaria
Dánsko	451	365	86	438	136	1,03	Denmark
Estonsko	291	255	36	272	97	1,07	Estonia
Finsko	525	420	105	371	106	1,42	Finland
Francie	5 016	4 255	761	4 128	1 374	1,22	France
Chorvatsko	2 325	1 876	449	3 194	2 062	0,73	Croatia
Irsko	863	600	263	779	300	1,11	Ireland
Itálie	6 153	4 934	1 219	5 850	2 179	1,05	Italy
Kypr	120	94	26	191	83	0,63	Cyprus
Litva	2 168	2 000	168	807	405	2,69	Lithuania
Lotyšsko	1 345	1 203	142	731	199	1,84	Latvia
Lucembursko	46	39	7	27	7	1,70	Luxembourg
Maďarsko	24 402	23 054	1 348	9 740	1 842	2,51	Hungary
Malta	70	52	18	62	13	1,13	Malta
Německo	8 485	5 381	3 104	14 792	4 601	0,57	Germany
Nizozemsko	2 051	1 697	354	2 400	978	0,85	Netherlands
Polsko	49 929	47 001	2 928	17 936	11 129	2,78	Poland
Portugalsko	1 336	1 198	138	903	208	1,48	Portugal
Rakousko	1 990	1 480	510	2 554	1 118	0,78	Austria
Rumunsko	49 318	46 768	2 550	18 806	5 545	2,62	Romania
Řecko	2 095	1 817	278	1 897	740	1,10	Greece
Slovensko	230 833	209 273	21 560	114 630	58 843	2,01	Slovakia
Slovinsko	486	400	86	552	220	0,88	Slovenia
Španělsko	3 229	2 732	497	2 006	523	1,61	Spain
Švédsko	815	612	203	1 057	334	0,77	Sweden
Ostatní země celkem	368 851	305 370	63 481	436 396	220 518	0,85	Other countries, total
z toho:							
Ukrajina	220 778	195 116	25 662	196 637	90 687	1,12	Ukraine
Vietnam	36 758	16 174	20 584	64 808	54 352	0,57	Viet Nam
Rusko	23 062	18 931	4 131	45 154	23 198	0,51	Russian Federation
Mongolsko	7 635	7 310	325	11 006	5 597	0,69	Mongolia
Bělorusko	7 032	6 248	784	8 004	3 104	0,88	Belarus
Velká Británie	6 186	4 434	1 752	7 875	3 133	0,79	United Kingdom
Moldavsko	6 170	5 312	858	6 709	3 709	0,92	Moldova (the Republic of)
Kazachstán	5 175	4 459	716	7 963	2 779	0,65	Kazakhstan
Indie	4 354	4 148	206	6 948	1 061	0,63	India
Čína	4 323	4 030	293	7 825	4 668	0,55	China
Srbsko	4 275	3 991	284	6 064	2 104	0,70	Serbia
Spojené státy	3 974	2 350	1 624	8 700	3 735	0,46	United States of America
Uzbekistán	3 180	2 700	480	3 544	1 181	0,90	Uzbekistan
Filipíny	2 758	2 684	74	3 230	346	0,85	Philippines
Turecko	2 095	1 854	241	4 095	1 016	0,51	Turkey
Severní Makedonie	1 821	1 471	350	2 540	1 442	0,72	North Macedonia
Bosna a Hercegovina	1 595	1 302	293	2 312	1 319	0,69	Bosnia and Herzegovina
Arménie	1 459	1 095	364	1 990	1 284	0,73	Armenia
Thajsko	1 308	1 109	199	1 452	305	0,90	Thailand

4.3 Problematika cizinců v kontextu BOZP a pojištění

Pokud je mezi zaměstnanci bytí i jediný cizinec, není možné vynechávat ho ze školení BOZP. I kdyby si měl zaměstnavatel zajistit tlumočnicka, musí bezpodmínečně proškolit v oblasti bezpečnosti práce i všechny zahraniční pracovníky.

První školení přítomný cizinec musí absolvovat ještě před nástupem do pracovního poměru a na následná se musí dostavit stejně jako ostatní zaměstnanci. Má na to nejen právo, ale je to i jasná povinnost zaměstnavatele.

Za české zaměstnance platí zaměstnavatel zdravotní pojištění. Ale u cizinců může tato oblast být občas problematická. Někteří totiž ještě u žádné tuzemské zdravotní pojišťovny nahlášení nejsou a zaměstnavatel nemá žádné páky, jak je k tomu donutit.

Přesto platí, že podle zákona musí mít každý cizinec pracující na území České republiky sjednáno veřejné zdravotní pojištění. Pokud ho nemá, jdou veškeré léčebné náklady za ním a budou na něm různými zákonnými cestami vymáhány.

Legálně zaměstnaní cizinci to obvykle vědí a třeba i na popud zaměstnavatele si zdravotní pojištění v tuzemsku rychle zařídí.

Problém obvykle nastává u cizinců, kteří tu pracují nelegálně – pokud se jim přihodí pracovní úraz, je situace skoro neřešitelná, protože většina zaměstnavatelů se náhle tváří, že je vůbec nezná.

Zraněný cizinec sice má právo po zaměstnavateli vymáhat náhradu, ale ústní smlouva se jen těžko dokazuje a cizinec má pramalou šanci zvítězit, i kdyby se třeba obrátil na soud.

I nelegálně zaměstnaný cizinec, který si běžné veřejné zdravotní pojištění sjednat nemůže, si ale může sjednat pojištění od soukromé zdravotní pojišťovny, která mu v případě pracovního i jiného úrazu vyjde vstříc a veškerá zdravotní péče je pak bezplatná.

Pracovní úraz u cizince

Nakonec se podívejme na to, jak nejlépe postupovat, pokud dojde k pracovnímu úrazu u zaměstnaného cizince. Není to žádná věda – postup by totiž měl být úplně stejný, jako když se poraní tuzemský pracovník.

Úraz nejprve musí nahlásit svému nadřízenému, vše se zadokumentuje a cizinec putuje k lékaři. Tam ohlásí pracovní úraz, a pokud s tím všechny strany souhlasí, má poraněný pracovník nárok na takzvané bolestné, náhradu ztraceného výdělku i proplacení všech nákladů za ošetření.

Pakliže by zraněný cizinec neměl sjednáno zdravotní pojištění, je to podobné, akorát by byl nucen hradit si všechny léčebné náklady sám.

5. Riziko

Pojem, o kterém se hodně mluví. Proč? Protože je všude kolem nás. A protože je běžnou součástí našeho každodenního života, občas ho podceňujeme. Pokud ho podceníme hodně, může se něco stát. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) má za cíl rizika odhalit a pokud možno minimalizovat.

Co je to vlastně riziko? Každý ho vnímá jinak, ale nejčastěji je vyjadřováno jako kombinace pravděpodobnosti a následku (rozsahu) možného zranění nebo poškození zdraví (nebo poškození majetku). V běžném životě se setkáváme s riziky dnes a denně (riziko pádu ze schodů, zakopnutí, dopravní nehoda, říznutí atd.) a v podstatě nijak zvlášť se s riziky nezabýváme a neřešíme je. Pokud jsme ale v zaměstnání, je to jiné. Měli bychom rizika znát, uvědomovat si je a řídit se jimi. Tím můžeme předejít mnohdy zbytečným zraněním nebo škodě na majetku.

Rizika je povinen vyhledávat zaměstnavatel, a to na základě zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší.

Zákon č. 309/2006 Sb. stanovuje, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance s ohledem na:

- a) nebezpečí ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci ve všech oblastech činnosti zaměstnavatele,
- b) základní znalosti a dovednosti zaměstnanců,
- c) počet zaměstnanců, jejich odbornou připravenost a jimi vykonávanou práci.

Dále zákon uvádí, že zaměstnavatel může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik, je-li k tomu způsobilý nebo odborně způsobilý v případech a za podmínek uvedených výše pod písmeny a) a b) sám, jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem.

6. Systém prevence

Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům a dalším osobám pohybujícím se na pracovišti, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP), a to s ohledem na rizika ohrožující jejich život a zdraví.

Zaměstnavatel musí trvale zajišťovat bezpečné pracovní prostředí, a to jak pro sebe, své zaměstnance, tak i pro ostatní osoby na pracovišti.

Součástí prevence rizik je i opatření k jejich předcházení. Prevence rizik není nic jiného než soubor opatření, vyplývající z právních a jiných předpisů BOZP, jehož cílem je rizikům předcházet, odstraňovat je, nebo alespoň minimalizovat.⁶

Součástí povinností zaměstnavatele je trvalé vyhledávání všech nebezpečných činitelů, které vyplývají z výkonu pracovních činností a pracovního prostředí.

Na základě zjištěných skutečností zaměstnavatel rizika zhodnotí a přijme vhodné opatření. K tomuto účelu nejčastěji slouží interní dokument organizace s názvem Registr rizik. Ten je trvale aktualizován dle činností, které se na pracovišti nacházejí. Každá změna činnosti s sebou nese příslušné riziko, které je potřeba identifikovat, ohodnotit a přijmout vhodné opatření pro jeho eliminaci.

Pro prevenci rizik k zajištění BOZP je nejdůležitějším úkolem zabránit vzniku nebezpečných jednání v pracovním procesu a to lze pouze kvalifikovaným přístupem jedince ke znalosti zdravotních a bezpečnostních rizik a ochraně před nimi. Zkušenosti ukazují, že pouze opakováním vědomostí lze účinněji dostat znalosti do povědomí. Absence zaměstnanců z důvodů pracovních úrazů a onemocnění z povolání způsobují nejen vyšší finanční náklady na vyšší zaměstnanost nebo přesčasovou práci, ale i na úhradu nákladů na jejich léčení popř. na odškodnění vzniklých škod.

K předcházení rizikům zavazuje zaměstnavatele přímo zákoník práce a to ust. § 102, který mimo jiné definuje povinnosti zaměstnavatele v rámci prevence rizik.

6.1 Zdravotní způsobilost zaměstnanců

Péče o zdravotní způsobilost každého zaměstnance k prováděné práci je nedílnou součástí doplnění kvalifikačních požadavků k práci.

Mimo jiné povinnosti v péči o BOZP každého zaměstnance je s ohledem na rizika možného ohrožení jeho zdraví stanoveno zaměstnavatelem dle zákoníku práce především:

- ❖ nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho zdravotní způsobilosti

⁶ PALEČEK, Miloš. Prevence rizik. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 257 s. ISBN 80-245-1117-770.

- ❖ sdělit zaměstnanci, které zdravotnické zařízení mu poskytuje závodní preventivní péči
- ❖ sdělit zaměstnanci, jakým lékařským preventivním prohlídkám je povinen se podrobit
- ❖ umožnit zaměstnancům se těchto preventivních prohlídek účastnit.

Přestože má každá občan právo na svobodnou volbu lékaře, má každý zaměstnanec povinnost podrobit se preventivním lékařským prohlídkám u lékaře, který pro zaměstnavatele poskytuje pracovnělékařské služby. Právo na svobodnou volbu lékaře se tedy v tomto případě neuplatní a z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost zajistit lékaře pracovnělékařské služby, se kterým musí mít s uzavřenou smlouvu o pracovnělékařských službách, navíc náklady na jejich poskytování nese vždy sám. Poskytovatel těchto služeb je mimo jiné oprávněn k provádění kontrol a prohlídek pracovišť a k informování zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců.

Preventivní prohlídka zaměstnance má za cíl ověřit zdravotní způsobilost k provádění činnosti. Samozřejmostí tedy je, že lékař předem ví, pro jaký výkon práce má být prohlídka provedena. Tím se tedy tato prohlídka liší od preventivní prohlídky komplexního zdravotního stavu, na kterou má právo každý pojištěnec po celou dobu svého života a to v periodě jedenkrát za dva roky.

V s t u p n í p r o h l í d k a - provádí se u každého zaměstnance před přijetím do pracovního poměru a také před převedením zaměstnance na jinou práci, která má být vykonávána při jiných podmínkách, než pro jaké byla posouzena zdravotní způsobilost. Každý zaměstnanec je před přijetím do pracovního poměru povinen předložit protokol o vstupní prohlídce, kterou absolvoval u určených poskytovatelů pracovnělékařských služeb, tzn. včetně preventivní prohlídky ORL. Protokol je pak uložen v mzdové účtárně a zaznamenán v osobní kartě zaměstnance.

P e r i o d i c k á p r o h l í d k a - jejím cílem je potvrdit, že zaměstnanec je i nadále zdravotně způsobilý provádět práce, pro něž je zdravotní způsobilost vyžadována. Frekvenci provádění periodických prohlídek stanovuje vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., kdy ust. § 11 odst. 2, 3 vymezuje časový harmonogram prohlídek v závislosti na kategorizaci prací.

M i m o ř á d n á p r o h l í d k a – provádí se z důvodu zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.

V ý s t u p n í p r o h l í d k a - má za cíl ověřit, zda před ukončením pracovního poměru opouští zaměstnanec zaměstnavatele bez poškození zdraví vlivem pracovních podmínek nebo pracovního prostředí. Výstupní prohlídku jsou povinni ve společnosti

absolovovat všichni zaměstnanci, kteří končí pracovní poměr, a to opět včetně vyšetření sluchu.

6.2 Systém školení

Ve smyslu § 103 odst. 2 a 3 zákoníku práce „je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“ Předmětem školení musí být zejména informace o existujících rizicích, které mohou vznikat při pracovních činnostech a způsob, jak se před nimi chránit. Za zásadní je nutné považovat skutečnost, že zaměstnanec je povinen dodržovat pouze takové předpisy k zajištění BOZP, s nimiž byl řádně seznámen, nestačí mít tedy jen podpisy na prezenční listině, je nutné si ověřit a pak dále kontrolovat, zda zaměstnanec školení rozuměl a správně pochopil.

V s t u p n í š k o l e n í I. s t u p n ě – je základním školením a poskytuje nejdůležitější informace o chování zaměstnance na pracovišti, musí být podrobné a důkladné. Provádí se první den vzniku pracovního poměru (povinnost se vztahuje i na pracovníky přijaté na základě dohody o provedení práce) a jeho součástí jsou především informace o základních právech a povinnostech zaměstnance, o společenských aspektech BOZP a úrazovosti, o rizicích při jednotlivých činnostech a technologických postupech. Dále je nový zaměstnanec poučen především o obecně zakázaných činnostech, o zásadách poskytování první pomoci a o základech požární ochrany.

V s t u p n í š k o l e n í II. s t u p n ě - úvodní školení na pracovišti, které provádí přímý vedoucí zaměstnanec při uvedení nového pracovníka na pracoviště. Toto školení zahrnuje seznámení se s pracovištěm, poznatky o existujících rizicích, upozornění na nejčastější úrazy, umístění lékárničky a návod k obsluze a běžné údržbě stroje nebo jiného technického zařízení.

O p a k o v a n á š k o l e n í - školení prováděna v termínech stanovených platnou legislativou, návody od výrobce, vlastními předpisy apod..

K dalším školením, která jsou stanovena vnitropodnikovou směrnicí, patří školení při změně pracoviště nebo pracovních podmínek, školení vedoucích zaměstnanců a mimořádná školení, která se nařizují většinou z důvodu neobvyklé příčiny pracovního úrazu nebo jejich zvýšené četnosti.

6.3 Osobní ochranné pracovní prostředky

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů upravuje zákoník práce. Dle ust. § 104 odst. 1 se OOPP poskytují teprve tehdy, nelze-li rizika práce odstranit nebo uspokojivě redukovat technickými prostředky nebo opatřeními kolektivní ochrany.

OOPP se poskytují pouze na základě zhodnocení rizika, podle konkrétních podmínek na příslušném pracovišti. OZO stanovuje a aktualizuje rozsah jejich poskytování pro jednotlivé profese na základě hodnocení rizik pro poskytování OOPP, stanovených opatření k jejich minimalizaci a po jejich začlenění do Registru rizik.

Jednotlivé činnosti, které jsou ve společnosti uskutečňovány, jsou obsahem technické dokumentace, která obsahuje toto hodnocení rizik. Jsou zde obodovány a metodou PNH vyhodnoceny hrozby jednotlivých rizikových faktorů (pády předmětu, odletující částice, vibrace, hluk a další) na jednotlivé části lidského těla. Na základě tohoto vyhodnocení byl vypracován seznam ochranných pomůcek pro jednotlivá pracoviště a profese, včetně jejich životnosti.

Zásady pro poskytování OOPP, způsob jejich pořizování, výdej zaměstnancům a jejich životnost stanoví směrnice řízené dokumentace. Ta obsahuje také způsob přidělování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Obsahem výše zmíněného dokumentu jsou také zásady pro poskytování ochranných nápojů, které vychází z nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

6.4 Traumatologický plán

I při běžné činnosti se může kdykoliv z různých příčin vyskytnout nežádoucí událost, která má za následek ohrožení života nebo zdraví pracovníků. Není podstatné, zda tato nežádoucí událost vznikla selháním lidského faktoru nebo stroje či zařízení, podstatné je, zda včas a jak bude postiženému poskytnuta první pomoc.

Vybavení pracovišť prostředky pro poskytování první pomoci v rozsahu dohodnutém s příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb ukládá zákoník práce. Manager BOZP stanoví Příkazem ředitele zabezpečení účinné organizace při náhlém vážném zhoršení zdravotního stavu osob, zejména při vzniku závažného úrazu.

Směrnice řízené dokumentace „Traumatologický plán“ dále upravuje poskytování první pomoci na pracovišti, ustanovuje vybrané pracovníky pro poskytování první pomoci a vymezuje opatření při vzniku úrazu.

Traumatologický plán jako technickou dokumentaci zpracovává OZO a předkládá ke schválení statutárnímu zástupci zaměstnavatele a poskytovateli pracovnělékařských služeb. Obsahem traumatologického plánu jsou důležitá telefonní čísla, jména osob zajišťující základní úkony první pomoci, obecné zásady první pomoci, opatření při vzniku úrazu a seznam vybavení lékárniček. Traumatologický plán je uložen u vedoucího pracoviště, musí být ale dostupný i v jeho nepřítomnosti.

6.5 Bezpečnostní značení

Ve všech prostorách, kde se vyskytuje riziko nebo je povinnost stanovena legislativou, musí být umístěny bezpečnostní značky a zavedeny signály, které poskytují informace týkající se BOZP.

Bezpečnostní značky, které se dělí na zákazové, informativní a značky výstrahy, jsou ve společnosti umístovány v souladu se směrnici řízené dokumentace „Bezpečnostní značení O3.3,“ která byla vypracována na základě nařízení vlády č. 375/2017 Sb.

Odpovědnost za umístění značek má v areálu zaměstnavatele podle uvedené směrnice vedoucí údržby, na jednotlivých pracovištích pak jejich vedoucí. U objektů je umístění značek definováno v dokumentaci požární ochrany, výstupů z analýzy rizik BOZP a pokynů OZO. Vedoucí (mistři) mají povinnost udržovat značení v aktuálním stavu vzhledem k vyskytujícím se a měnícím se rizikům; výměnu zastaralých či poškozených značek zajišťuje útvar materiálně technického zabezpečení, školení a použití signálů a zvukových znameních je zajišťováno jedenkrát ročně managerem BOZP.

Obrázek č. 1: Nejpoužívanější bezpečnostní značky ve společnosti (Zdroj: Technická dokumentace O3.3/TD2-4 „Barevné vyznačení“)





6.6 Havarijní připravenost

Havarijní plánování má za úkol analyzovat a omezit následky událostí, které by mohly významně narušit funkčnost společnosti, popř. způsobit i její likvidaci.

Vytvoření havarijních plánů primárně připravuje zaměstnavatele na zvládnutí možných havárií a krizové situace a na přechod do normálního režimu. Vzhledem k hospodářskému rozvoji státu narůstá počet stálých zdrojů možné kontaminace vod.

7. Rizikové faktory

Jedná se o takové faktory pracovního prostředí, jejichž účinek na zaměstnance má v určité míře za následek onemocnění nebo pokles pracovní schopnosti. Tyto faktory můžeme dělit na fyzikální (prach, hluk, vibrace, záření apod.), chemické, biologické a faktory z nepříznivých mikroklimatických a socioekonomických podmínek.

7.1 Prach

Prach je definován jako znečištění ovzduší pevnými částicemi. Podle působení na člověka ho dělíme na toxický a netoxický. U netoxického prachu dochází především k zanášení plic, což vede k poruše jejich funkčnosti. Rizikové jsou částice s velikostí

menší než 5 μm . Tyto částice nejsou zachycovány v horních cestách dýchacích a dostávají se až do plic. U toxického prachu se nejvíce bojíme jeho karcinogenních účinků. Tyto účinky se v mnohých případech projeví až za několik let. Mezi prokazatelné toxické prachy můžeme řadit například prach azbestový, beryliový, hliníkový, s krystalickou formou oxidu křemičitého nebo ze surové bavlny. Proti působení prachu musí zaměstnavatel zavést odpovídající opatření, jako například různé technologické a technické úpravy, organizační opatření nebo používání příslušných OOPP. Zaměstnavatel by také měl průběžně kontrolovat zdravotní stav svých zaměstnanců zdravotními prohlídkami.

7.2 Chemické látky

Do chemických látek řadíme prvky a jejich sloučeniny, ať už přírodní nebo uměle vytvořené. Chemické látky můžeme rozdělit do několika kategorií. Nejpoužívanější dělení je podle formy výskytu na látky kapalné, pevné, plynné nebo páry a rozptýlené částice.

Dle vlastností můžeme chemické látky dělit na výbušné, oxidující, hořlavé, toxické, žíravé, dráždivé, karcinogenní nebo mutagenní.

7.3 Hluk

Hluk je vedlejším produktem lidského konání. Můžeme ho chápat jako zvuky, které jsou pro lidský sluch nepříjemné, nepohodlné, škodlivé nebo nežádoucí. Hluk může zapříčinit zdravotní, psychické, ale i sociální choroby a dokáže negativně ohrozit pracovní výkon. Rozsah běžného lidského sluchu je od 20 Hz do 20 kHz, přičemž citlivost sluchu se více projevuje u vysokých tónů než u nízkých tónů. Pokud dochází na pracovišti k intenzitě zvuku, která se pohybuje okolo 80 dB, je zaměstnavatel povinen opatřit OOPP pro všechny zaměstnance. Do skupiny hlukových OOPP můžeme zařadit sluchové zátky, mušle, přílby nebo chrániče.

7.4 Vibrace

K vibracím dochází při rozpohybování těles kmitáním nebo chvěním. Pracovní činnost jedince je ohrožena tehdy, pokud je dlouhodobě vystavována vibrujícím pracovním nástrojům, které negativně ovlivňují jeho zdravotní stav. Taktéž je omezen pracovní výkon, jelikož při nadměrných vibracím, dochází k častější únavě, pomalejšímu vnímání a občasné ztrátě pozornosti. Mezi nejčastěji postižené oblasti řadíme cévy, kosti, klouby, svaly a nervy. Zaměstnavatel není schopen zcela zrušit rizika práce s vibracemi, ale může je z části omezit.

7.5 Ionizující záření

Ionizující záření je takové záření, při kterém dochází k odtržení elektronu z atomového obalu a vytvoření iontového páru. Konkrétně se jedná o alfa, beta, gama, neutronové a rentgenové záření. Toto záření můžeme dělit na deterministické (vysoká dávka záření, která má za následek velké množství poškozených biologických molekul,

organismus tedy není schopen opravit všechna tato poškození) a stochastické (malé množství záření, tudíž je organismus schopen opravit vzniklé poškození). V tomto rozdělení nemůžeme říct, že by stochastické záření bylo bezpečné. I v případě stochastických účinků záření může vzniknout nenávratné poškození molekul, a může tedy dojít k následkům genetického nebo nádorového charakteru.

7.6 Neionizující záření

Neionizující záření neboli nízkenergetické záření je považováno za záření, které se podílí na vzniku elektrického a magnetického pole, ultrafialového, elektromagnetického a infračerveného záření. Některým z těchto záření jsme vystavováni každý den jako například elektromagnetickému záření díky Slunci, jenž je jeho zdrojem. V případě pracovního prostředí nás ale zajímají uměle vytvořená záření. Mezi OOPP můžeme zařadit ochranné obleky a brýle pro zaměstnance. Co se týče bezpečného prostředí je důležité upravit zdroje, což znamená dát vodiče do jednoho obvodu. Dále dbát na stínění, vybudování překážek či zvolit systém pracoviště.

7.7 Fyzická zátěž

Při fyzické zátěži se jedná o poměr mezi požadavky na člověka a jeho možnostmi ke zvládnutí daného úkonu. Mezi možnosti člověka řadíme jeho schopnosti a dovednosti, trénovanost organismu, vzrůst, tělesnou hmotnost a odolnost proti škodlivým vlivům. Člověk by při fyzické pracovní zátěži neměl překročit hodnotu 150 tepů za minutu srdeční frekvence. Maximální hmotnost při občasně manipulaci s břemeny u muže činí 50 kg a u ženy 20 kg. Při časném zvedání a přenášení břemen je tento limit u mužů snížen na 30 kg a u žen na 15 kg. Fyzická zátěž se může negativně odrážet především na pohybovém ústrojí, srdečním a dýchacím systému. Tím pádem je důležité rovnoměrně rozdělit požadovanou sílu do všech svalových skupin.

7.8 Pracovní poloha

Pracovní polohu řadíme mezi důležité faktory rizikovosti. Tento faktor se odráží na výkonu pracovníka, ovlivňuje pracovní pohodu, ale zároveň může být hlavním činitelem při vzniku pracovního úrazu. Proto bychom jako zaměstnavatelé měli klást důraz na polohu těla zaměstnance při práci, zdali zaměstnanec může vykonávat činnost v sedě nebo ve stoje a zda je pro něho daná práce různorodá a neunavující. Pracovní polohu zaměstnance můžeme rozdělit na přijatelnou, podmíněně přijatelnou nebo nepřijatelnou. Za nepřijatelnou pracovní polohu můžeme považovat práci vleže, podřepu, kleku, záklonu nebo předklonu větším než 60°. Nepřijatelná poloha je stanovena limitem maximálně 30 minut za celou směnu. Pro komfortnější výkon zaměstnance můžeme pořídit podnožku nebo sedadlo dle fyziologických parametrů.

7.9 Zátěž teplem

Tepelná zátěž se v České republice hodnotí dle zákona č. 361/2007 Sb., který vymezuje podmínky pro prevenci zdraví zaměstnanců při práci. Při posudku zátěži teplem

bereme zřetel na tepelně vlhkostní podmínky okolí, energetický výdej zaměstnance a tepelný odpor oděvu. Zvýšená teplota, která přesahuje 38 °C, může být zdrojem tzv. hypertermie neboli přehřátí, což může vést k nevolnosti a pracovní neschopnosti zaměstnance. Přehřátí může být demonstrováno pocením. Pro dosažení tepelné pohody prostředí musí zaměstnavatel dbát na činitele, jako jsou teplota vzduchu, stěn, předmětů, proudění vzduchu a vlhkost vzduchu.

7.10 Zátěž chladem

Následkem působení chladu na člověka je snížení protékání krve kůží, zvýšení krevního tlaku, zrychlení srdeční frekvence a zvýšení spotřeby kyslíku. Při zátěži chladem může dojít k lokálnímu nebo celkovému poškození organismu. Mezi lokální poškození organismu můžeme řadit omrzliny prstů, nosu nebo uší. Při delším působení chladu na člověka dochází k poklesu teploty tělesného jádra, zpomalení srdeční frekvence a oslabení dýchání. Tyto faktory mohou mít za následek selhání krevního oběhu, což vede k úmrtí. Zátěž chladem můžeme snížit úpravou pracovního prostředí, patřičným oblečením nebo ochrannými nápoji.

7.11 Psychická zátěž

Psychickou zátěž lze definovat jako proces, který má negativní dopad na člověka, kvůli životnímu a pracovnímu prostředí. Je možné, že při dlouhodobé psychické zátěži vzniká porucha zdraví, ve většině případů se jedná o psychosomatické nemoci. Mezi podstatné činitele psychické zátěže patří práce ve vnučeném tempu, jednotvárná práce, práce ve třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu a práce výhradně v nočních směnách. Míra psychické zátěže se také odvíjí od vydatnosti sociálních interakcí. Rizikové jsou oba extrémy této interakce, tedy žádná nebo velmi častá. Velmi častým faktorem pro porušení psychické rovnováhy zaměstnance může být fyzické či psychické násilí na pracovišti, diskriminace nebo sexuální obtěžování.

Při zrakové zátěži dochází k neustálému a nepříznivému působení různých faktorů, jako jsou neadekvátní pracovní podmínky a prostředí na zrak a vidění. Na rozdíl od ostatních rizikových faktorů nedokážeme zrakovou zátěž posoudit podle jednoduchých ukazatelů. Potencionální výskyt zrakové zátěže se posuzuje podle subjektivních a nespecifických zrakových potíží. Může se jednat o výkon práce spočívající v rozlišování detailů, práce ve zvláštních světelných okolnostech, práce spojené se sledováním monitorů nebo s používáním zvětšovacích přístrojů nebo práce s neodstranitelným oslňováním. Náznakem nadměrné zrakové zátěže může být pálení očí, bolest hlavy, deformace zrakového vnímání nebo zarudlé spojivky.

7.12 Práce s biologickými činiteli

Biologickými činiteli jsou mikroorganismy, do kterých spadají viry, bakterie, paraziti a houby. Tyto mikroorganismy mohou zapříčinit infekční onemocnění nebo vyvolat toxické a alergické obtíže. V pracovním prostředí představují riziko šíření a poškození zdraví zaměstnanců. Do lidského těla se mohou tyto činitele dostat několika způsoby,

například poškozenou kůží, sliznicí, zvířecím kousnutím, poraněním jehlou, inhalací nebo polknutím. Biologické činitele dělíme do čtyř kategorií podle dopadů a rizika infekce.

7.13 Práce ve zvýšeném tlaku vzduchu

Jak už název kapitoly napovídá, jedná se o práci, při níž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému tlaku vzduchu. Jedná se například o práci v hyperbarických komorách, kesonech nebo při potápění. Podle velikosti tlaku působícího na zaměstnance rozlišujeme čtyři kategorie. První je práce bez působení zvýšeného tlaku na člověka, druhá je při tlaku do 100 kPa, třetí jsou práce v rozmezí od 100 kPa do 400 kPa a poslední čtvrtou kategorií jsou práce nad 400 kPa.

8. Záonné povinnosti v oblasti prevence rizik BOZP

Nedílnou součástí BOZP jsou tzv. „zpracovaná rizika“, která byla zmíněna v článku „Nezbytná dokumentace BOZP pro práce z lana“ ze série BOZP: Nebuď lama, pracuj z lana. Jedná se o dokument obsahující přehled nebezpečí, nebezpečných činitelů (pracovních podmínek, procesů pracovního prostředí) a z nich vyplývajících rizik, která mohou pracovníka při výkonu práce ohrozit, a opatření navržených k jejich minimalizaci na přijatelnou úroveň.

Povinnost mít „zpracovaná rizika“ vychází § 102 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., a nepřímo pak i z dalších souvisejících předpisů. Kromě splnění zákonné povinnosti jsou „zpracovaná rizika“ nezbytným podkladem pro výběr a použití osobních ochranných pracovních prostředků, a to jak podle § 104 odst. 5 téhož zákona, tak v souladu s § 4 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 390/2021 Sb. a části II, bodům 1 a 6 přílohy k nařízení vlády č. 362/2005 Sb. V neposlední řadě jsou pomyslným „odrazovým můstkem“ pro stanovení rozsahu a obsahu školení pracovníkům např. podle části II bodu 9 a části XI přílohy k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.

„Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.“ [§ 102 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.]

„Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví

zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.“

Přestože použití pojmu „zaměstnavatel“ evokuje, že tuto povinnost mají pouze subjekty, které někoho zaměstnávají, není tomu tak. „Vypracovaná rizika“ musí mít také OSVČ se zaměstnanci (který je tedy zaměstnavatelem) i OSVČ, který žádné zaměstnance nemá a mnozí další. Tato povinnost se také vztahuje také na vlastníky či jednatele s.r.o. tvořeného jím samotným a také na zadavatele staveb, kterým tuto povinnost splní koordinátor BOZP na staveništi ve fázi přípravy (pokud bude určen). Ten je totiž při přípravě stavby povinen v dostatečném časovém předstihu před výběrem zhotovitelů předat zadavateli stavby plán obsahující kromě jiných náležitostí také přehled právních předpisů vztahujících se ke stavbě a informace o rizicích, které se mohou při realizaci stavby vyskytnout.

„Na právní vztahy týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, jde-li o zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje [písm. a)], fyzickou osobou, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu [písm. b)], fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí [písm. d)] se vztahuje § 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.“ [§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.]

Zaměstnavatelé mají povinnost písemně informovat (a být informováni) o rizicích a přijatých opatřeních jiného zaměstnavatele, pokud jejich zaměstnanci současně vykonávají práci na jednom pracovišti, což je běžný případ např. na stavenišťích staveb, či při práci v areálu podniku. Nesmí při tom opomenout související povinnost písemně určit jednoho ze zaměstnavatelů, který provádění opatření KOORDINUJE (tím ale zaměstnavatelé nejsou zbaveni povinnosti tato opatření fyzicky provádět).

„Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění.“ [§ 101 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.]

Za nesplnění povinnosti vzájemného informování o rizicích (stejně jako za „nezpracování rizik“ a neplnění dalších povinností), může být uložena pokuta ve výši až 2.000.000,- Kč.

„Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce“ [§ 30 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb.] „Za přestupek podle odstavce 1 písm. f), lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.“ [§ 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb.]

Ačkoliv se informační povinnost o rizicích podle § 101 odst. 3 a 4 zákoníku práce nevztahuje na OSVČ a další osoby podle § 12 zákona č. 309/2006 Sb. („...se vztahuje § 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.“), jsou povinni zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se všem fyzickým osobám, které se s jejich vědomím zdržují na jejich pracovištích. [§ 101 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb.] A právě k tomuto také slouží „Vypracovaná rizika“, ve kterých riziko pro fyzické osoby, které mohou být ohroženy jimi vykonávanou prací, identifikují, vyhodnotí, navrhnou a následně skutečně provedou opatření, aby toto riziko bylo pro fyzické osoby, které se s jejich vědomím zdržují na jejich pracovištích, minimalizováno. Typicky se může jednat o bezpečnost osoby, která si OSVČ pro danou práci najala.

Kromě toho pak zaměstnavatelé mají povinnost zajistit informování zaměstnanců jiného zaměstnavatele, kteří pracují na jeho pracovišti. „Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí“ [§ 103 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb.].

Zároveň zaměstnavatel musí seznámit zaměstnance se „zpracovanými riziky“, neboť „zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik⁷ a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště“ [§ 103 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb.] a proškolení zaměstnance tak, aby znali opatření k ochraně před předmětnými riziky („zaměstnavatel je povinen zajistit 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

⁷ Viz NEUGEBAUER, Tomáš. Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 111 s. ISBN 978-80-7478-458-3.

vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování“ [§ 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.]).

„Zpracovaná rizika“ pak zaměstnavatel, OSVČ i další subjekt zohledňuje při výběru osobních ochranných pracovních prostředků (osobních ochranných prostředků).

„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“ [§ 104 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.]

„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.“ [§ 104 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb.]

Při výběru OOPP se dále postupuje podle nařízení vlády č. 390/2021 Sb., které stanoví, že 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 podle § 102 zákoníku práce. [§ 4 odst. 1 nařízení vlády č. 390/2021 Sb.]

Zaměstnavatel, OSVČ či jiný subjekt zabývající se prováděním prací ve výškách a nad volnou hloubkou by neměl zapomenout při „zpracování rizik“ zohlednit rizika:

- ❖ spojená s pohybem ve výškách a nad volnou hloubkou (obecná rizika spojená s použitím OOP proti pádu při práci prováděné v závěsu na laně (lanovém přístupu), např. nesprávné použití OOP, neuvázání uzlu, poškození lana o hranu atp.),
- ❖ specifická pro dané pracoviště (např. trolej, chemicky agresivní prostředí, padající materiál, technologie výrobních procesů atp.),
- ❖ vyplývající z charakteru prováděné práce (svařování, bourací práce, odstraňování azbestového obložení atd.).
- ❖ pojící se s použitým nářadím (rotující, elektrické, pneumatické a další),
- ❖ spojená s provozem na silničních komunikacích (přeprava mezi různými pracovišti, převoz materiálu atp.),
- ❖ administrativní činnosti (tvorba cenových nabídek, zpracování dokumentace, fakturace, korespondence se zákazníky) a další.

9. Registr aktuálních právních předpisů České republiky (v platném znění) vztahujících se k problematice bezpečnosti práce a pracovních úrazů

Bezpečnost práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

Požární ochrana

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně

Vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci)

Vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany

Zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně

Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb

Vyhláška č. 87/2000 Sb., kterou se stanoví podmínky požární bezpečnosti při svařování a nahřívání živců v tavných nádobách

Vyhláška č. 202/1999 Sb., kterou se stanoví technické podmínky požárních dveří, kouřotěsných dveří a kouřotěsných požárních dveří

Inspekce práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Bezpečnostní značení

Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signalů

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání²

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Pracovnílékařské služby

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče

Posuzování shody

Zákon č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků

Nařízení vlády č. 173/1997 Sb., kterým se stanoví vybrané výrobky k posuzování shody

Nařízení vlády č. 163/2002 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na vybrané stavební výrobky

Technická bezpečnost

Zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí

Nařízení vlády č. 122/2016 Sb., o posuzování shody výtahů a jejich bezpečnostních komponent

Nařízení vlády č. 118/2016 Sb., o posuzování shody elektrických zařízení určených pro používání v určitých mezích napětí při jejich dodávání na trh

Nařízení vlády č. 176/2008 Sb., o technických požadavcích na strojní zařízení

Nařízení vlády č. 219/2016 Sb., o posuzování shody tlakových zařízení při jejich dodávání na trh

Nařízení vlády č. 119/2016 Sb., o posuzování shody jednoduchých tlakových nádob při jejich dodávání na trh

Nařízení vlády č. 208/2011 Sb., o technických požadavcích na přepravitelná tlaková zařízení

Nařízení vlády č. 179/2001 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na chladicí zařízení

Nařízení vlády č. 194/2001 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na aerosolové rozprašovače

Zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů

Nařízení vlády č. 190/2022 Sb., o vyhrazených technických elektrických zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti

Nařízení vlády č. 191/2022 Sb., o vyhrazených technických plynových zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti

Nařízení vlády č. 192/2022 Sb., o vyhrazených technických tlakových zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti

Nařízení vlády č. 193/2022 Sb., o vyhrazených technických zdvihacích zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti

Nařízení vlády č. 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice

Vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení

Vyhláška ČÚBP č. 91/1993 Sb., k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách

Vyhláška č. 100/1995 Sb., kterou se stanoví podmínky pro provoz, konstrukci a výrobu určených technických zařízení a jejich konkretizace

Nařízení vlády č. 25/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na účinnost nových teplovodních kotlů spalujících kapalná nebo plynná paliva

Pracoviště a pracovní prostředí

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Vyhláška MZ č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitostí hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně před nepříznivými účinky hluku a vibrací

Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením

Vyhláška č. 394/2006 Sb., kterou se stanoví práce s ojedinělou a krátkodobou expozicí azbestu a postup při určení ojedinělé a krátkodobé expozice těchto prací

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

Vyhláška č. 137/2004 Sb., o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných

Vyhláška č. 238/2011 Sb., o stanovení hygienických požadavků na koupaliště, sauny a hygienické limity písku v pískovištích venkovních hracích ploch

Osobní ochranné pracovní prostředky

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Práce ve výškách

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

Práce na staveništi

Zákon č. 183/2006 Sb., stavební zákon

Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

Vyhláška ministerstva stavebnictví č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů

Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby

Vyhláška č. 501/2006 Sb., o obecných požadavcích na využívání území

Vyhláška č. 499/2006 Sb., o dokumentaci staveb

Práce se zvířaty

Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat

Práce v lese

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

Chemické látky

Zákon č. 350/2011 Sb., chemický zákon

Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií

Výbuchy

Nařízení vlády č. 116/2016 Sb., o posuzování shody zařízení a ochranných systémů určených k použití v prostředí s nebezpečím výbuchu při jejich dodávání na trh

Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu

Doprava

Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky

Vyhláška č. 64/1987 Sb., o Evropské dohodě o mezinárodní silniční přepravě nebezpečných věcí (ADR)

Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě

Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů

Zákon č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích a o změně zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění zákona č. 307/1999 Sb.

Zákon č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem

Vyhláška č. 294/2015 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích

Vyhláška MDS č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě

Zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů

Zákon č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 62/2010 Sb. m. s., kterým se nahrazují sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 108/1976 Sb., č. 82/ /1984 Sb. a č. 80/1994

Sb., o vyhlášení přijetí změn a dodatků Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

Integrovaný záchranný systém

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů

Vyhláška č. 328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému

Krizové řízení

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)

Zákon č. 241/2000 Sb., o hospodářských opatřeních pro krizové stavy a o změně některých souvisejících zákonů

Nařízení vlády č. 462/2000 Sb., k provedení § 27 odst. 8 a § 28 odst. 5 zákona č. 240/2000 Sb., krizový zákon

Havarijní připravenost

Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií

Vyhláška č. 225/2015 Sb., o stanovení rozsahu bezpečnostních opatření fyzické ochrany objektu zařazeného do skupiny A nebo skupiny B

Vyhláška č. 226/2015 Sb., o zásadách pro vymezení zóny havarijního plánování a postupu při jejím vymezení a o náležitostech obsahu vnějšího havarijního plánu a jeho struktury

Vyhláška č. 227/2015 Sb., o náležitostech bezpečnostní dokumentace a rozsahu informací poskytovaných zpracovateli posudku

Vyhláška č. 228/2015 Sb., o rozsahu zpracování informace veřejnosti, hlášení o vzniku závažné havárie a konečné zprávy o vzniku a dopadech závažné havárie

Vyhláška č. 229/2015 Sb., o způsobu zpracování návrhu ročního plánu kontrol a náležitostech obsahu informace o výsledku kontroly a zprávy o kontrole

Odpadové hospodářství

Zákon č. 541/2020 Sb., Zákon o odpadech

Zákon č. 157/2009 Sb., o nakládání s těžebním odpadem

Vyhláška č. 257/2009 Sb., o používání sedimentů na zemědělské půdě

Vyhláška č. 428/2009 Sb., o provedení ustanovení zákona o nakládání s těžebním odpadem

Vyhláška č. 429/2009 Sb., o náležitostech plánu pro nakládání s těžebním odpadem

Další

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řádu

10. Metodika systému řízení prevence rizik v oblasti BOZP

V současnosti je vytvoření systému řízení BOZP ponecháno na zaměstnavateli, který úkoly v prevenci rizik musí zajišťovat prostřednictvím jedné nebo více odborně způsobilými fyzickými osobami v prevenci rizik. K tomu jí musí poskytnout potřebnou dokumentaci a informace o všech skutečnostech, které mají vliv na BOZP při výkonu provozovaných činností na konkrétních pracovištích zaměstnavatele, popř. již vyhotovenou dokumentaci ohledně rizik pracovišť, přijetí ochranných opatření, volbě ochranných zařízení, týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Nicméně, systém řízení není jen o naplnění požadavků právních předpisů, ale o vytvoření funkčního celku. Samotné definování způsobů provedení jednotlivých úkonů k zabezpečení řízení BOZP je jen definováním procesů nezbytných k zajištění řízení BOZP. A těmto procesům se tato metodika věnuje především.

1. Prvotní prohlídka pracovišť

Základem pro nastavení správného systému BOZP u daného zaměstnavatele je provedení prvotní prohlídky pracovišť a zjištění základní organizační struktury zaměstnavatele, oprávnění vedoucích a jiných pracovníků a jejich odpovědnosti.

Do této struktury se pak vhodně implementuje řídicí odpovědnost a pravomoci na úseku BOZP. Při samotné prohlídce pracovišť si všímáme rozhodných skutečností, které je vhodné průběžně zaznamenávat k pozdějšímu vyhotovení souhrnů a soupisů odhalených nebezpečí a rozhodných charakteristik pro provedení analýzy rizik, definování vhodných korekčních opatření, přijetí opatření k ochraně zaměstnanců před zbytkovými riziky, vyhotovení kategorizace práce, nastavení vhodného systému

řízení BOZP opřené o školení, předávání informací, stanovení vhodných rolí, oprávnění, pravomocí a odpovědností na úseku BOZP.

Při hodnocení pracovišť je potřebné postupovat systematicky a všimnout si všech charakteristik, které by mohly mít vliv na výkon bezpečné a zdravé neohrožující práce.

1. Při vstupu do místnosti je potřebné vnímat rozhodné charakteristiky podlahy (její povrch, kvalita, čistota, rovnost, výstupky, značení), stěn (rozmístění rozvodů, jejich čistota, usazený prach) a stropu (umístění technických zařízení, jako osvětlení, odsavače, klapky), oken (typ, otvírání, možnost přímého větrání) a dveří (velikosti, otvírání, značení) se sledováním, zda je k dveřím, oknům, a rozvodům vhodný a trvale volný přístup, zda jsou na vstupu do prostoru vhodné informace, je-li to nutné či potřebné. Je potřebné zhodnotit mikroklimatické podmínky pracoviště (teplota, vlhkost, průvan), kvalitu ovzduší a pracovního pozadí (emise a dopadající imise z pracovišť či ze sousedních prostorů: chemická zátěž, prach, aerosoly, hluk, biologická zátěž, otřesy, vibrace) a umístění zařízení spojeného s budovou (osvětlovací tělesa, tělesa topení, hygienická zařízení) a rozmístění zásahových a bezpečnostních prostředků (prostředky požární bezpečnosti, havarijní výbava). Při tomto seznamování se s prostorem eviduje všechna nebezpečí (zvláště ta rozhodná pro kategorizaci práce či definování druhu ochrany pracovníků) a možná rizika, jakož i nedostatky, které bude potřebné odstranit (zúžené či znemožněné průchody, přístupy, usazeniny prachu, citelný průvan či velké rozdíly teplot apod.).

2. Po seznámení se s prostorem a jeho nebezpečími jsou hodnoceny celkové dispoziční uspořádání pracovišť v daném prostoru, tj. rozmístění technologie, technických a jiných zařízení, dílenského, laboratorního či kancelářského vybavení, strojů a to zvláště s ohledem na bezpečný a volný pohyb pracovníků, organizaci práce, řád na jednotlivých pracovištích. Sleduje chování zaměstnanců mezi sebou, postoje vedoucích pracovníků (vnímá jejich reakce na viditelné nedostatky a porušení předpisů), vnímá zájem pracovníků o lepší pracovní prostředí a způsob plnění jejich návrhů a žádostí.

3. Po zjištění celkového stavu pracoviště přistupuje k jednotlivým pracovištím a hodnotí jejich uspořádání (dostupnost a uložení náradí, pomůcek), organizaci práce (stanovení pracovních postupů a navazujících činností, definování nebezpečných či zdraví poškozujících situací), technická a organizační řešení bezpečnosti práce a ochrany zdraví pracovníka pracoviště (kryty pracovních prostorů strojů, vymezení nebezpečných prostorů, signalizace nebezpečných stavů, řešení ochrany zdraví před emisemi – laminární boxy, odsávání), seznamuje se s činností jednotlivých technických zařízení a strojů (vč. jejich napojení na další pracoviště).

4. Po seznámení se s pracovištěm přistupuje k hodnocení samotného pracovního místa konkrétního pracovníka. Všímá si přizpůsobení pracovního místa pracovníkovi, hodnotí pracovníkem prováděné jednotlivé úkony (s ohledem na psychické a fyzické nároky, stanovené hygienické limity, pracovní polohy, aj.), hodnotí expozici pracovníka rizikovým faktorům. Vše s cílem definování nebezpečí, rizikových faktorů k určení kategorizace práce.

5. Po seznámení se s pracovištěm i pracovním místem, provozovanými technickými zařízeními i technologickými postupy, hodnotí odbornou a zdravotní způsobilost konkrétního pracovníka, jeho ochranu před zjištěnými riziky, dostupnost pracovních dokumentů, dokumentů stanovujících bezpečnost práce a ochranu zdraví, záznamovým dokumentům o provozovaných zařízeních a jejich údržbě, vč. samotného systému údržby, revizí, kontrol a servisu.

Je nanejvýš vhodné pořídit z prohlídky jednotlivých pracovišť záznam, vč. možné fotodokumentace, pro pozdější porovnání aktuálního stavu s předchozím. Výše naznačeným postupem lze prověřit BOZP z pohledu:

- charakteristik budovy – nositele vnějších a vnitřních vlivů pracovního prostředí
- používaných strojů a technických zařízení
- používaných materiálů
- požadavků na způsobilost pracovníků – zaměstnanců,

a posoudit, zda jsou důsledně naplněny požadavky právních předpisů.

2. Směrnice BOZP

Po prověření stavu pracovišť, seznámení se s jednotlivými pracovišti a organizací BOZP, je možné přikročit k vyhotovení základního dokumentu BOZP, kterým je zpravidla Směrnice BOZP. Je vhodné, aby směrnice byla vyhotovena ve smyslu základních povinností a odpovědností jednotlivých skupin zaměstnanců a ostatní dokumentace BOZP k pracovištím a provozovaným technickým zařízením či péči o zaměstnance, byly řešeny jako samostatné přílohy. Jde jen o praktické doporučení, jehož akceptací není nutné měnit celou směrnici se všemi přílohami kvůli provedení aktualizace jednoho dílčího prvku konkrétního pracoviště.

3. Analýza rizik

Po prověření stavu jednotlivých pracovišť je potřebné shrnout rizika pracovišť a vykonávané práce, rizika vyplývající z používané technologie, technických zařízení či materiálů zpracovat z pohledu hrozících nebezpečí a rizikových dějů, které by mohly ústít do poškození zdraví zaměstnanců. Odhadnutá rizika jsou podrobena zvážení přijatelnosti a ta méně přijatelná jsou podrobena zvážení, zda je možné definovat a uplatnit v praxi preventivní opatření, která pokud možno zamezila vzniku úrazového děje či podmínky jeho vzniku, nebo která by buď snížila možnost četnosti výskytu události, nebo dopadu události na zdraví zaměstnance.

4. Návrh korekčních – bezpečnostních opatření

Na základě odhalených nebezpečí při prohlídce pracovišť a analýzou rizik odhalených a definovaných rizik je možné stanovit korekční – bezpečnostní opatření, kterými lze výskyt nevhodné situace na pracovišti omezit. Návrh těchto opatření by měl být doložitelný v rámci historického trvání organizace k doložení soustavné péče o zdravé pracovní prostředí. Proto je vhodné vyhotovit záznam takových opatření pro jednotlivá pracoviště zaměstnavatele, ačkoli to není vysloveně podmínkou.

5. Kategorizace prací

Kategorizaci prací podléhají tzv. rizikové faktory, které jsou spojeny s konkrétními charakteristikami pracovišť, vykonávanými pracemi, používanými technickými zařízeními. Ve smyslu zákona o veřejném zdraví jsou stanoveny čtyři kategorie, se vzestupnou rizikovostí podmínek a výkonu práce pro zaměstnance.

Kategorizace musí být vyhotovena do 30 dní od započetí výkonu dané práce na příslušném pracovišti a vyjma kategorie 1 oznámena (kategorie 2) či předložena (riziková kategorie 3 a 4) orgánu ochrany veřejného zdraví.

V případě kategorie 1 lze vyhotovit přehlednou tabulku a tuto uložit v dokumentaci BOZP. Zvláště u rizikových kategorií, a kategorie 2, stanoví-li tak právní předpis (nařízení vlády č. 361/2007 Sb.), je nutné zadat měření rizikového faktoru a podle naměřených hodnot stanovit příslušnou kategorii pro daný rizikový faktor. Celková kategorie práce se stanoví podle nejvyšší kategorie rizikového faktoru.

6. Osobní ochranné pracovní prostředky

Z prohlídky pracovišť, charakteristik vykonávané práce, provozu technických zařízení či používaných materiálů, vyplývá potřeba, i po zavedení korekčních opatření, vybavit zaměstnance osobními ochrannými prostředky ke snížení tzv. zbytkového rizika. Tj. rizika, které i po uplatnění ochranných opatření dosahuje takové míry, že může způsobit poškození zdraví zaměstnance. Výrobce technických zařízení na taková rizika upozorňuje v návodu výrobce, výrobce např. chemických látek a chemických směsí na taková rizika upozorňuje v bezpečnostním listu. Z prohlídky pracovišť dokumentace výrobce, charakteristik práce je nutné posoudit vliv definovaných rizik na pracovníka, s použitím přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb., a stanovit vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, včetně prostředků, která lze zaměstnanci přidělit z důvodu nadměrného opotřebení či zašpinění při výkonu práce (např. montérky pro dílenského pracovníka). Takto definované osobní ochranné pracovní prostředky se přidělují konkrétním zaměstnancům, nebo na konkrétní pracoviště ke společnému použití.

7. Použití chemických látek a chemických směsí

Používání chemických látek a chemických směsí na pracovištích zaměstnavatele má řadu specifických požadavků, které jsou definovány jak v zákoně o ochraně veřejného zdraví, tak v zákoně o prevenci závažných havárií. Ten po zaměstnavateli požaduje vyhotovení protokolu, podle kterého se jeho podnik zařazuje do konkrétní skupiny podle množství používaných látek. Zaměstnavatelé tak musí mít vyhotoven seznam používaných CHLS. Po zaměstnavatelích, kteří používají malá množství CHLS požaduje vyhotovení protokolu o nezařazení.

Zákon o ochraně veřejného zdraví požaduje vyhotovení písemných pokynů k nakládání s CHLS konkrétních charakteristik. Tyto pokyny musí být projednány s orgánem ochrany veřejného zdraví.

8. Školení BOZP

Nakládání s konkrétními CHLS podléhá školení odbornou osobou, která jej musí provádět v zákonem o ochraně veřejného zdraví stanovené periodě. Obdobně jsou stanoveny periody opakování školení obsluh některých druhů vyhrazených

technických zařízení revizním technikem či jinou technickým předpisem stanovenou osobou. Jinak platí, že školení organizuje zaměstnavatel v četnosti či periodách dle svého uvážení. Školení musí být provedeno vždy při nástupu do zaměstnání či na nové pracoviště (reorganizace, změna místa), nebo při změně charakteristiky práce (nové technologie, výrobní postupy).

9. Kontroly a revize technických zařízení

Pro potřeby zajištění bezporuchového chodu technických zařízení se provádí periodické revize a kontroly těchto zařízení odbornými osobami (revizní technici, servisní pracovníci). Součástí těchto kontrol je i údržba prováděná obsluhou, která by měla odpovídat požadavkům uvedeným v návodu výrobce, nebo požadavkům stanovených v místním provozně bezpečnostním předpise daného technického zařízení. Zaměstnavatel by měl mít vyhotovený přehled termínů prováděných revizí a kontrol technických zařízení, bez ohledu na to, zda se jedná o vyhrazené technické zařízení, stroj, ruční elektrické nářadí, nebo schůdky či regál.

10. Úrazová dokumentace

V případě vzniku pracovního úrazu je tento nutné zaznamenat do Knihy úrazů. V případě, že úraz nabude více jak 3 dny nepřítomnosti úrazem postiženého zaměstnance v práci, je nutné vyhotovit Záznam o úrazu ve smyslu příloha č. 1 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb. a dále postupovat podle tohoto nařízení. Záznamy o úraze jsou nositelem citlivých informací a podléhají ustanovením GDPR.

11. Kontrolní a riziková pracoviště

Na základě provedené prohlídky pracovišť, používané technologie a používaných či manipulovaných materiálů, lze stanovit buď kontrolní pásma (používání nebezpečných materiálů ve smyslu zákona č. 309/2006 Sb. – např. azbest, olovo) nebo riziková pracoviště (výskyt rizikových faktorů zařazených do 3. nebo 4. kategorie práce). Zaměstnanci pracující v kontrolovaných pásmech podléhají evidenci, stejně tak zaměstnanci pracující na rizikových pracovištích.

12. Sklady

Manipulované materiály jsou zpravidla ukládány ve skladech. Za ty lze považovat nejen samotná místa pro dlouhodobé uložení různých zásob (kancelářských, materiálových), ale i pro uložení vedených písemností (úložny dokumentů, archivy). Pro sklady musí být ve smyslu české technické normy vyhotoven Místní řád skladu. Jeho provozování je zpravidla spojeno s periodickou kontrolou regálů, popř. a schůdků.

13. Pracovnílékařské prohlídky

Zaměstnavatel nesmí připustit práci zaměstnance, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Tu pro zaměstnavatele posuzuje poskytovatel pracovnílékařských služeb nebo registrující lékař (pro 1. kategorii práce) na základě žádosti. Ta musí mj. obsahovat rozhodující faktory práce, na základě kterých pak lékař posoudí zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu takové práce. Posudek obsahuje pouze závěr posouzení způsobilosti, nikoli lékařské nálezy a popisy zdravotního stavu. Zaměstnanec i zaměstnavatel se proti závěru posudku mohou odvolat.

14. Bezpečnostní informace

Zaměstnavatel je povinen informovat své zaměstnance o přijatých opatřeních, o změnách v systému zabezpečení BOZP. To může provést jak přímým projednáním, např. se zástupci zaměstnanců, nebo seznámením jak v rámci školení, nebo v rámci poskytnutí písemné informace.

Závěr

Předložená metodika je shrnutím stávající dobré praxe a přizpůsobena podmínkám především administrativního výkonu práce. Stanovené postupy lze uplatnit u kteréhokoli zaměstnavatele a je možné nejen zkvalitnit právními předpisy požadované výstupy, ale i zefektivnit kontrolu plnění požadavků právních předpisů. Zpětná kontrola zvýší míru BOZP na pracovištích a samotnou úroveň kultury BOZP u zaměstnavatele.

Při postupu podle metodiky je možné v dostatečném předstihu identifikovat nebezpečná místa u zaměstnavatele a přijmout včasné opatření vpravdě preventivního charakteru, je možné při změně pracovních podmínek či výkonu práce identifikovat nové požadavky právních a technických předpisů, či sledovat změny těchto předpisů, jestliže se dotýkají prováděné činnosti. Právě včasné odhalení takovýchto požadavků umožňuje provedení potřebných úprav či přijetí vhodných opatření a vede tak ke zvýšení úrovně BOZP.

Výše uvedený metodický postup pomáhá zaměstnavatelům vytvořit vhodné podmínky pro efektivní naplnění fundamentálních požadavků zákoníku práce pro zajištění BOZP na pracovišti a vytvoření zcela bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.

Kapitola II.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání v kontextu oblasti stavebnictví

1. Vymezení pojmu pracovní úraz

1.1 Pracovní úraz

Pro vymezení pojmu pracovního práva je nezbytné nahlédnout do ust. § 271k zákoníku práce. Za pracovní úraz se dle tohoto ustanovení považuje poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pracovním úrazem je rovněž myšlen úraz, jenž zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů, nikoli však úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Z výše uvedeného vyplývá, že pojem pracovního úrazu tvoří dva definiční znaky. Prvním znakem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance způsobené nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, tj. úrazový děj. Druhý znak zahrnuje skutečnost, že k poškození zdraví muselo dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Mezi úrazovým dějem a plněním pracovních úkolů musí existovat příčinná souvislost.

Zákonná definice pojmu pracovního úrazu vychází z dlouhodobé rozhodovací praxe soudů. Krajský soud v Plzni v rámci svého doposud hojně citovaného rozhodnutí ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61, vymezil pracovní úraz jako nejen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž i porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, pakliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které jsou svou povahou krátkodobé.

Uvedeným rozhodnutím se inspiroval zákonodárce při formulaci první zákonné definice pojmu pracovního úrazu. V této definici však původně chyběla zásadní část, a to že k poškození zdraví musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákonná definice v současné podobě vznikla až v souvislosti s tzv. technickou novelou zákoníku práce. Tato novela nabyla účinnosti k 1. 1. 2008.

Pojmu pracovního úrazu se rovněž věnoval Nejvyšší soud ČSSR ve svém rozhodnutí ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61, v němž pracovní úraz vymezil jako porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno v přímé souvislosti s výkonem jeho zaměstnání nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů,

příčemž toto zevní působení, které lze označit jako úrazový děj, je obvykle takovou událostí, jež vyvolá u postiženého subjektivní potíže, které mu znemožní pokračovat v obvyklé práci nebo jen s určitými potížemi.

Nejvyšší soud tedy vymezil úrazový děj jako důležité kritérium, bez něhož by se nemohlo jednat o úraz, a kterým se odlišuje úraz od samostatného onemocnění. Úrazový děj, tedy krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů, je dějem skutkovým. Zevní působení nemusí spočívat pouze v působení zevních sil (pádu břemene, napadení cizí osobou), nýbrž se může jednat i o působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí). Působení zevních vlivů musí být krátké a náhlé, kdy za pracovní úraz lze považovat například poškození zdraví omrzlinami, úpalem apod. Naopak pracovním úrazem nemusí být kupříkladu poškození zdraví dlouhodobým pobytem ve zdraví škodlivém pracovním prostředí, kdy toto může mít toliko povahu onemocnění.²⁰ V takovém případě totiž chybí výše definovaný úrazový děj.

Pracovním úrazem nejsou myšleny pouze případy zranění, nýbrž se může jednat o jakoukoli poruchu zdraví, která je způsobena náhlým vlivem určitých okolností. Takovou okolností je třeba nepředvídané fyzické či psychické přetížení zaměstnance prací nad obvyklou mírou, jehož důsledkem může dojít k postižení zaměstnance infarktem myokardu. Aby se jednalo o pracovní úraz, muselo by k takovému porušení zdraví dojít během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a přetížení zaměstnance by muselo být příčinou pracovního úrazu.

Za pracovní úraz tedy nelze považovat například náhlou cévní příhodu, kterou zaměstnanec utrpěl na základě negativního hodnocení a odvolání z funkce zaměstnavatelem, neboť k poruše zdraví v takovém případě nedošlo v důsledku nepředvídaného přetížení zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pro vznik pracovního úrazu je též podstatná příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví. Již bývalý Nejvyšší soud ČSSR uvedl ve své zprávě ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, že pro vznik pracovního úrazu je zásadní příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance, přičemž se však nemusí jednat o jedinou příčinu úrazu, nýbrž postačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.

Ke stejnému závěru došel i Nejvyšší soud ČR například v rozsudku ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/200723 a též v rozsudku ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3435/2008. K otázce příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem (úrazovým dějem) a poškozením zdraví se vyjádřil i Nejvyšší soud ČSSR ve svém usnesení ze dne 12. 3. 1981, sp. zn. 11 Co 24/81, v němž uvedl, že příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem a onemocněním způsobujícím invaliditu zaměstnance nelze vyloučit pro zdravotní predispozici zaměstnance, jestliže pracovní úraz nemoc vyvolal nebo byl aspoň jednou z hlavních příčin invalidity, popřípadě příčinou dovršující invaliditu zaměstnance. Tudíž i v případě, kdy poškození zdraví naplňuje všechny znaky

pracovního úrazu, avšak zároveň na vznik poruchy zdraví měly vliv i jiné vnitřní faktory, například vrozená vada zaměstnance, není tato skutečnost pro vznik povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy podstatná. Pokud poškození zdraví vzniklo alespoň z části v důsledku úrazového děje, je zaměstnavatel povinen k náhradě vzniklé újmy. Nesmíme však opomenout, že k poškození zdraví v důsledku úrazového děje musí vzniknout v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

1.2 Plnění pracovních úkolů

V základním pracovněprávním vztahu je nezbytné rozlišovat od pojmu plnění pracovních úkolů pojem výkon práce. Pojem plnění pracovních úkolů je širší, protože zahrnuje více činností než samotný pojem výkon práce. Za plnění pracovních úkolů tak můžeme podle ustanovení § 273 zákoníku práce považovat nejen zmíněný „výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty“.

Podle ustanovení § 273 odst. 2 zákoníku práce pod tento pojem řadíme i „činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců“. Dále sem podle stejného ustanovení řadíme i „činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, a to v případě, že k takové činnosti zaměstnanec nepotřebuje zvláštního oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele“. Výslovný zákaz zaměstnavatele však musí být podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2034/2019, „adresován zaměstnanci, kterého se týká, a musí z něj být zřejmá činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje“. Právně relevantní zákaz tak musí být podle zmíněného rozsudku adresovaný pouze individuálně. Pod tento pojem řadí výše zmíněné ustanovení i „dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem“.

Další rozdíl mezi pojmem plnění pracovních úkolů a pojmem výkonu práce spočívá v povinnosti danou činnost vykonávat. Pracovní povinnosti, které spadají pod pojem výkon práce, je zaměstnanec povinen vykonávat, kdežto v případě jiné činnosti, která nevyplývá z druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě, je na úvaze a rozhodnutí zaměstnance, zda takovou činnost bude na příkaz zaměstnavatele či podnět zákonem uvedené osoby vykonávat.

1.3 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

V této podkapitole budou kromě obsahu pojmu přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů podle ustanovení § 274 zákoníku práce přiblíženy i konkrétní příklady, které si můžeme pod výše zmíněným pojmem představit.

Pro rozbor obsahu výše uvedeného pojmu je vhodné nejdříve uvést obsah samotného ustanovení § 274 zákoníku práce.

Ustanovení § 274 odst. 1 zákoníku práce říká, že „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 u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.“

Ustanovení § 274 odst. 2 zákoníku práce pak říká, že „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.“

Úkonem potřebným k výkonu práce je obstarání si náradí či seřízení stroje. Kontrolu stroje, na kterém bude zaměstnanec pracovat, však řadíme pod úkony nutné před počátkem práce.

Dalším úkonem nutným před počátkem práce bude u některých zaměstnanců např. převlečení se do pracovního oděvu. Vysvěčení se z pracovního oděvu pak bude u těchto zaměstnanců úkonem nutným po skončení práce. Předchozí uvedené se bude týkat jen těch zaměstnanců, kteří při výkonu práce používají pracovní oděv. Naopak v případě, že zaměstnanec pracovní oděv při výkonu práce nepoužívá a po skončení pracovní doby dojde v důsledku převlékání se do večerních šatů k úrazu, tento nebude posuzován jako úraz pracovní, a to z důvodu, že tento úkon nebyl úkonem nutným po skončení práce.

K úkonům obvyklým během výkonu práce můžeme zařadit např. návštěvu toalety zahrnující nejen dobu na toaletě strávenou, ale i cestu tam a zpět.

1.4 Pracovní úrazy utrpěné pro plnění pracovních úkolů

Jak již bylo zmíněno, pracovním úrazem je podle ustanovení § 271k odst. 2 zákoníku práce i takový úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

Mezi takovéto úrazy bychom mohli zařadit napadení zaměstnance finančního úřadu, který v rámci plnění pracovních úkolů provedl u zaměstnavatele finanční kontrolu, s jejímiž výsledky nebyl dotyčný, který následně napadl tohoto zaměstnance, spokojen.²⁸ Dále bychom sem mohli zařadit úraz, kdy je úředník na cestě z práce napaden žadatelem, kterému napadený úředník neschválil žádost.

Dalším příkladem úrazu, o kterém by se dalo uvažovat, zda bude posouzen jako úraz pracovní, či nikoliv, je např. napadení zdravotnického pracovníka, který byl napaden při cestě z nemocnice, a to rodinnými příslušníky pacienta, kteří v domnění, že tento zdravotnický pracovník zanedbal péči jejich příbuzného, jej napadnou. Při posouzení takového úrazového děje bude nutné zjistit, zda napadení bylo způsobeno v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, či nikoliv. Ustanovení § 247 zákoníku práce výslovně říká, že v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není cesta do zaměstnání a zpět.

Pokud však zdravotnický pracovník neplnil své úkoly a nestaral se vůbec o pacienta, nemohl by takový úrazový děj být posouzen jako pracovní úraz, jelikož by nebylo spravedlivé sankcionovat zaměstnavatele za zaměstnancovo neplnění pracovních úkolů tím, že by takovéto jednání měl zaměstnanci ještě odškodnit. Podle názoru autorů studie postačuje, že je zaměstnavatel odpovědný vůči pacientům. Takovýto úrazový děj pak nenaplňuje ani definici pracovního úrazu v ustanovení § 271k zákoníku práce, jelikož zmíněné ustanovení neobsahuje ani zmínku o tom, že by se dal za pracovní úraz považovat takový úrazový děj, který vznikl v přímé souvislosti s neplněním pracovních úkolů.

Ve zdravotnických zařízeních se ale v našem státě spíše nesetkáme s pracovníkem, který by zanedbával své pracovní povinnosti. Častější situací bude zdravotnický pracovník, který se snažil pacientovi pomoci nejlépe, jak jen umí. Ne každý však dokáže jednání zdravotnických pracovníků ocenit, a proto se uchylují k řešením, při kterých dochází ke zraněním zdravotnických pracovníků. Takové úrazové děje naopak budou moci být posouzeny jako pracovní úraz, jelikož k nim již došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

2. Povinnosti spojené s pracovním úrazem

2.1 Povinnosti zaměstnance

U zaměstnance je možné nalézt dva druhy povinností.

Prvním druhem jsou jeho povinnosti na úseku BOZP, tedy takové, které má zaměstnanec ještě v době, než k pracovnímu úrazu vůbec dojde. Zaměstnanec má podle ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce povinnost předcházet škodám, jedná se například o tyto povinnosti: účast na školení, podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, dodržovat stanovené pracovní postupy, nepožívat alkohol na pracovišti, bez-odkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci ne-dostatky a závady na pracovišti. První kategorie povinností má za účel předcházení ohrožení života a zdraví při práci, tedy aby nedocházelo k pracovním úrazům.

Druhým druhem jsou pak povinnosti, které jsou spojeny se vznikem pracovního úrazu, které zaměstnanci vzniknou až v případě, že se mu onen pracovní úraz přihodí.

Jako jednu ze stěžejních povinností zaměstnance při vzniku pracovního úrazu lze považovat podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce „bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin“.

Na tomto místě je nutné zdůraznit, že podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65, nezávisí nárok na odškodnění pracovního úrazu na ohlášení pracovního úrazu zaměstnancem. Z hlediska důkazní pozice zaměstnance je ku prospěchu, pokud existují nějakí svědci úrazu, protože bez nich jde kolikrát jen stěžítě řádně vyšetřit příčiny a okolnosti úrazu. Objasnit příčiny a okolnosti však může velice dobře například i obrazový záznam, pokud se na pracovišti nachází kamerový systém.

Pokud však zaměstnanec neučiní oznámení o svém pracovním úraze vůči svému zaměstnavateli včasné, výrazně si tím stíží své postavení při případném vymáhání nároků vzniklých v souvislosti s pracovním úrazem, na které by měl podle zákoníku práce právo.

Druhá kategorie povinností má následující dva účely:

1. účelem je to, aby se předcházelo dalším škodám na zdraví ostatních zaměstnanců. Má se tak zabránit například tomu, aby se porucha na strojním zařízení stala i zítra či za měsíc.
2. účelem je pak to, aby zaměstnanec mohl uplatnit právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy.

2.2 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatelovy povinnosti v souvislosti s pracovními úrazy jsou mj. stanoveny v ustanovení § 105 zákoníku práce.

Další povinnosti zaměstnavateli nastanou ve chvíli, kdy zaměstnanci vznikne právo na určité plnění, například při odškodňování pracovního úrazu. Zaměstnavatel totiž musí v souvislosti s pracovním úrazem poskytnout náhrady podle ustanovení § 271a-271f zákoníku práce a v případě smrtelného úrazu pak náhrady podle ustanovení § 271g-271j zákoníku práce. Práva na zákonné náhrady se pak musí posuzovat v každém konkrétním případě, je tedy možné, že ne vždy bude mít po-stižený zaměstnanec či jeho pozůstalí právo na vyplacení náhrad. Jako příklad lze uvést, že pokud zaměstnanci nebyla způsobena pracovním úrazem žádná věcná škoda, nebude mít zaměstnavatel povinnost nahradit mu věcnou škodu podle ustanovení § 271e zákoníku práce.

Druhou povinností, která je blíže rozpracována na jiném místě, je povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, a to z důvodu, že pro pracovní úraz nemůže tento zaměstnanec konat dosavadní práci.

2.3 Kdy zaměstnavateli vznikne povinnost k náhradě újmy za pracovní úraz

Za utrpěný pracovní úraz nese objektivní odpovědnost zaměstnavatel. Objektivní odpovědnost je odpovědností za výsledek, tedy odpovědnost za poškození zdraví zaměstnance při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Případné zavinění zaměstnavatele se nezkoumá. Zaměstnavateli nevznikne povinnost k náhradě škody a nemajetkové újmy v případě, že nejsou kumulativně naplněny tři níže uvedené podmínky. Pokud tato kritéria nejsou splněna současně, ne-vznikne nárok zaměstnance na náhradu škody či nemajetkové újmy. Jedná se o následující:

1. vznik pracovního úrazu,
2. vznik škody či nemajetkové újmy a
3. příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody či nemajetkové újmy.

2.4 Kdy zaměstnavateli nevznikne povinnost k náhradě újmy za pracovní úraz a kdy se jí zaměstnavatel zproští

Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu v případech uvedených v ustanovení § 270 zákoníku práce. Zaměstnavatel se podle tohoto ustanovení může zmíněné povinnosti zprostit zcela, nebo pouze zčásti. V tomto případě povinnost k náhradě újmy tak zaměstnavateli sice vznikne, nicméně této povinnosti se může zprostit. Jedná se tak o zásadní rozdíl oproti případům, kdy povinnost k náhradě újmy zaměstnavateli vůbec nevznikne, protože nebyly splněny zákonem stanovené předpoklady, tedy například úraz nebyl úrazem pracovním nebo chyběla příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody či nemajetkové újmy.

Plné zproštění přichází v úvahu v případě, že se prokáže, že jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy bylo zaměstnancovo porušení předpisů anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to i přes to, že s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Není však nezbytné, aby s těmito předpisy seznamoval zaměstnance vždy zaměstnavatel, a to z toho důvodu, že žádný právní předpis nevylučuje, aby takové seznámení prováděl jiný subjekt. Například podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1239/2000, není nutné, aby zaměstnavatel své zaměstnance seznamoval s dopravními předpisy. Podle závěrů bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74, pak předpisy a pokyny nemohou být všeobecného charakteru, ale musejí být konkrétní a musejí upravovat určitý způsob jednání anebo konkrétní způsob jednání zakazovat.

Dalším případem plného zproštění zaměstnavatele je, pokud jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy byla zaměstnancova opilost či pokud tento

zaměstnanec vykonával svou činnost pod vlivem jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl této škodě nebo ne-majetkové újmě zabránit.

Částečné zproštění pak pokrývá případy, kdy byly skutečnosti uvedené v předchozím odstavci pouze jednou z příčin škody či nemajetkové újmy nebo případy, kdy zaměstnanec jednal lehkomylně. O lehkomylné jednání zaměstnance se jedná v případech, kdy zaměstnanec vědomě riskuje a nikoli v případech, kdy si úraz přivodí pouhou neopatrností. Podle ustanovení § 270 odst. 3 zákoníku práce se v případě lehkomylnosti zaměstnance může zaměstnavatel zprostit povinnosti nahradit škodu či nemajetkovou újmu maximálně do jejich dvoutřetinové výše.

Opilost však nelze konstatovat bez dalšího v případě, že zaměstnanec požil alkoholický nápoj. K opilosti totiž můžeme dospět až v případě, že u zaměstnance dojde ke zhoršení jeho pohotovosti a významnějším způsobem se u něj sníží jeho duševní funkce, a to ve vztahu k činnosti, při které se úraz přihodil. Nadto je ke zproštění se zaměstnavatele taktéž zapotřebí, aby k úrazu došlo v důsledku opilosti. Nemůže se tak zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu například v případě, kdy opilost při vzniku úrazu nehrála jakoukoli roli. K celkovému zproštění povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu také nemůže dojít v případě, že zaměstnavatel neprokáže, že ne-mohl škodě, kterou způsobil opilý zaměstnanec, nijak zabránit.

V případě, že se zaměstnavatel nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, má zaměstnanec právo na náhradu škody a případně i nemajetkové újmy.

2.5 Povinnosti zaměstnavatele podle § 105 zákoníku práce

Nyní již k samotným povinnostem uvedených v ustanovení § 105 zákoníku práce.

Podle ustanovení § 105 odst. 1 zákoníku práce „musí zaměstnavatel objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, a pokud to zdravotní stav zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz dovoluje, tak za jeho účasti. Dále za účasti svědků a odborové organizace, pokud tato u zaměstnavatele působí. Dalším účastníkem je podle zákoníku práce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“ Tohoto zástupce si mohou zvolit zaměstnanci bez ohledu na to, zda u zaměstnavatele působí, či nepůsobí odborová organizace.

Rozhodnutí, zda daný úraz bude posouzen jako úraz pracovní, má na starosti zaměstnavatel. Případné vyjádření lékaře, že se jedná o pracovní úraz, je tak irrelevantní.

Druhou povinností zaměstnavatele, která plyne z téhož ustanovení, je neměnit stav pracoviště bez vážných důvodů, dokud nebudou objasněny příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu.

Neméně důležitou je povinnost zaměstnavatele uvedená v ustanovení § 105 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel tak musí evidovat všechny pracovní úrazy v knize úrazů. Pokud zákonodárce v tomto ustanovení uvedl slovo všechny, myslí jím opravdu všechny pracovní úrazy. Není tedy nezbytně nutné, aby takovým pracovním úrazem byla způsobena např. pracovní neschopnost.

Knihy úrazů může být vedena podle ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. v podobě elektronické, tak i v podobě listinné. Zmíněné nařízení vlády také stanovuje ve stejném ustanovení i všechny údaje, které evidence o úrazech musí obsahovat. Musí tak být zaznamenáno jméno a příjmení postiženého zaměstnance, datum a hodina úrazu, místo, kde se pracovní úraz přihodil, činnost, při které se pracovní úraz stal, počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem pracovního úrazu, celkový počet zraněných osob, druh zranění a zraněná část těla, popis úrazového děje, druh úrazu, zdroj úrazu, příčiny úrazu, jména svědků úrazu, jméno a pracovní zařazení toho, kdo tyto údaje zaznamenal.

Vznik pracovního úrazu, jehož následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, je však relevantní při povinnosti zaměstnavatele vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o takových pracovních úrazech. Tato povinnost plyne z ustanovení § 105 odst. 3 zákoníku práce a má ji zaměstnavatel i v případě, že dojde ke smrtelnému úrazu zaměstnance. Záznam o pracovním úrazu je nutné vyhotovit ve dvou kopiích, kdy jedna je předána postiženému zaměstnanci, či jeho rodinným příslušníkům, pokud dojde ke smrti zaměstnance. Druhou kopii si pak ponechá zaměstnavatel.

Podle ustanovení § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. je zaměstnavatel povinen vyhotovit záznam úrazu neprodleně, nejpozději ale do pěti pracovních dnů ode dne, kdy se o pracovním úrazu dozvěděl.

Na žádost zaměstnance by pak měl zaměstnavatel podle ustanovení § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. vydat potvrzenou kopii nebo výpis údajů v knize úrazů o jeho úrazu. V případě, že došlo k pracovnímu úrazu s následkem smrti, potvrzená kopie či výpis údajů v knize úrazů o zaměstnancově úrazu se vydává podle stejného ustanovení na žádost rodinných příslušníků zemřelého zaměstnance.

Již výše bylo v souvislosti s ohlášením pracovního úrazu zaměstnancem zmíněno rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 9. 2. 1965, sp. zn. 6 Cz 5/65. Podle tohoto rozhodnutí nezávisí nárok na odškodnění pracovního úrazu ani na sepsání záznamu o úrazu.

Další povinností zaměstnavatele je podle ustanovení § 105 odst. 4 zákoníku práce ohlášení pracovního úrazu a zaslání záznamu o pracovním úrazu stanoveným orgánům a institucím. Tuto povinnost pak blíže upravuje ustanovení § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., zaměstnavatel je tak povinen ohlásit pracovní úraz bez zbytečného odkladu v tomto ustanovení uvedeným orgánům a institucím. Zaměstnavatel má

povinnost ohlásit pracovní úraz za podmínek uvedených v ustanovení § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. vůči následujícím orgánům a institucím:

- a) územně příslušnému útvaru Policie České republiky
- b) odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- c) příslušnému obvodnímu báňskému úřadu
- d) zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil.

V případě smrtelného pracovního úrazu je zapotřebí podle ustanovení § 4 odst. 2 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ohlásit ho kromě výše zmíněných orgánů a institucí ještě zdravotní pojišťovně, u které byl postižený zaměstnanec, který na následky pracovního úrazu zemřel, pojištěn.

Povinnost zaměstnavatele týkající se zaslání záznamu o pracovním úrazu stanoveným orgánům a institucím je upravena v ustanovení § 5 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kde je stanoveno, že ho zaměstnavatel má předat bez zbytečného odkladu oprávněným osobám.

Povinnost zaměstnavatele přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů je zakotvena v ustanovení § 105 odst. 5 zákoníku práce. Jako příklad takového opatření lze uvést například odstavení nebezpečného zařízení z provozu. Povinností právnické či podnikající fyzické osoby, která nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů, se zabýval rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 9. 2015, sp. zn. 2 As 123/2015. Tato povinnost dle tohoto rozsudku nemůže být chápána absolutně, protože některým rizikům není možné se vyhnout úplně, ledaže by zaměstnavatel vynaložil neúměrné náklady či by omezil danou činnost. Povinnost zaměstnavatele je tak zapotřebí zkoumat v každém konkrétním případě zvlášť, protože po zaměstnavateli je možné požadovat pouze vynaložení takového úsilí, které je vzhledem k poměrům a okolnostem rozumné.

Zaměstnavatel může dostat za porušení svých výše uvedených povinností stanovených zákoníkem práce pokutu od inspektorátu práce. Problematika pokut ze strany inspektorátu práce je předmětem zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.6 Pojištění zaměstnavatele pro případ vzniku pracovního úrazu

Další povinnost, kterou je zapotřebí zmínit, je hrazení zákonného pojištění zaměstnavatelem.

Pojištění zaměstnavatele se vztahuje na případy pracovních úrazů, které se přihodí zaměstnancům zaměstnavatele, tedy takovým osobám, které jsou u něj v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel se může zavázat i nad rámec stanovený právními předpisy, avšak poté již pojišťovna nebude hradit škodu, a to podle

ustanovení § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb., které říká, že „pojišťovna nehradí škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy“.

Stejně jako lékař, tak ani pojišťovna nemá právo rozhodovat, zda se v daném případě jedná, či nejedná o pracovní úraz. Pojišťovna jen rozhoduje, zda se v daném případě jedná o pojistnou událost.

Podle ustanovení § 365 zákoníku práce se odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech řídí ustanovením § 205d starého zákoníku práce. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají minimálně jednoho zaměstnance, jsou tak podle ustanovení § 205d odst. 1 starého zákoníku práce pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem ze zákona pojištěni, a to buď u např. České pojišťovny, nebo u Kooperativy pojišťovny, a.s., Vienna Insurance Group. U České pojišťovny jsou podle zmíněného ustanovení pojištěni ti zaměstnavatelé, kteří s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992. V současné době se jedná o Generali Českou pojišťovnu.

Povinností zaměstnavatele vůči pojišťovně je podle ustanovení § 14 vyhlášky č. 125/1993 Sb. umožnit jí ověřit si údaje týkající se pojistného i údaje nezbytné pro vyřizování pojistné události.

Dále je nezbytné, aby zaměstnavatel dostal svým povinnostem stanovených v ustanovení § 8 vyhlášky č. 125/1993 Sb., protože v případě, že zaměstnavatel své zákonné povinnosti nedodrží, může úrazová pojišťovna podle ustanovení § 9 a 10 vyhlášky č. 125/1993 Sb. uplatnit vůči zaměstnavateli nárok na náhradu části vyplacených částek plnění nebo celé výše, popř. není povinna plnit.

Postup v případě vzniku pracovního úrazu je tedy takový, že zaměstnanec uplatní u svého zaměstnavatele náhradu škody či nemajetkové újmy. Zmíněnou náhradu zaměstnavateli následně proplatí pojišťovna.

3. Právní následky pracovního úrazu

V důsledku pracovního úrazu může vzniknout hned několik právních následků.

Při úrazu splňujícího zákonná kritéria pracovního úrazu je možné, že zaměstnanci vznikne jak újma majetková, tak újma nemajetková. Zaměstnavatel je zpravidla povinen náhradu újmy, ať už majetkovou či nemajetkovou, vyplatit zaměstnanci podle ustanovení § 270 odst. 1 zákoníku práce. Náhrady musí být zaměstnavatelem vyplaceny i v případě, že zaměstnavatel neporušil povinnosti, které vyplývají z předpisů k zajištění BOZP, protože se jedná o odpovědnost objektivní. V některých případech se však zaměstnavatel povinnosti vyplatit náhradu majetkové či nemajetkové újmy může zprostit. U zaměstnavatele totiž přichází v úvahu možnost celkové či částečné liberace podle ustanovení § 270 zákoníku práce.

Pokud zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz podle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který

přezkoumává lékařský posudek, může dát zaměstnavatel takovému zaměstnanci výpověď či s ním rozvázat pracovní poměr dohodou, protože se jedná o jeden ze zákonných důvodů, který je uvedený v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. V souvislosti s takovou výpovědí nebo rozvázáním pracovního poměru má zaměstnanec právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce. Výpověď a právo na odstupné se blíže zabývá podkapitola 4.3. Zaměstnanec však nebude mít právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce v případě, že se zaměstnavatel zcela zprostil své povinnosti podle ustanovení § 270 odst. 1 zákoníku práce. O ustanovení § 270 odst. 2 zákoníku práce ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce mlčí, proto lze dospět k závěru, že v případě pouhé částečné liberace zaměstnavatele bude odstupné v případě, že dojde k rozvázání pracovního poměru, zaměstnanci příslušet.

Celková liberace zaměstnavatele přichází v úvahu v případě splnění zákonných podmínek uvedených v ustanovení § 270 zákoníku práce, tedy pokud zaměstnavatel prokáže, že jedinou příčinou pracovního úrazu byl exces ze strany zaměstnance spočívající buďto v porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to i přesto, že s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v přihození se pracovního úrazu v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem a zaměstnavatel nemohl pracovnímu úrazu zabránit.

3.1 Odškodnění pracovního úrazu a druhy náhrad

Jak bylo nastíněno, zaměstnavatel musí podle ustanovení § 269 odst. 1 zákoníku práce nahradit zaměstnanci majetkovou nebo nemajetkovou újmu, která vznikne zaměstnanci při pracovním úrazu, pokud není důvod pro liberaci zaměstnavatele. Naproti této povinnosti zaměstnavatele pak stojí právo zaměstnance na vyplacení náhrad stanovených v zákoníku práce.

S novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2021 bylo do zákona vneseno ustanovení § 269 odst. 5 zákoníku práce, které jasně stanovuje, že majetkovou újmu při pracovním úrazu není případná ztráta na důchodu. Stejně ustanovení bylo dříve zakotveno v ustanovení § 271f zákoníku práce.

Mezi zajímavé otázky související s odškodněním pracovního úrazu patří odškodňování pracovních úrazů agenturních zaměstnanců. Tato otázka totiž není právní úpravou dostatečně řešena.

Podle ustanovení § 269 zákoníku práce je škodu a nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem povinen nahradit zaměstnavatel. V případě agenturního zaměstnání je za zaměstnavatele „de iure“ považována agentura práce. Ta má podle ustanovení § 309 odst. 4 zákoníku práce právo na regres vůči uživateli, pokud se s ním

nedohodne jinak. Dále je třeba zmínit, že agentura práce je pojištěna, protože i agentura práce je zaměstnavatelem. Musí tedy mít uzavřené zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

Při vzniku zmíněné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu však může současně ze stejné škodní události vzniknout i občanskoprávní odpovědnost jiného subjektu za škodu a nemajetkovou újmu. Jiným subjektem může být právě uživatel. Musí však být naplněna některá ze skutkových podstat podle občanského zákoníku. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009, „lze jednou žalobou dokonce uplatňovat nárok na náhradu škody proti zaměstnavateli podle ustanovení zákoníku práce o odškodňování pracovních úrazů, jakož i nárok na náhradu škody z téže škodné události proti tomu, kdo za ni odpovídá podle ustanovení občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu. Soud nemůže uložit žalovaným povinnost zaplatit náhradu škody společně a nerozdílně. Může však vyslovit, že plněním jednoho ze žalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého žalovaného“.

3.2 Pracovní úraz bez smrtelného následku

Úpravu druhů náhrad, na které vznikne právo v souvislosti s pracovním úrazem bez smrtelného následku, nalezneme v části XI., hlavě III, oddílu 2 zákoníku práce.

Mezi možné druhy náhrad náležející zaměstnanci při vzniku pracovního úrazu bez následku smrti řadí zákoník práce následující:

1. náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti,
2. náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti,
3. náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění,
4. účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
5. náhradu věcné škody,
6. jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

ad. 1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Ustanovení § 271a zákoníku práce upravuje náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, která byla způsobena pracovním úrazem. Po dobu pracovní neschopnosti zpravidla zaměstnanec dosahuje nižšího výdělku, než kterého dosahoval před vznikem pracovního úrazu. Vzniká tak rozdíl mezi výdělkem, který zaměstnanec dostává a výdělkem, na který by měl právo, pokud by nebyl v pracovní neschopnosti. Tento rozdíl pak náleží postiženému zaměstnanci jakožto náhrada za ztrátu na výdělku po dobu jeho pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem. Protože se jedná o opakující se plnění, musí ho zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci pravidelně každý měsíc.⁵⁸ Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6.

2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2015, zaměstnavatel se povinnosti vyplácet postiženému zaměstnanci náhradu za ztrátu na výděлку nezproští ani v případě skončení pracovního poměru, jelikož je povinen poskytovat náhradu za ztrátu na výděлку zaměstnanci po celou dobu pracovní neschopnosti. Autoři studie shledávají závěr rozsudku prospěšným z důvodu, že postižený zaměstnanec má ve většině případů velice mizivou šanci si v době pracovní neschopnosti zajistit jiný příjem na uspokojení svých životních potřeb. Pro zaměstnavatele tak nebude výhodnější, když s postiženým zaměstnancem ukončí pracovní poměr.

ad. 2 Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní ne-schopnosti

Vedle majetkové újmy, která je kompenzována náhradou za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance způsobené pracovním úrazem, existuje podle ustanovení § 271b zákoníku práce náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance. Toto ustanovení taktéž cílí na kompenzaci újmy majetkové. Pracovní úraz však nemusí mít dlouhodobější následky na pracovní schopnost zaměstnance, proto poškozenému zaměstnanci nemusí právo na tuto náhradu vůbec vzniknout, popřípadě toto právo může později zaniknout. V souvislosti s náhradou za ztrátu výděлку po skončení pracovní neschopnosti je důležité zmínit, že podle ustanovení § 271b odst. 6 zákoníku práce tato „náhrada náleží poškozenému zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dosáhne 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění“. Pokud se tedy pracovní úraz přihodí zaměstnanci, který již dosáhl např. věku 67 let, na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance mu nevznikne právo.

Pokud se bývalý zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, po zotavení rozhodne stát se OSVČ, její výdělek se posuzuje podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1735/2001, jako výdělek zaměstnance po pracovním úrazu. Stejný závěr bychom mohli učinit i podle ustanovení § 271b odst. 2 zákoníku práce.

Co však zákoník práce neřeší, nalezneme v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1525/2014, který stanovuje, že se do výše průměrného výděлку OSVČ započítávají za určitých podmínek i odpisy hmotného majetku. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti tak může být vyšší o částku těchto odpisů. K přiznání této vyšší částky je však nezbytné, aby byly splněny v rozsudku uvedené podmínky pro započítávání odpisů do výše průměrného výděлку. Nelze tak započítat všechny odpisy bez dalšího. Pokud se tedy bývalý zaměstnanec stane OSVČ, autoři studie by doporučili vést si evidenci odpisů, které splňují v rozsudku uvedené podmínky, aby si mohl tyto odpisy započítat do průměrného výděлку.

Bývalý zaměstnanec nemůže být znevýhodňován v důsledku rozhodnutí stát se po pracovním úrazu OSVČ oproti zaměstnancům, kteří takové rozhodnutí neučiní a nadále pracují pro zaměstnavatele, a to z důvodu, že příjem OSVČ je sice ovlivňován

úsilím vloženým do své podnikatelské činnosti a dalšími faktory, jakými je například poptávka zákazníků či náklady, které vynaloží do svého podnikání, ale stejně tak i příjem zaměstnance je ovlivňován množstvím faktorů, jakými jsou kromě vkládaného pracovního úsilí i poměry zaměstnavatele.

ad. 3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Ustanovení § 271c zákoníku práce se věnuje náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění. Jedná se o dvě zcela samostatné náhrady nemajetkové újmy.⁶¹ Oproti dvěma předchozím náhradám se jedná o institut, který má za cíl odčinit újmu nemajetkovou⁶², která vznikla pracovním úrazem.

Podle ustanovení § 271c zákoníku práce se výše náhrady neurčuje podle znaleckého posudku, jakož je tomu v občanském právu. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3687/2018, je jasně stanoveno, že nelze v žádném případě použít občanský zákoník ani doporučující Metodiku Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví, pokud je možné uplatnit zvláštní právní úpravu, která je obsažena v zákoníku práce.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je v pracovním právu upravena v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Podle tohoto nařízení vlády lékař určí počet bodů, jimiž ohodnotí bolest a ztížení společenského uplatnění.

Lékař provádí určení počtu bodů v případě náhrady za bolest podle ustanovení § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. až poté, co je zdravotní stav poškozeného zaměstnance ustálen. Bolestné podle rozsudku NS ČSR ze dne 30. 4. 1953, sp. zn. Cz 68/53, nelze stanovit jako rentu, protože bolestné má poskytnout náhradu za bolesti, které již byly utrpěné. Tento závěr je tak zcela uplatnitelný i v současné době.

V případě náhrady za ztížení společenského uplatnění se určení počtu bodů provádí podle ustanovení § 7 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. v zásadě až rok po pracovním úrazu. Ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) nařízení vlády č. 276/2015 Sb. umožňuje zvýšit bodové ohodnocení, a to nejvýše o 50 %. Naopak snížení bodového ohodnocení je možné podle § 4 odst. 5 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. pouze o 30 %.

Co se týče možností soudu, tak náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění sice není soud oprávněn snížit, nicméně ji může přiměřeně zvýšit, a to podle ustanovení § 271s zákoníku práce.

V souvislosti s náhradou za bolest a ztížení společenského uplatnění je nezbytné také zmínit, že jednou vzniklé právo na tuto náhradu nezanikne ani v případě úmrtí zaměstnance, vzniklá pohledávka totiž přechází na dědice. Uvedený závěr je zmíněný v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010. Autoři studie se s uvedeným závěrem ztotožňují i přes to, že vzniklá bolest a ztížení společenského uplatnění zasahuje toliko do sféry postiženého zaměstnance. Nevyplacení již vzniklé pohledávky totiž do sféry dědiců zemřelého zaměstnance zasahuje, jelikož jejím nevyplacením tito dědicové přijdou o finanční náhradu.

ad. 4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Podle ustanovení § 271d zákoníku práce má právo na proplacení nákladů zaměstnavatelem ten, kdo účelně vynaložil náklady spojené s léčením. Podle názorů odborníků v oboru se účelně vynaloženými náklady myslí takové náklady, které pomohly příznivě ovlivnit zdravotní stav poškozeného zaměstnance a zrychlit jeho vyléčení. Jak plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2697/2004, pokud poškozený zaplatí náklady spojené s léčením ze svých finančních zdrojů přesto, že měl právo na jejich zaplacení z veřejného zdravotního pojištění, tyto náklady mu nebudou proplaceny. Autoři studie s uvedeným závěrem souhlasí, protože zaměstnavatel by neměl být sankcionován za zbytečné náklady zaměstnance. Stejný názor by autoři studie učinili v případech úplatků poskytnutých lékaři. Naopak účelně vynaloženými náklady budou podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 424/2003, náklady vynaložené při cestě k jakémukoli lékaři, kterého si postižený zaměstnanec v rámci své svobodné volby zvolí, aniž by se přihlíželo k tomu, zda by náklady na cestu k jinému lékaři nebyly nižší. Takový závěr je tak podle autorů studie naprosto v souladu s právem na svobodnou volbu svého lékaře.

Podle závěru Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 6. 3. 1963, sp. zn. 1 Cp 42/62, se za účelně vynaložené náklady považují i náklady na cesty do nemocnice, které vynaložila nejbližší rodina poškozeného zaměstnance či náklady spojené s přibráním ošetřovatele při závislosti na pomoci jiné osoby, pokud takové přibrání bylo nutné.

Autoři studie by tak mezi tyto náklady zařadila i náklady, které vynaloží osoba blízká jako ošetřovatel na dopravu k ošetřované osobě či náklady spojené s přibráním tohoto ošetřovatele, do nichž by autoři studie řadili výpadek příjmu z výdělečné činnosti, kterou ošetřovatel nemůže v důsledku péče o osobu blízkou vykonávat.

ad. 5 Náhrada věcné škody

Náhradu věcné škody upravuje ustanovení § 271e zákoníku práce. Teorie rozlišuje dva významy věcné škody. Jedním je škoda přímá, která zaměstnanci vznikne na jeho věci, za tuto škodu se považuje např. poškození oblečení či rozbití hodinek. Druhým významem je pak škoda nepřímá, která vzniká v příčinné souvislosti s pracovním úrazem. Jedná se podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71, např. o případ, kdy poškozený zaměstnanec nemůže provádět údržbu domácnosti, kterou pravidelně prováděl před tím, než utrpěl pracovní úraz.

Pokud lékař doporučí konzumaci určitých potravin, zvýšené náklady vzniknuvší v souvislosti s nákupem takových potravin se budou tak-též zahrnovat pod náhradu věcné škody, a to za podmínky, že budou tyto náklady vyšší, než byly před vznikem pracovního úrazu. Jinak tomu však bude v případě, že dodržování určité diety bude přímo podmínkou k úspěšnému léčení, pak bychom takové náklady zařadili do nákladů spojených s léčením.

ad. 6 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance

Novým ustanovením zákoníku práce, a to s účinností od 1. ledna 2021, je ustanovení § 271f zákoníku práce. Toto ustanovení vyřešilo dřívější problém, kdy zákoník práce neumožňoval, abychom jednorázově odškodnili rodiče, nezaopatřené dítě a osoby blízké. Zmíněné osoby však měly možnost obrátit se na soud. Podle současného ustanovení § 271f zákoníku práce náleží jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance jeho manželovi, partnerovi, dětem, rodičům, ale i osobám blízkým, které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní. V případě, že postižený zaměstnanec následně zemře, soud podle ustanovení § 271s odst. 2 zákoníku práce zohlední při určení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých již přiznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

Autoři studie na jednu stranu uvítali toto nové ustanovení, proto-že zákoník práce odstranil nedůvodný rozdíl s občanským zákoníkem, ale na druhou stranu vidí jisté komplikace při použití tohoto ustanovení. Zmíněným ustanovením není vymezena výše jednorázové náhrady, proto se autorům textu jeví složité ji vyčíslit, když neexistuje ani žádná metodika. Ustanovením není ani stanoveno, co se myslí zvlášť závažným ublížením na zdraví. Lze usuzovat, že se použije právní věta k rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2019, sp. zn. 25 Cdo 4210/2018, a tedy „Zvlášť závažným ublížením na zdraví ve smyslu § 2959 o. z. se rozumí ta nejtěžší zdravotní poškození mající následky srovnatelné svou závažností s usmrcením blízké osoby, popřípadě velmi těžká zranění, která budou primární obětí po delší dobu ohrožovat na životě nebo po delší dobu zatěžovat výrazně nepříznivým zdravotním stavem, což bude mít citelný dopad do osobnostní sféry blízkých osob, a jejich duševní útrapy tak budou do té míry intenzivní, že musí být odškodněny i přesto, že následky zranění nebudou nejtěžší. Za zvlášť závažné ublížení na zdraví (§ 2959 o. z.) nelze bez dalšího považovat každou vážnou poruchu zdraví trvající nejméně šest týdnů (§ 122 odst. 2 písm. i) tr. zákoníku).“ V praxi se tak bude jednat o zcela výjimečné případy.

3.3 Pracovní úraz s následkem smrti zaměstnance

V důsledku pracovního úrazu je podle ustanovení § 271k zákoníku práce možné, že nastane úmrtí zaměstnance, proto zákoník práce obsahuje i úpravu druhů náhrad při úmrtí zaměstnance, kterou nalezneme v části XI., hlavě III, oddílu 3 zákoníku práce. Náhrada újmy tak může náležet např. i osobám pozůstalým po zaměstnanci.

Výčet druhů náhrad při smrti postiženého zaměstnance je následující:

1. náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
2. náhrada nákladů na výživu pozůstalých,

3. jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých,

4. náhrada věcné škody.

ad 1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Ustanovení § 271g zákoníku práce s názvem náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přiznává uvedené náhrady tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Pokud náklady spojené s léčením vynaložil zaměstnanec před svou smrtí, mohou je po zaměstnavateli uplatňovat dědicové zemřelého zaměstnance.

Co se týče náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem, autoři studie uvítali změnu právní úpravy k 1. 1. 2021, kdy náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří podle ustanovení § 271g odst. 2 zákoníku práce „výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně jeden a půl násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo“.

ad. 2. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Ustanovení § 271h zákoníku práce upravuje náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Tato náhrada náleží osobám, vůči nimž měl zemřelý zaměstnanec vyživovací povinnost. Dále náhrada náleží osobám, kterým zemřelý výživu poskytoval, jedná se např. i o družku zemřelého zaměstnance, jak bylo judikováno v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/70. Náhrada však bude náležet jen těm vyživovaným osobám, které se nebudou schopny živit samy.

Tato náhrada však podle ustanovení § 271h odst. 1 zákoníku práce náleží vyživovaným osobám pouze do doby, do které by tuto povinnost zemřelý zaměstnanec měl, kdyby v důsledku pracovního úrazu nezemřel, nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let. Ustanovení § 271h odst. 2 zákoníku práce upravuje postup, kterým se vypočítá náhrada, která náleží pozůstalému. Ustanovení § 271h odst. 3 zákoníku práce stanoví, že náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí celkově převýšit částku, která by příslušela zaměstnanci jako náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

ad 3. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých

Ustanovení § 271i zákoníku práce dostalo změny s účinností od 1. ledna 2021. Jeho název je jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých. Nově tak na rozdíl od předchozí právní úpravy není potřeba, aby děti zemřelého zaměstnance byly nezaopatřené a aby rodiče zemřelého zaměstnance s ním bydleli ve společné domácnosti.

Autoři studie shledávají změnu kladně, jelikož podmiňovat tuto náhradu takovými podmínkami se jí jeví nerozumné, a to z důvodu, že pokud se něco stane tak blízkému

rodinnému příslušníkovi, nezáleží na tom, zda jsou děti zaopatřené, či ne, a zda rodiče bydleli se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti, protože rodinné vztahy trvají po celou dobu jejich života bez ohledu na věk či společné bydlení.

Manžel nebo partner, děti a rodiče zemřelého zaměstnance tak podle ustanovení § 271i odst. 2 zákoníku práce mají právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy ve výši minimálně dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém vzniklo právo na tuto náhradu. Od 1. 1. 2021 tak není stanovena pevná částka.

Další změnou od 1. 1. 2021 je to, že byl rozšířen okruh oprávněných osob. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých tak nově náleží i „osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu“. Minimální výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy příslušející jiným osobám blízkým, které pociťují újmu zemřelého zaměstnance jako vlastní, naopak zákoník práce nestanovuje. Bude tak nutné posoudit výši této náhrady v každém konkrétním případě. Je taktéž důležité, aby oprávněné osoby zmíněné v tomto odstavci vznik nemajetkové újmy v konkrétním případě prokázaly. Soud může podle ustanovení § 271s zákoníku práce výši této jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých přiměřeně zvýšit.

ad 4. Náhrada věcné škody

Ustanovení § 271j zákoníku práce obsahuje právo na náhradu věcné škody. Pokud náhrada věcné škody nebyla poskytnuta zaměstnanci podle ustanovení § 271e zákoníku práce, přechází tato pohledávka na dědice zemřelého zaměstnance.

3.4 Výpověď

V souvislosti s pracovním úrazem může dát zaměstnavatel svému zaměstnanci výpověď, protože zákaz na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, konat dosavadní práci mj. pro pracovní úraz, spadá pod taxativně uvedený důvod stanovený ustanovením § 52 písm. d) zákoníku práce.

Takovou výpověď lze zaměstnanci dát v případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nabídnout jiné pracovní místo, a tedy nemůže ho převést na jinou pro něj vhodnou práci. Kromě výpovědi lze rozvázat pracovní poměr dohodou.

3.5 Převedení zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz na jinou práci

Podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce „je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního

orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz“.

Pokud však zaměstnanec odmítne konat práci, na kterou ho zaměstnavatel převede bez jeho souhlasu, nepozbývá tím práva na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce.⁸⁵ Námitky zaměstnavatele, že na odstupné zaměstnanec, který odmítl konat tuto práci, nemá právo, by tedy byly irelevantní. Blíže se této problematice věnuje usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. NS 21 Cdo 1276/2016.

Jak plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nabídnout jiné pracovní místo, a tak ho nepřeveďte na jinou pro něj vhodnou práci, musí s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí či dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Pokud svou povinnost zaměstnavatel poruší, smí zaměstnanec rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Takové rozvázání pracovního poměru pak nebude mít vliv na jeho právo na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce, a tedy zaměstnavatel mu je povinen vyplatit odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Nejvyšší soud tak zdůraznil zejména zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, který je slabší stranou než zaměstnavatel. Odborná veřejnost však poukazuje na nedostatek právní jistoty s ohledem na znění ustanovení § 67 zákoníku práce, kde není uvedeno, že odstupné by mělo náležet v případě výpovědi dané ze strany zaměstnance. V některých angloamerických právních systémech však existuje např. institut „constructive dismissal“, který umožňuje zaměstnanci požadovat odstupné v případě, kdy je na základě protiprávního jednání zaměstnavatele, které ohrožuje jeho zdraví, dotlačen k tomu, aby dal výpověď.

4. Důsledky pracovního úrazu v oblasti právních vztahů sociálního zabezpečení

Pracovní úraz nemusí v některých případech zasáhnout pouze do práva pracovního, ale i do jiných právních odvětví, zejména pak do práva sociálního zabezpečení. V důsledku pracovního úrazu je totiž možné, že se zaměstnanec dostane do dočasné pracovní neschopnosti či se stane in-validním. Dále je možné, že vznikne právo na pozůstalostní důchod, právo na ošetřovné, příp. právo na dlouhodobé ošetřovné.

4.1 Dočasná pracovní neschopnost

V důsledku pracovního úrazu je možné, že se zaměstnanec dostane do dočasné pracovní neschopnosti.

Dočasná pracovní neschopnost je vymezena ustanovením § 55 zákona o nemocenském pojištění. Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění se dočasnou pracovní neschopností rozumí mj. „stav, který

pro poruchu zdraví nebo jiné v zákoně o nemocenském pojištění uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost“. Do dočasné pracovní neschopnosti se tak může dostat zaměstnanec, který utrpěl právě pracovní úraz. O vzniku dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje podle ustanovení § 57 zákona o nemocenském pojištění ošetřující lékař. Podle ustanovení § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění může být o vzniku dočasné pracovní neschopnosti rozhodnuto i zpětně, a to v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře nebo i v jiných odůvodněných případech.

Ona dočasná pracovní neschopnost spadá pod důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, a proto je zaměstnavatel podle ustanovení § 191 zákoníku práce povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Povinností zaměstnance je podle ustanovení § 64 odst. 1 písm. o) zákona o nemocenském pojištění oznámit zaměstnavateli mj. vznik a ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

Novela zákona o nemocenském pojištění, která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2020, zavedla elektronickou neschopenku tzv. eNeschopenku. Byla zavedena povinnost poslat hlášení výlučně elektronickou formou. Podle ustanovení § 61 odst. 1 písm. e) zákona o nemocenském pojištění „je ošetřující lékař povinen odeslat příslušnému orgánu nemocenského pojištění na předepsaném tiskopisu hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, hlášení o ukončení dočasné pracovní neschopnosti a hlášení o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce“. Ošetřující lékař tak musí ohlásit vznik dočasné pracovní neschopnosti příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Zaměstnavateli jsou pak notifikace o vzniku, trvání, ukončení, změně či stornu neschopenky zasílány automaticky, nicméně jen v případě, že si aktivoval notifikační službu na ePortálu ČSSZ.

Tzv. eNeschopenkou však nezaniká povinnost zaměstnance informovat svého zaměstnavatele o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Se zavedením tzv. eNeschopenky už ale zaměstnanec nemusí svému zaměstnavateli nosit žádné papírové doklady potřebné k výplatě dávky nemocenského pojištění. O náhradu mzdy a nemocenskou tedy tento zaměstnanec nemusí žádat, ale tyto mu přijdou automaticky. Lékař předá zaměstnanci, resp. pojištěnci, pouze Průkaz dočasně práce neschopného pojištěnce. „Orgány nemocenského pojištění na žádost zaměstnavatele neprodleně sdělují např. datum vzniku dočasné pracovní neschopnosti a datum ukončení dočasné pracovní neschopnosti“, a to podle ustanovení § 116 odst. 7 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

Podle ustanovení § 206 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnanec povinnost prokázat svému zaměstnavateli překážku v práci. Zaměstnanec je potom po dobu, po kterou trvá jeho dočasná pracovní neschopnost, zabezpečen náhradou mzdy či platu v prvních čtrnácti kalendářních dnech. Od patnáctého kalendářního dne pak poskytuje Česká správa sociálního zabezpečení dotyčnému zaměstnanci nemocenské. Výše

nemocenského se stanovuje z tzv. denního vyměřovacího základu. Výše nemocenského se však stejně jako výše náhrady mzdy či platu bude postiženému zaměstnanci dorovnávat do 100% výše průměrného výdělku, a to náhradou za ztrátu na výdělku po dobu či po skončení pracovní neschopnosti, na kterou má zaměstnanec právo podle ustanovení § 271a či 271b zákoníku práce.

V návaznosti na podkapitolu, která se týká výpovědi, je vhodné doplnit, že porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, lze podřadit pod výpovědní důvod stanovený v ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, tedy případ, kdy zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce. Ustanovení § 301a zákoníku práce stanoví, že „zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění“. S uvedeným výpovědním důvodem je to ale mnohdy složitější, než se na první pohled může zdát. Problémy způsobuje zejména spojení zvláště hrubým způsobem uvedené v ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, protože ono spojení není nikde v zákoníku práce definováno. Je tedy velice složité dávat výpověď z tohoto důvodu. Není totiž zcela jasné, co se dá považovat za zvláště hrubý způsob porušení jiné povinnosti stanovené v § 301a zákoníku práce. Jelikož § 52 písm. h) zákoníku práce se řadí mezi právní normy s relativně neurčitou neboli abstraktní hypotézou, je tak v každém konkrétním případě na uvážení soudu, jak spojení zvláště hrubým způsobem definuje a jak případ na základě toho rozhodne.

Jako příklad lze uvést to, že pokud by zaměstnavatel zastihl svého zaměstnance v hospodě mimo dobu povolených vycházek každý den po dobu 14 dnů, tak by se dalo uvažovat o tom, že se jedná o zvláště hrubé porušení jiné povinnosti, nicméně pokud by byl zaměstnanec přistižen zaměstnavatelem v hospodě mimo dobu povolených vycházek pouze jednou, bude se sice jednat o porušení, ale bylo by k diskusi, zda by se takové porušení mohlo považovat za zvláště hrubé. Naopak pokud by dočasně práce neschopný zaměstnanec byl v hospodě a požíval alkohol v době vycházek, takové jednání není vůbec porušením stanoveného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, avšak porušení režimu léčebného, za který nelze udělit zaměstnanci výpověď, a tedy rozvázat s ním pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce.

Zaměstnanec má sice povinnost podle ustanovení § 301a zákoníku práce se v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zdržovat v místě pobytu, nicméně již v tomto ustanovení není výslovně zakotvena povinnost zaměstnavateli otevřít. Zaměstnanec má nicméně podle ustanovení § 64 zákona o nemocenském pojištění, na který odkazuje § 301a zákoníku práce, povinnost poskytnout zaměstnavateli ne-zbytnou součinnost k provedení kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, zaměstnanec nemá povinnost označit místo svého po-bytu údaji potřebnými k tomu, aby ho mohl zaměstnavatel zkontrolovat, a tedy takové neoznačení trvalého pobytu není důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce.

Jestliže zaměstnanec poruší své povinnosti vyplývající z pracovně-právního vztahu, dopustí se porušení pracovněprávních předpisů. Ustanovení § 301a zákoníku práce však upravuje povinnost nijak ne-související s výkonem práce. Mezi odbornou veřejností se proto objevují názory, že by ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce mělo být zrušeno. Ani podle názoru autorky by neměl být zaměstnanec trestán v rámci pracovního práva výpovědí za to, že poruší předpis sociálního zabezpečení. Autoři textu by tak navrhovali zmíněné ustanovení ze zákoníku práce vypustit a v právní úpravě zákoníku práce ponechat toliko ustanovení § 192 odst. 5 zákoníku práce, které sankcionuje zaměstnance při porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance snížením nebo neposkytnutím náhrady mzdy nebo platu. Z ustanovení § 192 odst. 5 zákoníku práce by tak autoři vyjmuli poslední větu, která říká, že náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, pokud byla zaměstnanci dána výpověď.

4.2 Invalidita v důsledku pracovního úrazu

V důsledku pracovního úrazu je také možné, že se zaměstnanec dostane do invalidity. Do invalidity se zaměstnanec dostane v případě, kdy pracovní úraz vyvolá trvalé následky. Zaměstnanci pak náleží peněžitá dávka v podobě invalidního důchodu poskytovaného ze systému důchodového pojištění.

Podle ustanovení § 38 zákona o důchodovém pojištění, pokud se zaměstnanec následkem pracovního úrazu stane invalidním, má tento zaměstnanec za splnění zákonných podmínek právo na invalidní důchod. Vymezení pojmu pracovní úraz můžeme nalézt i v tomto zákoně, konkrétně v ustanovení § 25. Uvedené ustanovení pojímá pojem pracovní úraz širěji než zákoník práce, když zahrnuje i služební úraz. Pracovním úrazem se v tomto zákoně myslí i nemoc z povolání. Zmíněné vymezení pracovního úrazu lze však použít toliko pro účely zákona o důchodovém pojištění, a nikoliv pro účely zákoníku práce.

Podle ustanovení § 39 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění je pojištěnec invalidní v případě, že z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti minimálně o 35 %.

Podle ustanovení § 39 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění pak rozlišujeme tři stupně invalidity, kdy konkrétní stupeň invalidity u konkrétního pojištěnce posuzuje lékař posudkové služby OSSZ.

Pokud se pojištěnec stane invalidním v důsledku pracovního úrazu, nezkoumá se podmínka potřebné doby pojištění. Výše invalidního důchodu se pak skládá podle

ustanovení § 4 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění ze základní a procentní výměry, kdy základní výměra se stanoví procentní sazbou z průměrné mzdy v národním hospodářství a procentní výměra procentní sazbou z výpočtového základu.

Nad rámec problematiky dočasné pracovní neschopnosti a invalidity lze uvést, že pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz a objeví se potřeba poskytnutí zdravotní péče, bude zaměstnanci taková zdravotní péče poskytována ze systému veřejného zdravotního pojištění. To platí i v případě, že zaměstnanec bude uznán invalidním. Dávky ze systému veřejného zdravotního pojištění jsou poskytovány prostřednictvím poskytování zdravotní péče, nejsou tak dávkami peněžitými, jako je tomu u invalidního důchodu či dočasné pracovní neschopnosti, ale dávkami věcnými.

5. Vývoj pracovních úrazů v České republice

V roce 2021 bylo SÚIP a ČBÚ zaznamenáno celkem 36 792 pracovních úrazů. V porovnání s předchozím rokem, ve kterém bylo zaznamenáno celkem 35 071 pracovních úrazů, došlo k mírnému zvýšení jejich počtu, tj. o 1 721 případů. Tento nárůst pracovních úrazů byl identifikován u ostatních pracovních úrazů, naopak u smrtelných a závažných pracovních úrazů byl v roce 2021 zaznamenán jejich poměrně vysoký pokles.

Ve srovnání s předchozím rokem 2020 došlo k poklesu počtu pracovních úrazů mladistvých zaměstnanců z 54 úrazů v roce 2020 na 28 pracovních úrazů v roce 2021. Z celkového počtu pracovních úrazů mladistvých se ani v jednom případě nejednalo o závažný pracovní úraz nebo o pracovní úraz, jehož by došlo k úmrtí.

5.1 Smrtelné pracovní úrazy

V roce 2021 vzniklo celkem 88 smrtelných pracovních úrazů, přičemž ČBÚ v roce 2021 nezaevidoval žádný případ smrtelného pracovního úrazu. Ve srovnání s rokem 2020, ve kterém bylo SÚIP a ČBÚ evidováno celkem 108 smrtelných pracovních úrazů, došlo v roce 2021 k meziročnímu poklesu o 20 smrtelných pracovních úrazů.

Rok	SÚIP	ČBÚ	Celkem
2002	195	11	206
2003	179	20	199
2004	166	21	187
2005	157	7	164
2006	147	5	152
2007	182	6	188
2008	162	12	174
2009	98	7	105
2010	116	5	121
2011	114	11	125
2012	105	8	113
2013	109	4	113
2014	106	11	117
2015	122	9	131
2016	102	2	104
2017	93	2	95
2018	103	20	123
2019	92	3	95
2020	106	2	108
2021	88	0	88

Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů za období let 2002–2021

Kraj, kde k úrazu došlo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hl. m. Praha	8	9	7	9	10	5	3
Středočeský kraj	17	10	15	21	12	9	11
Kraj Vysočina	7	4	7	6	7	7	3
Jihočeský kraj	4	8	7	8	6	8	7
Plzeňský kraj	13	10	5	5	2	11	8
Karlovarský kraj	3	2	2	3	2	2	2
Ústecký kraj	16	8	8	11	7	18	10
Liberecký kraj	5	2	0	2	5	1	3
Královéhradecký kraj	9	5	2	1	8	8	3
Pardubický kraj	6	4	5	5	5	5	4
Jihomoravský kraj	5	8	10	13	10	14	12
Zlínský kraj	6	9	4	7	3	3	5
Olomoucký kraj	14	8	5	5	4	3	7
Moravskoslezský kraj	4	11	12	23	7	8	8
zahraničí	14	6	6	4	7	6	2
Celkem smrtelných pracovních úrazů	131	104	95	123	95	108	88

Počet smrtelných pracovních úrazů v letech 2015–2021 podle místa úrazu

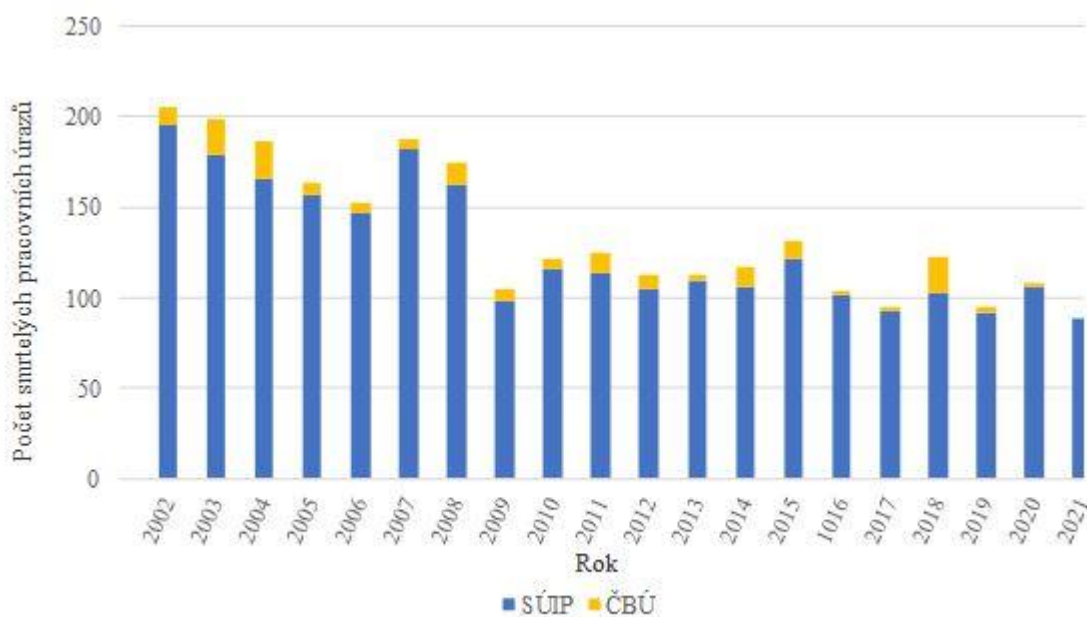
V roce 2021 se nejvíce smrtelných pracovních úrazů stalo na území kraje Jihomoravského, Středočeského a Ústeckého.

Celkem ve 2 případech souvisel smrtelný pracovní úraz zaměstnance s požitím alkoholu, což je shodný počet s rokem 2020. Zároveň ve 2 případech došlo k smrtelnému pracovnímu úrazu během činnosti vykonávané v zahraničí.

Na základě obdržných záznamů o úrazu bylo ze strany OIP provedeno celkem 43 kontrol příčin a okolností smrtelných pracovních úrazů. Kontrola příčin a okolností vzniku smrtelného pracovního 5 úrazu nebyla ze strany orgánů inspekce práce prováděna u smrtelných úrazů, ke kterým došlo mimo území ČR, a u úrazů, jejichž příčinou byla dopravní nehoda.

Statistická data uvedená v předchozí tabulce přináší srovnání vzniku smrtelných pracovních úrazů v delší časové řadě, tj. od roku 2002, kdy vzniklo celkem 206 smrtelných pracovních úrazů. Následně se jejich počet každoročně snižoval až k číslu 152 smrtelných pracovních úrazů v roce 2006. V letech následujících počet evidovaných smrtelných pracovních úrazů mírně rostl, aby v roce 2009 došlo k jejich výraznému poklesu (105 smrtelných úrazů). V dalším časovém období se počet smrtelných pracovních úrazů pohyboval v rozmezí 95-120 případů.

V roce 2021 došlo k výraznému poklesu smrtelných pracovních úrazů, a to ze 108 takovýchto případů v roce 2020 na 88 případů v roce 2021. ČBÚ zároveň poprvé od roku 2002 nezaevidoval žádný smrtelný pracovní úraz.



Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů v letech 2002–2021

Z dlouhodobého hlediska lze tedy pozorovat pozitivní trend pozvolného snižování počtu smrtelných pracovních úrazů, přičemž největší meziroční pokles byl zaznamenán mezi léty 2008 a 2009, kdy došlo meziročně ke snížení počtu smrtelných pracovních úrazů o 69 případů.

Ke smrtelným pracovním úrazům dochází nejčastěji u zaměstnanců v pracovním poměru, případně u osob zaměstnaných na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Méně častěji pak docházelo ke smrtelným pracovním úrazům u zaměstnanců agentur práce, kteří jsou dočasně přidělováni k výkonu práce k uživateli, a u osob vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (typicky osoby samostatně výdělečně činné – dále jen „OSVČ“).

5.1.1 Příklady smrtelných pracovních úrazů ve stavební oblasti

Stavebnictví se dlouhodobě řadí mezi obor s vysokým počtem pracovních úrazů jak závažných, tak i těch smrtelných. Na staveništích jsou běžně vykonávány různé pracovní činnosti, a s nimi souvisejí pracovní postupy, které obsahují rizika z mnoha odvětví. Ke zvýšené pracovní úrazovosti přispívají i rozdílné zkušenosti, organizace a kvalita práce zhotovitelů staveb. K nejrizikovějším činnostem na staveništích, při nichž nejčastěji vznikají závažné nebo smrtelné pracovní úrazy, patří především práce ve výškách. Smrtelné pracovní úrazy při pádu z výšky se již několik let pohybují kolem 65 % všech smrtelných pracovních úrazů ve stavebnictví. I v roce 2021 docházelo k samotným pádům z výšky nebo do hloubky, propadnutím střešními krytinami nebo sesutím z volných okrajů (např. střech).

Zvýšená pracovní úrazovost se také vyskytovala u zemních prací (např. práce v nezajištěných výkopech) a dále i u manipulace s materiály na staveništích a při montážních pracích. Často tak, že uvedené práce nebyly prováděny v souladu s bezpečnostními požadavky. Rizikovou oblastí při vzniku pracovních úrazů na staveništích je i provoz zdvihacích zařízení. Zde pracovní úrazovost souvisela především s úbytkem kvalifikovaných zaměstnanců, kteří by splňovali základní předpoklady pro pracovní pozice spojené s provozem, případně obsluhou zdvihacích zařízení, jako jsou např. profese jeřábník, vazač a signalista. Mezi další důvody stále patří i klesající úroveň případných agenturních zaměstnanců, neboť i zde jsou podle informací zaměstnavatelů z důvodu enormní poptávky po pracovních silách k dispozici pouze zaměstnanci s výrazně horšími kvalifikačními požadavky než v předchozích letech. Nedostatek praxe a absence základní kvalifikace těchto zaměstnanců v oblasti provozu zdvihacích zařízení, případně vázání břemen, přetrvává, a má také vliv na vznik pracovních úrazů.

Orgány inspekce práce se při kontrolní činnosti v roce 2021 zaměřovaly a pravidelně dlouhodobě zaměřují i na plnění úkolů zadavatelů stavby a koordinátorů BOZP na staveništích. Zde je důležité správné pochopení zodpovědnosti všech zúčastněných stran a vzájemná provázanost mezi zadavatelem stavby – koordinátorem/koordinátory BOZP na staveništi – jednotlivými zhotoviteli. Zadavatelé stavby často určují koordinátory BOZP na staveništích převážně jen pro realizaci staveb, nikoli pro fázi příprav staveb. Klíčové je však samotné určení

koordinátora BOZP na staveništi. Někteří tito koordinátoři plní své povinnosti spíše formálně, tzn. nekontrolují dodržování plánů BOZP na staveništích, nekontrolují zajištění obvodu stavenišť, nesledují provádění rizikových prací, neupozorňují na nedostatky a nevyžadují bezodkladnou nápravu. Činnost koordinátorů BOZP na staveništích bývá mnohdy neprůkazná. Koordinátorům BOZP na staveništích přibyla povinnost nechat odsouhlasit a podepsat plány BOZP na staveništích všemi zhotoviteli, pokud jsou v době zpracování těchto plánů známi, popřípadě po jejich aktualizaci. O této povinnosti však někteří z nich neví, protože při kontrolách inspektory z OIP bylo opět zjištěno, že tato povinnost leckdy nebyla některými z nich splněna.

Koordinátoři BOZP na staveništích také někdy opomíjeli povinnost oznámit zadavatelům staveb nedostatky, které nebyly napraveny.

V praxi se také zadavatelé staveb často snaží převést své vlastní povinnosti na koordinátory BOZP na staveništích, popřípadě na zhotovitele staveb. Podle příslušných právních předpisů je zadavatel stavby povinen zavázat všechny zhotovitele ke spolupráci s koordinátorem BOZP na staveništi.

Ve skutečnosti je však toto ustanovení někdy opomíjeno, nebo mylně vykládáno. Povinnost součinnosti s koordinátorem BOZP na staveništi často není smluvně dostatečně zajištěna, případně není stanovena vůbec.

Běžné je také řetězení zhotovitelů, kdy si subdodavatel přizve k realizaci stavby svého dalšího dílčího subdodavatele, se kterým uzavře smlouvu, ale již neuvede povinnost spolupráce s koordinátorem BOZP na staveništi. Investor není o dílčích zhotovitelích informován a ti pak nejsou zavazováni k součinnosti s koordinátorem BOZP na staveništi, nebo je smluvní zavázání zhotovitelů k součinnosti s tímto koordinátorem řešeno pouze formálně. Kontrolních dnů se zúčastňují většinou pouze zástupci zadavatele stavby a prvního zhotovitele, neúčastní se však zástupci všech dotčených zhotovitelů.

Přitom především u podnikajících fyzických osob, jako posledního článku řetězce zhotovitelů, dochází ke stále častějšímu porušování předpisů k BOZP a ke vzniku pracovních úrazů, a to i smrtelných.

Stavebnictví

Zaměstnanci prováděli zemní a výkopové práce pro kanalizační přípojku k objektu. V hloubce cca 3 metrů nezajištěného výkopu došlo k průsaku spodní vody, kterou se jim podařilo odčerpat. Následně došlo k opětovnému průsaku spodní vody v hloubce cca 4 metrů. Při dalším pokusu o její vyčerpání úrazem postiženým zaměstnancem došlo v tomto výkopu k jeho zavalení uvolněnou zeminou, což způsobilo jeho smrtelný pracovní úraz.

Kontrolní zjištění:

Zaměstnavatel nezajistil, aby do strojem vyhloubených a nezapažených výkopů nevstoupila osoba, pokud jejich stěny nejsou zajištěny proti sesutí ochranným rámem, bezpečnostní klecí, rozpěrnou konstrukcí nebo jinou technickou konstrukcí. Současně zaměstnavatel nedodržel povinnost, že při provádění výkopových prací se nesmí osoby zdržovat v ohroženém prostoru stroje (zaměstnanec byl opakovaně spuštěn do výkopu na lopatě stroje pro zemní práce), a rovněž nedodržel minimálními požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením, a tím umožnil zaměstnanci obsluhovat stroj pro zemní práce bez proškolení. Zaměstnavatel navíc neohlásil smrtelný pracovní úraz bez zbytečného odkladu příslušnému OIP a nezaslal na příslušný OIP záznam o smrtelném pracovním úrazu postiženého zaměstnance.

Elektrické zařízení

Úrazem postižený zaměstnanec pracoval se svými 2 kolegy na přepojování rozvaděčů v rozvodně nízkého napětí umístěné v suterénu budovy. Jednalo se o odpojení jednotlivých vývodů a přívodů stávajícího rozvaděče a jejich přepojení do nového rozvaděče. Vzhledem k tomu, že při úplném odpojení celého rozvaděče od elektrické energie by došlo k odpojení několika částí rozlehlé budovy napájených z tohoto rozvaděče, nedošlo k vypnutí celého rozvaděče. Postupně tak byly vypnuty jednotlivé části budovy pomocí jističů umístěných v tomto rozvaděči a část rozvaděče, na kterém se pracovalo, zůstala stále pod elektrickým napětím. Při odpojování kabelových vývodů ze stávajícího rozvaděče došlo k dotyku zaměstnance s živou částí rozvaděče, která byla pod elektrickým napětím. Zaměstnanec byl hospitalizován a na následky zranění po několika dnech zemřel.

Kontrolní zjištění:

Zaměstnavatel nevytvořil bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům (nezajištění beznapěťového stavu na rozvaděči během uvedené práce na základě stanoveného postupu).

Tlakové zařízení

Ke smrtelnému pracovnímu úrazu topiče středotlaké parní kotelny na tuhá paliva došlo při provádění běžné činnosti obsluhy parní kotelny. V rámci plánované rekonstrukce kotelny bylo dohodnuto, že na noční směně úrazem postižený zaměstnanec spotřebuje zbytek paliva z venkovního boxu, odstaví hlavní kotel z provozu a uvede do provozu záložní kotel, který měl přívod paliva z dopravníku vlastního zásobníku. Při této činnosti se dotýčný pohyboval ve venkovním boxu v době, kdy byl šnekový dopravník (podavač) v provozu. Šnekový dopravník bylo možno odstavit z provozu jenom ovladačem uvnitř kotelny. Při pohybu zaměstnance ve venkovním boxu došlo k jeho zachycení a namotání na šnek dopravníku, který mu způsobil devastující zranění s následkem smrti.

Kontrolní zjištění:

Zaměstnavatel nedodržel minimální požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením, a to tím, že nevybavil zařízení zábranou nebo ochranným zařízením nebo nepřijal opatření tam, kde existuje riziko kontaktu nebo zachycení zaměstnance pohybujícími se částmi pracovního zařízení (šnekový dopravník tvořený šroubovicí se zuby pro částečné drcení paliva byl instalován nad úroveň podlahy a byl provozován bez jakéhokoliv ochranného zařízení proti zachycení osob).

5.2 Závažné pracovní úrazy

V roce 2021 bylo SÚIP a ČBÚ zaevidováno celkem 788 závažných pracovních úrazů, tedy úrazů s hospitalizací delší než 5 dnů. Z celkového počtu závažných pracovních úrazů bylo 769 případů zaznamenáno SÚIP a 19 případů ČBÚ. V porovnání s rokem 2020, ve kterém došlo k 833 závažným pracovním úrazům, došlo v roce 2021 k jejich poklesu o 45 případů. Nejvíce závažných pracovních úrazů vzniklo na území Jihomoravského, Středočeského a Moravskoslezského kraje.

V roce 2021 vznikl v 11 případech závažný pracovní úraz zaměstnance v souvislosti s požitím alkoholu a zároveň došlo ke 13 závažným pracovním úrazům při pracovních činnostech vykonávaných v zahraničí. V 512 případech provedly OIP u zaměstnavatelů kontrolu příčin a okolností vzniku závažného pracovního úrazu. Z dlouhodobého pohledu lze od roku 2014 sledovat pozvolné snižování počtu případů závažných pracovních úrazů.

6. Nemoc z povolání

Nemoci z povolání jsou onemocnění, jejichž definice je vymezena platnou legislativou. Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů a akutní otravy vznikající nepříznivým působením chemických látek na zdraví, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Seznam nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Seznam je rozdělen na šest kapitol, které se dále člení na celkem 86 položek. Při poslední novelizaci seznamu nařízením vlády č. 506/2021 Sb. byla přidána položka II.11, která umožní uznat za nemoc z povolání chronická onemocnění bederní páteře způsobená těžkou fyzickou prací. Tato položka nabude účinnosti dne 1. ledna 2023.

Většina nemocí je multifaktoriální etiologie a práce a pracovní prostředí se na vzniku a průběhu nemoci jen spolupodílí. Podíl účinků mimopracovních vlivů nelze vždy dobře odlišit od působení vlivů pracovních. U některých profesních skupin se vyskytují onemocnění, která můžeme dávat do souvislosti s prací. Je-li vliv faktoru pracovního prostředí tak významný, že intervencí na pracovišti můžeme příznivě stav ovlivnit, hovoříme o nemocech souvisejících s prací. Světovou zdravotnickou organizací byla

onemocnění spojená s prací definována jako nemoci, která se sice běžně vyskytují v populaci, avšak v některých povoláních je jejich prevalence významně zvýšená nad populační průměr, popř. jejich průběh a závažnost jsou nepříznivě ovlivněny prací. Hlavními nepříznivými vlivy práce jsou: 1) nevhodná, vynucená pracovní poloha a z toho rezultující přetěžování svalových skupin, pohybového aparátu, cévního řečiště, 2) látky znečišťující ovzduší, 3) psychická zátěž a 4) nepřiměřená fyzická zátěž.

Jestliže je určitá nemoc vyvolána definovaným faktorem pracovního prostředí, je uvedena v seznamu nemocí z povolání a vznikla za podmínek v seznamu uvedených, je označena jako nemoc z povolání. Ve vybraných případech je možno onemocnění, jež nedosahuje stupně pro uznání nemoci z povolání uznat jako ohrožení nemocí z povolání.

Nejčastějšími faktory, které vedou k nemocem z povolání jsou nadměrné jednostranné přetěžování, vibrace, prach s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého a chemické i biologické faktory způsobující onemocnění kůže.

Podezření na možnou souvislost mezi onemocněním pracovníka a jeho profesí a pracovními podmínkami může vyslovit kterýkoliv lékař na základě odborných poznatků a klinických projevů nemoci vyšetřovaného. Posouzení profesionality onemocnění, ohlášení nemoci z povolání (nebo ohrožení nemocí z povolání), dispenzarizaci postiženého pracovníka a návrh na bodové hodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění provádí odborné spádové pracoviště oddělení nebo kliniky nemocí z povolání nebo pracovního lékařství. Seznam středisek nemocí z povolání, která uznávají nemoci z povolání s jejich rajonizací je uveden ve vyhlášce č. 342/1997 Sb. v platném znění, kterou se také stanoví postup při uznávání nemocí z povolání. Podmínky vzniku onemocnění ověřuje orgán ochrany veřejného zdraví v jehož spádovém území je pracoviště postiženého pracovníka nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost (u onemocnění, která mají souvislost s prací s ionizujícím zářením nebo radioaktivními látkami) nebo zdravotnické zařízení posuzující zdravotní způsobilost osob, které vykonávaly práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech.

Za vznik profesionálního poškození odpovídá poslední zaměstnavatel, u kterého pracovník vykonával práci za podmínek, které splňují kritéria uvedena v Seznamu nemocí z povolání. Každá organizace zaměstnávající alespoň jednoho pracovníka je pro případ své odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání povinna být pojištěna u stanovené pojišťovny. Odpovědnost zaměstnavatele za vznik nemoci z povolání je zakotvena v Zákoníku práce. Organizace je povinna nahradit pracovníkovi škodu, i když dodržela povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Legislativa pamatuje i na možné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví, rozhodnutí však může učinit pouze soud. Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání upravují §§ 366-368 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, v platném znění. Ohlášení nemoci z povolání umožňuje postiženému pracovníkovi, aby

u předmětného zaměstnavatele uplatňoval odpovídající finanční náhrady, které mu z nemoci z povolání vyplývají. Příslušná organizace je povinna poskytnout v rozsahu své odpovědnosti náhradu, která se týká újmy z tohoto onemocnění vyplývající. Náhrada se poskytuje za ztrátu na výdělků, za bolest a ztížení společenského uplatnění, za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a za věcnou škodu, kterou pracovník utrpěl při plnění pracovních úkolů (§§ 369-374 zák. práce). Při úmrtí pracovníka následkem nemoci z povolání, zaměstnavatel poskytne náhradu za účelně vynaložené náklady v rozsahu své odpovědnosti (§§ 375-379 zák. práce).

6.1 Legislativa vztahující se k nemocem z povolání

Zákony

- ❖ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády

- ❖ Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí povolání ve znění pozdějších předpisů (nařízení vlády č. 114/2011 Sb. a č. 168/2014 Sb.) – viz Příloha A
- ❖ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Nařízení vlády č. 291/2015 Sb. o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
- ❖ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Vyhlášky

- ❖ Vyhláška č. 104/2012 Sb., vyhláška o posuzování nemocí z povolání
- ❖ Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

- ❖ Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Vyhláška č. 373/2016 o předávání údajů do Národního zdravotnického informačního systému
- ❖ Vyhláška č. 277/2015 Sb., o postupu při určování výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění příslušníků bezpečnostních sborů
- ❖ Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- ❖ Vyhláška č. 39/2012 Sb., o dispensární péči, ve znění pozdějších předpisů

Metodická opatření Ministerstva zdravotnictví České republiky (MZ ČR)

- ❖ Metodické opatření MZ č. 9 ke stanovení nejméně středního stupně závažnosti izolovaného syndromu karpálního tunelu, Věstník MZ částka 10/2003
- ❖ Metodické opatření MZ č. 5 ke stanovení středního stupně závažnosti poškození ulnárního nervu v oblasti lokte za pomoci elektrofyziologických kritérií, Věstník MZ částka 11/2011
- ❖ Metodické opatření č. 8 MZ k posuzování dynamiky vývoje pneumokonióz, Věstník MZ částka 10/2003
- ❖ Metodický návod MZ k zajištění jednotného postupu při ověřování podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemocí z povolání, Věstník MZ částka 9/2011

Evropská legislativa

- ❖ Směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů a navazující dceřiné směrnice – viz Příloha B
- ❖ Usnesení Evropského parlamentu č. 2016/C 093/24 ze dne 12. září 2013 o evropské strategii pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2013/2685(RSP))
- ❖ Nařízení č. 1338/2008 Evropského parlamentu a Rady z 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a ochrany zdraví a bezpečnosti při práci – viz Příloha C
- ❖ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Závěr

BOZP se mohla dlouhá léta jevit jako opomíjená a zaměstnavateli druhořadá problematika, na jejíž uplatňování jsou vyžadovány nemalé finanční prostředky, které se mohou jevit jako nenávratně ztracené a neekvivalentní. Opak je ale pravdou.

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je primárně, ne však zcela výhradně, stanoveno v rámci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Výkon práce zaměstnanců pro zaměstnavatele pak zákonodárce trefně označuje za tzv. závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Tato podřízenost a závislost zaměstnance na zaměstnavateli, stejně tak jako odvedený pracovní výkon, pak musejí být náležitě kompenzovány. Pomyslnou odměnou však pro zaměstnance není jenom mzda, plat nebo jiná peněžitá odměna za práci, ale i péče o jejich bezpečnost a zdraví. A právě zde přichází na řadu jedna z nejpřísněji uložených povinností zaměstnavateli skrze celý zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákoník práce"), a sice zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci svých zaměstnanců prostřednictvím plnění úkolů v prevenci rizik.

Je to právě ona závislost zaměstnanců na zaměstnavateli, na jeho pokynech, stavu jeho pracoviště a technickém stavu jeho výrobních a pracovních prostředků, kvůli které nese zaměstnavatel tzv. objektivní odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Od novely zákoníku práce č. 205/2015 Sb. účinné od 1. 10. 2015 je pojem "odpovědnost za škodu" nahrazen v souladu s novým občanským zákoníkem termínem "povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu". Tato povinnost pak zaměstnavateli nastane při každém pracovním úrazu, který zaměstnanci utrpí při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a to i tehdy, když zaměstnavatel dodržel všechny své povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také "BOZP") vyplývající mu z právních a ostatních předpisů, viz ustanovení § 269 zákoníku práce. V těchto souvislostech pak prevence rizik nabývá významné důležitosti.

Zákoník práce v ustanovení § 102 odst. 2 zavádí pojem prevence rizik, který definuje jako: "všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, které mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik." Je tedy zřejmé, že zaměstnavatel se nemůže spokojit s toliko slepým plněním povinností uložených mu zákony, nařízeními vlády a vyhláškami v oblasti BOZP, ale sám musí aktivně vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat proti nim opatření. Nastane-li v praxi situace, že riziko nelze odstranit pouhou aplikací zákonných požadavků, což je stav, který je v naprosté většině případů spojen s následným pracovním úrazem zaměstnance, je zaměstnavatel povinen tato neodstranitelná rizika vyhodnotit a přijmout jiná opatření, kterými dopady těchto rizik minimalizuje. S touto povinností je spojeno velice důležité ustanovení § 102 odst. 4 zákoníku práce, které

zaměstnavateli ukládá povinnost vést o hodnocení rizik a přijímání opatření dokumentaci.

Díličními úkoly v prevenci rizik jsou myšleny činnosti, skrze které zaměstnavatel přijímá opatření proti rizikům. Tato opatření pak musí mít následnou hierarchii a podobu: technická opatření - organizační opatření - individuální opatření (osobní ochranné pracovní prostředky).

Některá konkrétní opatření stanovují již předmětná ustanovení dotčených právních předpisů, především úvodní část zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon č. 309/2006 Sb."). V těchto ustanoveních je pak třeba spatřovat i jednotlivé činnosti v prevenci rizik, jako jsou hodnocení rizik, implementace přijatých opatření a kontroly stavu v oblastech: pracovišť a pracovního prostředí (§ 2a § 3), výrobních a pracovních prostředků a zařízení (§ 4), organizace práce a pracovních postupů (§ 5) a bezpečnostního značení a signálů (§ 6).

Dalšími úkoly v prevenci rizik jsou pak činnosti pro zajištění povinností zaměstnavatele stanovených v předmětných oblastech části páté zákoníku práce: hodnocení rizik (§ 102), zajišťování zdravotní způsobilosti a odborného rozvoje zaměstnanců - především školení o právních a ostatních předpisech BOZP (§ 103), hodnocení rizik pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen "OOPP") a organizování jejich poskytování (§ 104) a dále také evidenční, oznamovací a ohlašovací povinnosti a další činnosti při vzniku pracovního úrazu (§ 105). Je nutné zdůraznit, že zákoník práce nestanovuje ani nedefinuje, jakou metodou nebo jakým způsobem mají být rizika vyhledávána a hodnocena. Zaměstnavatel tedy musí sám s asistencí osoby odborně způsobilé vhodnou metodu vybrat. S ohledem na průmyslové odvětví lze použít i technik stanovených předmětnými normami, např. ČSN EN 31010: Management rizik - Techniky posuzování rizik, ČSN EN ISO 12100: Bezpečnost strojních zařízení - Všeobecné zásady pro konstrukci - Posouzení rizika a snižování rizika, ČSN EN 60812 Techniky analýzy bezporuchovosti systémů - Postup analýzy způsobů a důsledků poruch (FMEA) nebo jiné analytické metody prezentované v odborné literatuře.

Úkoly v prevenci rizik, stejně tak jako celá agenda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je svým obsahem rozsáhlý a mnohdy dost složitý proces. Vezměte v úvahu, kolik rizikových faktorů ovlivňuje pracovní podmínky a pracovní prostředí zaměstnanců v různých odvětvích průmyslu. Zaměstnavatel musí tyto faktory předvídat, aktivně je vyhledávat a hodnotit a s dostatečným předstihem se na ně připravit v rámci plánování opatření. Zaměstnavatel nesmí spoléhat výhradně jen na znalosti svých vedoucích zaměstnanců. Do celého procesu by měli být zapojeni především specialisté nebo správci pečující o tuto oblast na celopodnikové úrovni. Těm by měli odbornou podporu poskytovat specialisté z jednotlivých profesí (např. nižší a střední management) a osoby odborně způsobilé v prevenci rizik. Pouze tak lze plnohodnotně splnit povinnosti, které na zaměstnavatele zákoník práce klade. Je třeba pamatovat

na to, že žádná metoda analýzy rizik, byť je svou podstatou sebesofistikovanější, nemůže nahradit společné praktické zkušenosti týmu lidí, kteří hodnocení rizik provádí.

Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, 920 stran. ISBN 978- 80-247-5258-7.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014., 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

KOČÍ, Miroslav, Miroslava KOPECKÁ a Jindřich STIEBITZ. Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany. 1. vyd. Olomouc: ANAG, c2013, 397 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-834-5.

NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 258 s. Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-556-4

NEUGEBAUER, Tomáš. Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 111 s. ISBN 978-80-7478-458-3.

PALEČEK, Miloš. Prevence rizik. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 257 s. ISBN 80-245-1117-770.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Příloha A

NAŘÍZENÍ VLÁDY
ze dne 15. listopadu 1995,
kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
Vláda nařizuje podle § 107 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém
pojištění:

§ 1

(1) Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

(2) Nemoci z povolání jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu tohoto nařízení.

(3) Pro uznávání nemocí z povolání podle tohoto nařízení příslušnými poskytovateli zdravotních služeb platí jiné právní předpisy¹⁾.

§ 2

Nemocemi z povolání jsou též nemoci, které byly uvedeny v seznamu nemocí z povolání platném ke dni 31. prosince 1995²⁾ a vznikly přede dnem účinnosti tohoto nařízení za podmínek uvedených v tomto seznamu.

§ 3

Zrušují se § 14 odst. 4 a příloha č. 1 vyhlášky Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

§ 4

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1996.

Přechodné ustanovení zavedeno nařízením vlády č. 168/2014 Sb. Čl. II

Nemocemi z povolání jsou též nemoci, které byly uvedeny v seznamu nemocí z povolání a vznikly za podmínek podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto nařízení.

Příloha k nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

SEZNAM NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Kapitola I

Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemocí z povolání
1.	Nemoc z olova nebo jeho sloučenin	K položkám č. 1 až 58: Nemoci vznikají při plnění pracovních a služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dále jen „při práci“), při němž je prokázána taková expozice chemickým látkám, jejich sloučeninám a směsím látek, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemocí.
2.	Nemoc ze rtuti nebo jejích sloučenin	
3.	Nemoc z arzenu nebo jeho sloučenin	
4.	Nemoc z antimonu nebo jeho sloučenin	
5.	Nemoc z berylia nebo jeho sloučenin	
6.	Nemoc z kadmia nebo jeho sloučenin	

7.	Nemoc z chrómu nebo jeho sloučenin	
8.	Nemoc z manganu nebo jeho sloučenin	
9.	Nemoc z niklu nebo jeho sloučenin	
10.	Nemoc z fosforu nebo jeho sloučenin	
11.	Nemoc z vanadu nebo jeho sloučenin	
12.	Nemoc z fluóru nebo jeho sloučenin	
13.	Nemoc z chlóru nebo jeho sloučenin	
14.	Nemoc z ostatních halogenů a jejich sloučenin	
15.	Nemoc ze zinku nebo jeho sloučenin	
16.	Nemoc z mědi nebo jejích sloučenin	
17.	Nemoc z oxidu uhelnatého	
18.	Nemoc z oxidů dusíku	
19.	Nemoc z oxidů síry	
20.	Nemoc z kyanovodíku nebo kyanidů	
21.	Nemoc z izokyanátů	
22.	Nemoc z fosgénu	
23.	Nemoc z boranů	
24.	Nemoc ze sirouhlíku	
25.	Nemoc ze sirovodíku a sulfidů	
26.	Nemoc z amoniaku	
27.	Nemoc z halogenovaných uhlovodíků	
28.	Nemoc z alifatických nebo alicyklických uhlovodíků	
29.	Nemoc z alkoholů	
30.	Nemoc z glykolů	
31.	Nemoc z éterů a ketonů	
32.	Nemoc z formaldehydu a jiných alifatických aldehydů	
33.	Nemoc z akrylonitrilu a jiných nitrilů	
34.	Nemoc z alifatických nitroderivátů	
35.	Nemoc z benzenu	

36.	Nemoc z homologů benzenu	
37.	Nemoc z naftalenu nebo jeho homologů	
38.	Nemoc z vinylbenzenu nebo divinylbenzenu	
39.	Nemoc z fenolů, jejich homologů nebo jejich halogenových derivátů	
40.	Nemoc z aromatických nitro nebo amino sloučenin	
41.	Nemoc z polychlorovaných bifenyků, dibenzodioxinů a dibenzofuranů	
42.	Nemoc z polycyklických kondenzovaných uhlovodíků	
43.	Nemoc ze syntetických pyretroidů	
44.	Nemoc z dipyridilů	
45.	Nemoc z karbamátů	
46.	Nemoc ze sloučenin kovů platinové skupiny	
47.	Nemoc z thalia nebo jeho sloučenin	
48.	Nemoc z barya nebo jeho sloučenin	
49.	Nemoc ze sloučenin cínu	
50.	Nemoc ze sloučenin selenu a teluru	
51.	Nemoc z uranu nebo jeho sloučenin	
52.	Nemoc z esterů kyseliny dusičné	
53.	Nemoc z anorganických kyselin	
54.	Nemoc z etylenoxidu a jiných oxiranů	
55.	Nemoc z halogenových alkyleterů nebo aryleterů (bischlormetyleter)	
56.	Nemoc z organických kyselin	
57.	Nemoc z louhů	
58.	Nemoc z dalších látek nebo směsí látek	

Kapitola II

Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoc způsobená ionizujícím zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice ionizujícímu záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
2.	Nemoc způsobená elektromagnetickým zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice elektromagnetickému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Zákal čočky způsobený tepelným zářením	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice tepelnému záření, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
4.	Percepční kochleární vada sluchu způsobená hlukem. U osob do dosažení 30 let věku při celkové ztrátě sluchu dosahující hranici 40 % dle Fowlera. U osob starších 30 let věku se hranice zvyšuje o 1 % za každé 2 roky věku. U osob starších 50 let věku celková ztráta sluchu dosahující hranici 50 % dle Fowlera.	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána nadměrná expozice hluku. Za nadměrnou se zpravidla pokládá taková expozice, při které ekvivalentní hladina hluku po běžnou dobu trvání směny překračuje 85 dB (A) nebo špičková hladina frekvenčně neváženého akustického tlaku překračuje 200 Pa [140 dB (A)].
5.	Nemoc způsobená přetlakem nebo podtlakem okolního prostředí	Nemoc vzniká při práci v přetlaku okolního prostředí nebo v podtlakových komorách.
6.	Sekundární Raynaudův syndrom prstů rukou při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Objektivně prokázaný Raynaudův syndrom nejméně čtyř článků prstů rukou v chladu, ověřený plethysmografickým vyšetřením.	K položkám č. 6 až 8: Nemoci vznikají při práci s pneumatickým nářadím ručně ovládaným nebo při práci s vibrujícími nástroji s takovými hodnotami zrychlení vibrací, které jsou podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
7.	Nemoci periferních nervů horních končetin charakteru ischemických nebo úžinových neuropatií při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Ischemické poškození středového nervu, loketního nervu nebo obou nervů, s klinickými příznaky a s patologickým EMG nálezem, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše. Poškození nervů horních končetin charakteru úžinového syndromu s klinickými příznaky a s patologickým EMG nálezem, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše.	
8.	Nemoci kostí a kloubů rukou nebo zápěstí nebo loktů při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními. Aseptické nekrózy zápěstních nebo záprstních kůstek nebo izolovaná artróza kloubů ručních, zápěstních nebo loketních, spojené se závažnou poruchou	

	funkce vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.	
9.	Nemoci šlach, šlachových pochev, tíhových váčků nebo úponů svalů nebo kloubů končetin z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování. Objektivními vyšetřovacími metodami potvrzené vleklé formy nemoci vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.	K položkám č. 9 a 10: Nemoci vznikají při práci, při které jsou příslušné struktury přetěžovány natolik, že přetěžování je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
10.	Nemoci periferních nervů končetin charakteru úžinového syndromu z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování s klinickými příznaky a s patologickým nálezem v EMG vyšetření, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše	

Kapitola III

Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Silikóza, nebo pneumokonióza uhlokopů: a) s typickými rtg znaky prašných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše a všechny formy komplikované pneumokoniózy (A, B, C) dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, b) s aktivní tuberkulózou (mykobakteriózou), rtg p 1/1, q 1/1, r 1/1 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, c) od četnosti znaků p 2/2, q 1/1, r 1/1 při splnění kritérií pro dynamiku onemocnění.	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci. K položce č. 1 písm. c) Nemoci vznikají u osob do dosažení 40 let věku, pracujících na pracovištích, na kterých jsou prokazatelně překračovány přípustné expoziční limity pro daný typ fibrogenního prachu, přitom expozice fibrogennímu prachu nepřesáhla 15 let (3000 směn).
2.	Nemoci dýchacích cest, plic, pohrudnice nebo pobříšnice způsobené prachem azbestu: a) azbestóza, rtg znaky prašných změn od četnosti znaků s 2/2, 12/2, u 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce, b) hyalinóza pohrudnice s ventilační poruchou restriktivního typu, c) mezoteliom, d) rakovina plic, rakovina hrtanu nebo rakovina vaječníků ve spojení s azbestózou od četnosti znaků s 1/1, 11/1, u 1/1 dle klasifikace Mezinárodní organizace práce nebo s hyalinózou pleury.	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice azbestu, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
3.	Pneumokonióza způsobená prachem při výrobě a zpracování tvrdokovů	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu tvrdokovů, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.

4.	Pneumokonióza ze svařování, rtg znaky prашných změn od četnosti znaků p 3/3,q 2/2, r 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice dýmům vznikajícím při svařování elektrickým obloukem, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
5.	Nemoci dýchacích cest a plic způsobené vdechováním kobaltu, cínu, barya, grafitu, hliníku, berylia, antimonu nebo oxidu titaničitého	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice uvedeným chemickým látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
6.	Rakovina plic z radioaktivních látek	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková inhalační expozice radioaktivním látkám, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
7.	Rakovina dýchacích cest a plic způsobená koksárenskými plyny	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice koksárenským plynům, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
8.	Rakovina sliznice nosní nebo vedlejších dutin nosních	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu dřeva, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
9.	Exogenní alergická alveolitida	Nemoc vzniká při práci spojené s vdechováním prachu s antigenním a infekčním účinkem.
10.	Astma bronchiale a alergická onemocnění horních cest dýchacích	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána expozice prachu nebo plyným látkám s alergizujícími nebo iritujícími účinky.
11.	Bronchopulmonální nemoci způsobené prachem bavlny, lnů, konopí, juty nebo sisalu	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána expozice uvedenému prachu.
12.	Rakovina plic ve spojení s pneumokoniózou způsobenou prachem s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého s typickými rtg znaky prашných změn od četnosti znaků p 3/3, q 2/2, r 2/2 a výše dle Mezinárodní organizace práce a všemi formami komplikované pneumokoniózy (A, B, C dle Mezinárodní organizace práce)	Nemoc vzniká při práci, u níž je prokázána taková expozice prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.
13.	Chronická obstrukční plicní nemoc s FEV1/FVC méně než 0,70 a FEV1 50% referenčních hodnot nebo méně (CHOPN stadium III)	Nemoc vzniká při těžbě v podzemí černouhelných dolů po dosažení nejméně 80% nejvyšší přípustné expozice a je nově zjištěna nejpozději do dvou let po skončení práce s rizikem fibrogenního prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého.

Kapitola IV

Nemoci z povolání kožní

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory	Nemoci vznikají při práci, u níž se uvedené faktory vyskytují a jsou podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.

Kapitola V

Nemoci z povolání přenosné a parazitární

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Nemoci přenosné a parazitární	K položkám č. 1 a 2:
2.	Nemoci přenosné ze zvířat na člověka buď přímo nebo prostřednictvím přenašečů	Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázáno riziko nákazy.
3.	Nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí	Nemoci vznikají při práci v epidemiologicky obtížných oblastech s rizikem nákazy.

Kapitola VI

Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Položka	Nemoc z povolání	Podmínky vzniku nemoci z povolání
1.	Těžká hyperkinetická dysfonie, uzlíky na hlasivkách, těžká nedomykavost hlasivek nebo těžká fonastenie, pokud jsou trvalé a znemožňují výkon povolání kladoucího zvýšené nároky na hlas	Nemoci vznikají při práci spojené s vysokou profesionálně podmíněnou hlasovou námahou.

NAŘÍZENÍ VLÁDY

ze dne 6. srpna 2014,

kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 114/2011 Sb.

Vláda nařizuje podle § 107 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění:

ČI. I

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 114/2011 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 3 se slova „zdravotnickými zařízeními platí zvláštní předpisy.¹⁾“ nahrazují slovy „příslušnými poskytovateli zdravotních služeb platí jiné právní předpisy¹⁾“.

Poznámka pod čarou č. 1 zní:

„¹⁾ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).“

2. V příloze v kapitole II položce 9 se za slova „šlachových pochev“ vkládají slova „ , tíhových váčků“.

3. V příloze v kapitole II se položky 11 a 12 zrušují.

4. V příloze v kapitole III položce 2c) se slova „pohrudnice nebo pobřišnice“ zrušují.

5. V příloze v kapitole III položce 2d) se slova „nebo rakovina hrtanu“ nahrazují slovy „ , rakovina hrtanu nebo rakovina vaječníků“.

6. V příloze v kapitole III položce 5 se slova „gama oxidu hlinitého“ nahrazují slovy „hliníku“.

7. V příloze v kapitole III položce 11 se slova „ , sisalu nebo cukrové třtiny“ nahrazují slovy „nebo sisalu“.

8. V příloze v kapitole III položka 13 zní:

„13. Chronická obstrukční plicní nemoc s FEV1/FVC méně než 0,70 a FEV1 50% referenčních hodnot nebo méně (CHOPN stadium III)

Nemoc vzniká při těžbě v podzemí černouhelných dolů po dosažení nejméně 80% nejvyšší přípustné expozice a je nově zjištěna nejpozději do dvou let po skončení práce s rizikem fibrogenního prachu s obsahem volného krystalického oxidu křemičitého.“

ČI. II**Přechodné ustanovení**

Nemocemi z povolání jsou též nemoci, které byly uvedeny v seznamu nemocí z povolání a vznikly za podmínek podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto nařízení.

ČI. III**Účinnost**

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.

Příloha B

Směrnice Rady

ze dne 12. června 1989

o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

(89/391/EHS)

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na článek 118a této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise [1], vypracovaný po konzultaci s Poradním výborem pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci,

ve spolupráci s Evropským parlamentem [2],

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru [3],

vzhledem k tomu, že článek 118a Smlouvy stanoví, že Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků;

vzhledem k tomu, že touto směrnicí nelze odůvodňovat snížení úrovně ochrany již dosahované v jednotlivých členských státech, a proto jsou členské státy vázány na základě Smlouvy k tomu, aby podporovaly zlepšování podmínek v této oblasti a harmonizaci podmínek při udržení dosažených zlepšení;

vzhledem k tomu, že je známo, že zaměstnanci mohou být na pracovišti během své celoživotní pracovní činnosti vystaveni vlivům nebezpečných okolních faktorů;

vzhledem k tomu, že podle článku 118a Smlouvy by tyto směrnice neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků;

vzhledem k tomu, že sdělení Komise o jejím programu v oblasti bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci [4] předpokládá přijetí směrnic určených k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců;

vzhledem k tomu, že Rada ve svém usnesení ze dne 21. prosince 1987 o bezpečnosti, hygieně a ochraně zdraví při práci [5] vzala na vědomí úmysl Komise předložit Radě v blízké budoucnosti směrnici o organizaci bezpečnosti ochrany zdraví zaměstnanců při práci;

vzhledem k tomu, že v únoru 1988 přijal Evropský parlament čtyři usnesení v rámci debaty o vytvoření vnitřního trhu a ochraně zaměstnanců; že tato usnesení zejména vyzvala Komisi k vypracování rámcové směrnice, která by sloužila jako podklad pro zvláštní směrnice, které pokryjí všechna rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

vzhledem k tomu, že je úkolem členských států zlepšovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců na jejich území; že přijímání opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci přispívá v určitých případech k ochraně zdraví a popřípadě bezpečnosti osob, které s nimi sdílejí společnou domácnost;

vzhledem k tomu, že právní předpisy členských států v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se velmi liší a měly by být zdokonaleny; že vnitrostátní úprava této oblasti, která často zahrnuje technické předpisy nebo nezávazné normy, může vést k rozdílné úrovni bezpečnosti a ochrany zdraví a může umožnit vznik hospodářské soutěže na úkor bezpečnosti a ochrany zdraví;

vzhledem k tomu, že stále dochází k mnoha pracovním úrazům a nemocem z povolání; že musí být neprodleně přijata nebo zdokonalena preventivní opatření pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a vyšší úrovně ochrany;

vzhledem k tomu, že pro zajištění lepší úrovně ochrany musí být zaměstnanci nebo jejich zástupci informováni o rizicích pro jejich zdraví a bezpečnost a o potřebných opatřeních ke snížení nebo odstranění těchto rizik; že je nutné, aby mohli přispět prostřednictvím vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi k přijímání nezbytných ochranných opatření;

vzhledem k tomu, že je nezbytné rozvinout výměnu informací, dialog a vyváženou účast v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo jejich zástupci prostřednictvím vhodných postupů a nástrojů v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

vzhledem k tomu, že zlepšení bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je cíl, který nesmí být podřízen ryze ekonomickým zájmům;

vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé musí být informováni o nejnovějším technickém pokroku a vědeckých poznatcích týkajících se uspořádání pracovních míst s přihlédnutím k rizikům v jejich podniku a musí informovat zástupce zaměstnanců, kteří mají podle této směrnice právo účasti, tak, aby byli schopni zajistit vyšší úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců;

vzhledem k tomu, že tato směrnice, aniž jsou dotčeny přísnější současné nebo budoucí předpisy Společenství, se vztahuje na všechna rizika, mimo jiné i na rizika vyplývající z používání chemických, fyzikálních a biologických činitelů stanovených směrnicí 80/1107/EHS [6], ve znění směrnice 88/642/EHS [7] při práci;

vzhledem k tomu, že na základě rozhodnutí 74/325/EHS [8] konzultuje Komise při vypracování návrhů v této oblasti Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci;

vzhledem k tomu, musí být zřízen výbor složený z členů jmenovaných členskými státy, který by byl Komisi nápomocen při technických úpravách samostatných směrnic předpokládaných touto směrnicí,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

ODDÍL I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Účel

1. Účelem této směrnice je zavádět opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
2. K tomuto účelu obsahuje obecné zásady týkající se prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a školení zaměstnanců a jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad.
3. Touto směrnicí nejsou dotčeny současné nebo budoucí předpisy členských států a Společenství, které jsou pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci příznivější.

Článek 2

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.).
2. Tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnicí.

V těchto případech musí být s ohledem na cíle této směrnice zajištěna v co největší míře bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců.

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se:

- a) "zaměstnancem" rozumí každá osoba zaměstnaná zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti;
- b) "zaměstnavatelem" rozumí každá fyzická nebo právnická osoba, která je smluvní stranou pracovní smlouvy se zaměstnancem a odpovídá za podnik nebo závod;
- c) "zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci" rozumí každá osoba zvolená, určená nebo jmenovaná v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, aby zastupovala zaměstnance v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci;
- d) "prevencí" rozumí všechny kroky nebo opatření přijaté nebo plánované na všech stupních činnosti podniku k prevenci nebo snížení pracovních rizik.

Článek 4

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se na zaměstnavatele, zaměstnance a zástupce zaměstnanců vztahovaly právní předpisy nezbytné k provedení této směrnice.
2. Členské státy zejména zajistí náležitou kontrolu a dozor.

ODDÍL II

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ

Článek 5

Obecné ustanovení

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce.
2. Pokud zaměstnavatel v podniku nebo závodě využívá v souladu s čl. 7 odst. 3 externích odborníků (služeb nebo osob), nezbujuje jej to odpovědnosti v této oblasti.
3. Povinnostmi zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není dotčena zásada odpovědnosti zaměstnavatele.
4. Tato směrnice neomezuje právo členských států vyloučit nebo snížit odpovědnost zaměstnavatele při událostech, které nastaly za neobvyklých a nepředvídatelných okolností, jež jsou mimo kontrolu zaměstnavatele, nebo při mimořádných situacích, jejichž následkům by nebylo možné zabránit ani při náležité péči.

Členské státy nejsou povinny uplatnit právo uvedené v prvním pododstavci.

Článek 6

Obecné povinnosti zaměstnavatelů

1. V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků.

Zaměstnavatel musí dbát na přizpůsobování těchto opatření s přihlédnutím k měnícím se okolnostem a usilovat o zlepšování současných podmínek.

2. Zaměstnavatel provádí opatření uvedená v odst. 1 prvním pododstavci na základě těchto obecných zásad prevence:

- a) vyhýbat se rizikům;
- b) vyhodnotit nevyhnutelná rizika;
- c) odstraňovat rizika u zdroje;
- d) přizpůsobit práci jednotlivci, zejména s ohledem na uspořádání pracovních míst, výběr pracovního zařízení a volbu pracovních a výrobních metod, zejména za účelem ulehčení jednotvárné práce a práce při pracovním rytmu určeném strojem a zmírnění jejich účinků na zdraví;
- e) přizpůsobovat se technickému pokroku;
- f) nahrazovat nebezpečné bezpečným nebo méně nebezpečným;
- g) zavést komplexní systém prevence rizik, který zahrnuje výrobní postup, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vliv pracovního prostředí;
- h) dávat přednost prostředkům kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany;
- i) udílet zaměstnancům vhodné pokyny.

3. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této směrnice, musí zaměstnavatel s přihlédnutím k povaze činností podniku nebo závodu

a) vyhodnocovat rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců mezi jiným při volbě pracovního zařízení, používaných chemických látek nebo přípravků a při úpravě pracovišť.

Opatření přijatá zaměstnavatelem k prevenci rizik a používané pracovní a výrobní metody na základě tohoto hodnocení musí v případě potřeby

- zajišťovat lepší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců,
- být začleněny do všech činností podniku nebo závodu a na všech úrovních řízení;

b) při ukládání úkolů zaměstnanci přihlížet ke schopnostem tohoto zaměstnance s ohledem na zdraví a bezpečnost;

c) zajistit, aby při plánování a zavádění nových technologií měli zaměstnanci nebo jejich zástupci možnost vyjádřit se k tomu, jaké následky má výběr zařízení, pracovní podmínky a pracovní prostředí na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců;

d) přijímat vhodná opatření, aby zajistil, že pouze zaměstnanci, kteří byli dostatečně poučeni, mají přístup do prostorů s vážným a specifickým nebezpečím.

4. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této směrnice, pokud jsou na jednom pracovišti přítomni zaměstnanci více podniků, musí zaměstnavatelé spolupracovat při uskutečňování opatření týkajících se bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci a, s přihlédnutím k povaze činností, koordinovat svou činnost v oblasti ochrany a prevence pracovních rizik, vzájemně se informovat o rizicích a informovat také své zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců.

5. Náklady na bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci nesmějí v žádném případě nést zaměstnanci.

Článek 7

Služby pro ochranu a prevenci

1. Aniž jsou dotčeny povinnosti uvedené v člancích 5 a 6, jmenuje zaměstnavatel jednoho nebo více zaměstnanců k provádění činností týkajících se ochrany a prevence pracovních rizik v podniku nebo zařízení.

2. Určeným zaměstnancům nesmí být jejich činnost týkající se ochrany a prevence pracovních rizik na újmu.

Určení zaměstnanci musí mít dostatek času, aby mohli plnit své povinnosti vyplývající z této směrnice.

3. Jestliže podnik nebo závod nemají dostatek odborně způsobilých osob na provádění ochranných opatření a opatření k prevenci rizik v podniku nebo závodě, musí zaměstnavatel využít externích odborníků (osob nebo služeb).

4. Pokud zaměstnavatel využívá zmíněných osob nebo služeb, musí je seznámit s faktory, o kterých je známo nebo se předpokládá, že mají vliv na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, a musí jim zajistit přístup k informacím uvedeným v čl. 10 odst. 2.

5. Ve všech případech

- musí mít určení zaměstnanci potřebné schopnosti a vyžadované prostředky,

- musí mít konzultované externí služby nebo osoby nezbytnou způsobilost a vyžadované osobní a pracovní prostředky a

- musí být počet určených zaměstnanců a konzultovaných externích služeb nebo osob dostatečný,

aby mohli provádět ochranná opatření a opatření k prevenci rizik s přihlédnutím k velikosti podniku nebo závodu nebo rizikům, jimiž jsou zaměstnanci vystaveni, a k jejich rozložení v rámci podniku nebo závodu.

6. Ochranu před riziky pro bezpečnost a zdraví a jejich prevenci, které jsou předmětem tohoto článku, zajišťuje jeden nebo více zaměstnanců (jedna samotná služba nebo více různých služeb), kteří (které) patří k podniku nebo závodu, nebo jde o externí odborníky.

Zaměstnanec nebo zaměstnanci nebo služba nebo služby musí spolupracovat, kdykoli je to potřebné.

7. Členské státy mohou vymezit s ohledem na povahu činností a velikost podniku kategorie podniků, u kterých může zaměstnavatel, je-li odborně způsobilý, převzít sám úkoly uvedené v odstavci 1.

8. Členské státy musí vymezit nezbytné schopnosti a způsobilosti uvedené v odstavci 5.

Mohou vymezit dostatečný počet uvedený v odstavci 5.

Článek 8

První pomoc, zdolávání požáru a evakuace zaměstnanců, vážné a bezprostřední nebezpečí

1. Zaměstnavatel musí

- přijmout nezbytná opatření pro první pomoc, zdolávání požáru a evakuaci zaměstnanců, přizpůsobená povaze činností a velikosti podniku nebo závodu, s přihlédnutím k ostatním přítomným osobám,

- zajistit nezbytné spojení s externími službami, zejména v oblasti první pomoci, lékařské záchranné služby, vyprošťovacích prací a zdolávání požáru.

2. Na základě odstavce 1 musí zaměstnavatel určit zejména zaměstnance pověřené poskytováním první pomoci, zdoláváním požárů a evakuací zaměstnanců.

Tito zaměstnanci musí být, s přihlédnutím k velikosti nebo specifickým rizikům podniku nebo závodu, odpovídajícím způsobem vyškoleni, musí jich být dostatečný počet a musí mít vhodné vybavení.

3. Zaměstnavatel

a) musí co nejdříve informovat všechny zaměstnance, kteří jsou nebo mohou být vystaveni vážnému a bezprostřednímu nebezpečí, o riziku a o opatřeních, která byla nebo budou přijata;

b) musí přijmout opatření a udělit pokyny, aby zaměstnancům při vážném, bezprostředním a nevyhnutelném nebezpečí umožnil zastavit jejich činnost nebo okamžitě opustit pracoviště a odejít do bezpečí;

c) s výjimkou náležitě odůvodněných případů nesmí vyzvat zaměstnance, aby znovu zahájili svou činnost v pracovní situaci, kdy přetrvává vážné a bezprostřední nebezpečí.

4. Zaměstnancům, kteří v případě vážného, bezprostředního a nevyhnutelného nebezpečí opustí své pracovní místo nebo nebezpečný prostor, nesmí z tohoto důvodu vzniknout žádná nevýhoda a musí být chráněni proti všem nepříznivým a neodůvodněným důsledkům v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

5. Zaměstnavatel zajistí, aby v případě vážného a bezprostředního nebezpečí, pokud není možné spojit se s odpovědným nadřízeným, učinil každý zaměstnanec pro svou vlastní bezpečnost nebo pro bezpečnost dalších osob, s přihlédnutím ke svým znalostem a dostupným technickým prostředkům, vhodná opatření k zabránění následkům tohoto nebezpečí.

Zaměstnanec nesmí být za své jednání postižen, ledaže jednal neuváženě nebo se dopustil hrubé nedbalosti.

Článek 9

Různé povinnosti zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatel musí

a) zajistit hodnocení rizik pro bezpečnost a zdraví při práci, včetně těch, která se vztahují na zvláště ohrožené skupiny zaměstnanců;

b) určit ochranná opatření, která musí být přijata, a v případě nutnosti i ochranné prostředky, které musí být použity;

c) vést seznam pracovních úrazů, které měly za následek pracovní neschopnost delší než tři pracovní dny;

d) vypracovávat pro příslušné úřady v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi zprávy o pracovních úrazech, které utrpěli jeho zaměstnanci.

2. S ohledem na povahu činností a velikost podniku vymezí členské státy povinnosti týkající se vypracovávání dokumentů stanovených odst. 1 písm. a) a b) a přípravy dokumentů stanovených odst. 1 písm. c) a d), které musí být plněny různými kategoriemi podniků.

Článek 10

Informování zaměstnanců

1. Zaměstnavatel přijme vhodná opatření, aby zaměstnanci nebo jejich zástupci v podniku nebo závodě získali v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, s přihlédnutím mimo jiné k velikosti podniku nebo závodu, všechny informace o:

a) bezpečnostních a zdravotních rizicích a o ochranných a preventivních opatřeních týkajících se jak celého podniku nebo závodu, tak každého druhu pracovního místa nebo povolání;

b) opatřeních přijatých v souladu s čl. 8 odst. 2.

2. Zaměstnavatel přijme vhodná opatření, aby zaměstnavatelé zaměstnanců jiných podniků nebo závodů vykonávajících práci v jeho podniku nebo závodě, byli v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi náležitě informováni o bodech uvedených v odst. 1 písm. a) a b) určených pro dotyčné zaměstnance.

3. Zaměstnavatel přijme vhodná opatření, aby zaměstnanci určení pro provádění činností týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci měli při plnění svých úkolů a v souladu s vnitrostátními právními předpisy přístup:

a) k hodnocení rizik a k ochranným opatřením uvedeným v čl. 9 odst. 1 písm. a) a b);

b) k seznamu a zprávám uvedeným v čl. 9 odst. 1 písm. c) a d);

c) k informacím vyplývajícím z ochranných opatření a z opatření k prevenci rizik a k informacím kontrolních úřadů a orgánů odpovědných za bezpečnost a ochranu zdraví.

Článek 11

Projednání se zaměstnanci a jejich účast

1. Zaměstnavatelé projednávají se zaměstnanci nebo jejich zástupci a umožní jim účastnit se všech jednání týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Patří sem:

- projednání se zaměstnanci,
- právo zaměstnanců nebo jejich zástupců podávat návrhy,
- vyvážená účast v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. zaměstnanci nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se účastní vyváženým způsobem, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, nebo s nimi zaměstnavatel předem a včas projedná:

- a) každé opatření, které může mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví;
- b) určení zaměstnanců uvedených v čl. 7 odst. 1 a čl. 8 odst. 2 a činností uvedených v čl. 7 odst. 1;
- c) informace uvedené v čl. 9 odst. 1 a článku 10;
- d) možné přizvání externích odborníků (služeb nebo osob) stanovené v čl. 7 odst. 3;
- e) plánování a organizaci školení uvedeného v článku 12.

3. Zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají právo požádat zaměstnavatele, aby přijal vhodná opatření, a předložit mu k tomuto účelu návrhy ke zmírnění rizik pro zaměstnance nebo k odstranění zdrojů nebezpečí.

4. Zaměstnancům uvedeným v odstavci 2 a zástupcům zaměstnanců uvedeným v odstavcích 2 a 3 nesmí být na újmu jejich činnosti uvedené v odstavcích 2 a 3.

5. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dostatečné pracovní volno bez ztráty odměny za práci a dát jim k dispozici nezbytné prostředky, aby mohli vykonávat práva a úkoly vyplývající z této směrnice.

6. Zaměstnanci nebo jejich zástupci jsou oprávněni obracet se v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na orgány příslušné pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, považují-li zaměstnavatelem přijatá opatření a poskytnuté prostředky za nedostatečné pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zástupci zaměstnanců musí mít možnost přednést své připomínky při návštěvách a kontrolách příslušného orgánu.

Článek 12

Školení zaměstnanců

1. Zaměstnavatel musí zajistit, aby se každému zaměstnanci dostalo dostatečného školení o bezpečnosti a ochraně zdraví, zejména formou informací a pokynů odpovídajících jeho pracovnímu místu nebo druhu práce

- při jeho přijetí do pracovního poměru,
- v případě přeložení nebo změně rozsahu pracovních úkolů,
- v případě zavedení nového pracovního zařízení nebo při jeho změně,

- v případě zavedení nové technologie.

Školení musí

- být přizpůsobeno výskytu nových rizik a změnám rizik a

- být pravidelně opakováno, je-li to nezbytné.

2. Zaměstnavatel zajistí, aby zaměstnanci z jiných podniků nebo závodů vykonávající práci v jeho podniku nebo závodě obdrželi vhodné pokyny týkající se bezpečnostních a zdravotních rizik během jejich činnosti v jeho podniku nebo závodě.

3. Zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají nárok na vhodné školení.

4. Školení uvedené v odstavcích 1 a 3 nesmí být na náklady zaměstnanců nebo zástupců zaměstnanců.

Školení uvedené v odstavci 1 musí probíhat v pracovní době.

Školení uvedené v odstavci 3 musí probíhat v pracovní době nebo v souladu s vnitrostátními zvyklostmi buď uvnitř, nebo mimo podnik nebo závod.

ODDÍL III

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Článek 13

1. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností na svou vlastní bezpečnost a ochranu zdraví i o bezpečnost a ochranu zdraví osob, kterých se dotýkají jeho jednání nebo opomenutí při práci, v souladu se školením a pokyny, které mu byly předány zaměstnavatelem.

2. K uskutečnění těchto cílů musí zaměstnanci zejména, v souladu se školením a pokyny danými jejich zaměstnavatelem:

a) správně používat stroje, přístroje, nářadí, nebezpečné látky, dopravní prostředky a ostatní prostředky;

b) správně používat osobní ochranné prostředky, které jim byly dány k dispozici, a po použití je uložit na místo k tomu určené;

c) nevyřazovat, neměnit nebo nepřestavovat svévolně bezpečnostní zařízení, zejména strojů, přístrojů, nářadí, zařízení a budov, a správně tato bezpečnostní zařízení používat;

d) okamžitě uvědomit zaměstnavatele nebo zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o každé pracovní situaci, o které se odůvodněně domnívají, že představuje vážné a bezprostřední ohrožení bezpečnosti a zdraví, a o každé poruše zjištěné na ochranných systémech;

e) spolupracovat v souladu s vnitrostátními zvyklostmi se zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak dlouho, dokud je to nezbytné, aby bylo umožněno splnění všech úkolů a požadavků uložených příslušným orgánem pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci;

f) spolupracovat v souladu s vnitrostátními zvyklostmi se zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak dlouho, dokud je to nezbytné, aby zaměstnavatel mohl zajistit, že pracovní prostředí a pracovní podmínky jsou bezpečné a bez rizik pro bezpečnost a zdraví v rámci rozsahu činnosti zaměstnanců.

ODDÍL IV

RŮZNÁ USTANOVENÍ

Článek 14

Zdravotní dohled

1. V souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi budou přijata opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu ke zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni.
2. Opatření uvedená v odstavci 1 jsou pojata tak, že pokud si to zaměstnanec přeje, může se podrobit lékařské prohlídce pravidelně.
3. Lékařské prohlídky mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče.

Článek 15

Rizikové skupiny

Zvláště ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují.

Článek 16

Samostatné směrnice — Změny — Obecný rozsah této směrnice

1. Rada na návrh Komise založený na článku 118a Smlouvy přijímá samostatné směrnice, mimo jiné pro oblasti uvedené v příloze.

2. Tato směrnice a, aniž je dotčen postup uvedený v článku 17 o technických úpravách, samostatné směrnice mohou být měněny postupem podle článku 118a Smlouvy.

3. Tato směrnice se použije plně na všechny oblasti, na které se vztahují samostatné směrnice, aniž tím jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení těchto samostatných směrnic.

Článek 17

Výbor

1. Při výlučně technických úpravách samostatných směrnic uvedených v čl. 16 odst. 1 s přihlédnutím

- k přijatým směrnicím v oblasti technické harmonizace a technické normalizace nebo

- k technickému pokroku, k vývoji mezinárodních předpisů nebo specifikací a novým poznatkům

je Komisi nápomocen výbor, který je složen ze zástupců členských států a předsedá mu zástupce Komise.

2. Zástupce Komise předloží výboru návrh opatření, která mají být přijata.

Výbor zaujme své stanovisko k návrhu ve lhůtě, kterou může předseda stanovit podle naléhavosti věci.

Stanovisko se přijímá většinou stanovenou v čl. 148 odst. 2 Smlouvy pro přijímání rozhodnutí, která má Rada přijímat na návrh Komise.

Hlasům zástupců členských států ve výboru je přidělena váha stanovená v uvedeném článku. Předseda nehlasuje.

3. Komise přijme zamýšlená opatření, jsou-li v souladu se stanoviskem výboru.

Pokud zamýšlená opatření nejsou v souladu se stanoviskem výboru nebo pokud výbor žádné stanovisko nezaujme, předloží Komise Radě neprodleně návrh opatření, která mají být přijata. Rada se usnese kvalifikovanou většinou.

Pokud se Rada neusnese ve lhůtě tří měsíců od předložení věci Radě, přijme navrhovaná opatření Komise.

Článek 18

Závěrečná ustanovení

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 31. prosince 1992.

Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

2. Členské státy sdělí Komisi znění vnitrostátních právních předpisů, které přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

3. Každých pět let členské státy předají Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a uvedou stanoviska sociálních partnerů.

Komise uvědomí Evropský parlament, Radu, Hospodářský a sociální výbor a Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci.

4. Komise podává pravidelně Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění této směrnice s ohledem na odstavce 1, 2 a 3.

Článek 19

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Lucemburku dne 12. června 1989.

Za Radu

předseda

M. Chaves Gonzales

[1] Úř. věst. C 141, 30.5.1988, s. 1.

[2] Úř. věst. C 326, 19.12.1988, s. 102 a Úř. věst. C 158, 26.6.1989.

[3] Úř. věst. C 175, 4.7.1988, s. 22.

[4] Úř. věst. C 28, 3.2.1988, s. 3

[5] Úř. věst. C 28, 3.2.1988, s. 1.

[6] Úř. věst. L 327, 3.12.1980, s. 8.

[7] Úř. věst. L 356, 24.12.1988, s. 74.

[8] Úř. věst. L 185, 9.7.1974, s. 15.

PŘÍLOHA

Seznam oblastí uvedených v čl. 16 odst. 1

- Pracoviště
- Pracovní zařízení
- Osobní ochranné prostředky
- Práce se zařízeními s obrazovkou
- Manipulace s těžkými břemeny zahrnující riziko poškození páteře
- Dočasná a mobilní staveniště
- Rybářství a zemědělství

NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 1338/2008

ze dne 16. prosince 2008

**o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví
při práci**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 285 odst. 1 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy ⁽²⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1786/2002/ES ze dne 23. září 2002, kterým se přijímá akční program Společenství v oblasti veřejného zdraví (2003–2008) ⁽³⁾, stanovilo, že statistická část informačního systému o veřejném zdraví má být vytvořena ve spolupráci s členskými státy, v případě potřeby s využitím statistického programu Společenství s cílem podpořit synerгии a zamezit duplicitu. Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1350/2007/ES ze dne 23. října 2007, kterým se zavádí druhý akční program Společenství v oblasti zdraví (2008–2013) ⁽⁴⁾, uvádí, že se o splnění cíle, jímž je vypracovávat a šířit informace a znalosti z oblasti zdraví, bude usilovat pomocí opatření zaměřených na další rozvoj udržitelného zdravotního monitorovacího systému s mechanismy pro sběr srovnatelných údajů a informací, s příslušnými ukazateli, a na rozvoj statistických

(1) prvků tohoto systému za použití statistického programu Společenství.

Informace Společenství o veřejném zdraví byly vyvinuty systematicky prostřednictvím programů Společenství v oblasti veřejného zdraví. V návaznosti na tuto činnost byl vypracován seznam zdravotních ukazatelů Evropského společenství (European Community Health Indicators, ECHI), který podává přehled o zdravotním stavu, zdravotních determinantech a systémech zdravotnictví. Statistiky Společenství v oblasti veřejného zdraví by v zájmu dostupnosti minimálního souboru statistických údajů potřebných pro výpočet ECHI měly být, pokud je to vhodné a možné, v souladu s vývojem a dosaženými

(2) výsledky činnosti Společenství v oblasti veřejného zdraví.

Usnesení Rady ze dne 3. června 2002 o nové strategii Společenství v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci (2002–2006) ⁽⁵⁾ vyzvalo Komisi a členské

(3) státy k zintenzivnění probíhajících prací na harmonizaci statistik pracovních úrazů

a nemocí z povolání, aby byly k dispozici srovnatelné údaje, na jejichž základě bude možné objektivně posoudit dopad a účinnost opatření přijatých v rámci nové strategie Společenství, a ve zvláštním oddíle zdůraznilo potřebu zohlednit nárůst podílu žen na trhu práce a reagovat na jejich specifické potřeby ve vztahu k politikám v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Mimoto Rada v usnesení ze dne 25. června 2007 o nové strategii Společenství v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci (2007–2012) ⁽⁶⁾ vyzvala Komisi ke spolupráci s legislativními orgány při zavádění odpovídajícího evropského statistického systému v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který zohlední různé národní systémy a nepřinese žádnou dodatečnou administrativní zátěž. Konečně Komise v doporučení ze dne 19. září 2003 o evropském seznamu nemocí z povolání ⁽⁷⁾ členským státům doporučila, aby v souladu s probíhajícími pracemi na systému harmonizace evropských statistik o nemocech z povolání postupně sladily statistiky o nemocech z povolání s evropským seznamem.

Evropská rada na zasedání v Barceloně ve dnech 15. a 16. března 2002 stanovila tři hlavní zásady pro reformu systémů zdravotní péče: dostupnost pro každého, vysoce kvalitní péči a dlouhodobou finanční udržitelnost. Ve sdělení Komise ze dne 20. dubna 2004 nazvaném „Modernizace sociální ochrany pro rozvoj vysoce kvalitní, dostupné a udržitelné zdravotní péče a dlouhodobé péče: podpora národních strategií s využitím „otevřené metody koordinace““ bylo navrženo zahájit identifikaci možných ukazatelů pro společné cíle, aby byly rozvinuty systémy péče na základě činností prováděných v rámci akčního programu Společenství v oblasti zdraví, statistiky Eurostatu pro zdraví a spolupráce s mezinárodními organizacemi. Při vytváření těchto ukazatelů by měla být věnována zvláštní pozornost používání a srovnatelnosti vlastního posouzení (4) zdravotního stavu uváděného v šetřeních.

Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1600/2002/ES ze dne 22. července 2002 o šestém akčním programu Společenství pro životní prostředí ⁽⁸⁾ zahrnuje jako klíčovou prioritu v oblasti životního prostředí činnost pro životní prostředí, lidské zdraví a kvalitu života a vyzývá k definování a vývoji ukazatelů lidského zdraví a životního prostředí. Kromě toho závěry Rady ze dne 8. prosince 2003 o strukturálních ukazatelích vyžadovaly, aby byly ukazatele biologické rozmanitosti a zdraví zařazeny pod nadpisem „životní prostředí“ do databáze strukturálních ukazatelů, která je používána pro každoroční zprávu předkládanou na jarním zasedání Evropské rady; tato databáze rovněž obsahuje ukazatele bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pod nadpisem „zaměstnanost“. Soubor ukazatelů udržitelného rozvoje, který přijala Komise v roce 2005, rovněž (5) obsahuje téma ukazatelů veřejného zdraví.

Akční plán pro zdraví a životní prostředí pro období let 2004 až 2010 uznává potřebu zlepšit kvalitu, srovnatelnost a dostupnost údajů o zdravotním stavu s ohledem na nemoci a poruchy související se životním prostředím, s použitím (6) statistického programu Společenství.

Usnesení Rady ze dne 15. července 2003 o podpoře zaměstnanosti a sociální (7) integrace osob se zdravotním postižením ⁽⁹⁾ vyzvalo členské státy a Komisi, aby

shromažďovaly statistické informace o situaci osob se zdravotním postižením, včetně informací o rozvoji služeb a dávek pro tuto skupinu obyvatel. Kromě toho se Komise ve svém sdělení ze dne 30. října 2003 nazvaném „Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením – evropský akční plán“ rozhodla vytvořit kontextové ukazatele srovnatelné mezi jednotlivými členskými státy, aby tak mohla zhodnotit účinnost svých politik týkajících se osob se zdravotním postižením. Dále uvedla, že by se v největší možné míře měly využívat zdroje a struktury evropského statistického systému, zejména vytvořením harmonizovaných modulů šetření, aby bylo možné získávat mezinárodně srovnatelné statistické informace potřebné pro sledování pokroku.

Kdykoliv je to vhodné a možné, v zájmu zajištění relevance a srovnatelnosti údajů a zamezení duplicity činností, měly by být statistické činnosti Komise (Eurostatu) v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prováděny ve spolupráci s Organizací spojených národů a jejími specializovanými organizacemi, jako jsou Světová zdravotnická organizace (WHO) a Mezinárodní organizace (8) práce (MOP), a s Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD).

Komise (Eurostat) již pravidelně sbírá statistické údaje o veřejném zdraví a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci od členských států, které tyto údaje poskytují na základě dobrovolnosti. Rovněž o těchto oblastech sbírá údaje z jiných zdrojů. Tyto činnosti probíhají za úzké spolupráce s členskými státy. Zejména v případě statistiky v oblasti veřejného zdraví je vytváření a zavádění řízeno a organizováno prostřednictvím struktury partnerství mezi Komisí (Eurostatem) a členskými státy. Stále však je třeba zlepšit přesnost a spolehlivost, soudržnost a srovnatelnost, pokrytí, včasnost a dochvilnost stávajícího sběru statistických údajů. Dále je nutné zavést další sběr statistických údajů, dohodnutý a připravený s členskými státy, aby byl získán nezbytný minimální soubor statistických údajů na úrovni Společenství v oblastech veřejného zdraví (9) a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vypracování konkrétních statistik Společenství se řídí pravidly stanovenými v nařízení Rady (ES) č. 322/97 ze dne 17. února 1997 o statistice (10) Společenství⁽¹⁰⁾.

Toto nařízení zajišťuje plné dodržování práva na ochranu osobních údajů podle (11) článku 8 Listiny základních práv Evropské unie⁽¹¹⁾.

V rámci tohoto nařízení platí směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů⁽¹²⁾ a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů⁽¹³⁾. Statistické požadavky vyplývající z činnosti Společenství v oblasti veřejného zdraví, z národních strategií pro rozvoj vysoce kvalitní, dostupné a udržitelné zdravotní péče a ze strategie Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci i požadavky (12) související se strukturálními ukazateli, ukazateli udržitelného rozvoje, ECHI

a dalšími soubory ukazatelů, které je třeba vytvořit pro účely monitorování politických opatření a strategií na úrovni Společenství i na úrovni členských států v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, představují závažný veřejný zájem.

Předávání údajů, na které se vztahuje statistická důvěrnost, se řídí pravidly stanovenými v nařízení (ES) č. 322/97 a v nařízení Rady (Euratom, EHS) č. 1588/90 ze dne 11. června 1990 o předávání údajů, na které se vztahuje statistická důvěrnost, Statistickému úřadu Evropských společenství⁽¹⁴⁾. Opatření přijatá v souladu s uvedenými nařízeními zajišťují fyzickou i logickou ochranu důvěrných údajů a zajišťují, aby při vypracovávání a šíření statistik Společenství nedošlo k jejich protiprávnímu sdělení ani použití k jiným než (13) statistickým účelům.

Při vypracovávání a šíření statistik Společenství podle tohoto nařízení by měly národní statistické úřady a statistický úřad Společenství zohlednit zásady stanovené v Kodexu evropské statistiky, který byl přijat dne 24. února 2005 (14) Výborem pro statistické programy.

Jelikož cíle tohoto nařízení, totiž zřízení společného rámce pro systematické vypracovávání statistik Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje toto nařízení rámec toho, co je nezbytné pro (15) dosažení tohoto cíle.

Vzhledem k tomu, že organizace a správa systémů zdravotní péče jsou uznávány jako záležitosti spadající do pravomoci členských států a že za provádění právních předpisů Společenství o pracovištích a pracovních podmínkách odpovídají v první řadě členské státy, zajišťuje toto nařízení plné zachování pravomocí členských států v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany (16) zdraví při práci.

Je důležité, aby mezi proměnné pro rozčlenění byly zahrnuty pohlaví a věk, neboť to umožní zohlednit vliv rozdílů pohlaví a věku na zdraví a bezpečnost při (17) práci.

Opatření nezbytná k provedení tohoto nařízení by měla být přijata v souladu s rozhodnutím Rady 1999/468/ES ze dne 28. června 1999 o postupech pro (18) výkon prováděcích pravomocí svěřených Komisi⁽¹⁵⁾.

Zejména je třeba zmocnit Komisi k přijetí prováděcích opatření týkajících se charakteristik některých témat a jejich rozčlenění, referenčních období, intervalů a lhůt pro poskytování údajů a poskytování metadat. Jelikož tato opatření mají obecný význam a jejich účelem je změnit jiné než podstatné prvky (19) tohoto nařízení, včetně jeho doplněním o nové jiné než podstatné prvky, musí

být přijata regulativním postupem s kontrolou stanoveným v článku 5a rozhodnutí 1999/468/ES.

Doplňkové financování sběru údajů v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude poskytnuto v rámci druhého akčního programu Společenství v oblasti zdraví (2008–2013) a v rámci programu Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – Progress ⁽¹⁶⁾. V tomto rámci by se měly finanční zdroje využívat na pomoc členským státům při dalším budování vnitrostátních kapacit s cílem provést zlepšení a zavést nové nástroje sběru statistických údajů v oblastech veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví (20) při práci.

(21) Byl konzultován evropský inspektor ochrany údajů.

Byl konzultován Výbor pro statistické programy v souladu s čl. 3 odst. 1 (22) rozhodnutí Rady 89/382/EHS, Euratom ⁽¹⁷⁾,

PŘIJALY TOTO NAŘÍZENÍ:

Článek 1

Předmět

1. Toto nařízení stanoví společný rámec pro systematické vypracovávání statistik Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Statistiky se vypracovávají v souladu se zásadami nestrannosti, spolehlivosti, objektivity, efektivnosti nákladů a statistické důvěrnosti.
2. Statistiky obsahují ve formě harmonizovaného a společného souboru údajů informace nezbytné pro činnost Společenství v oblasti veřejného zdraví, pro podporu vnitrostátních strategií k rozvoji kvalitní, všeobecně přístupné a udržitelné zdravotní péče a pro činnost Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Statistiky poskytují údaje pro strukturální ukazatele, ukazatele udržitelného rozvoje a zdravotní ukazatele Evropského společenství (ECHI) a rovněž pro další soubory ukazatelů, které je nutné vytvořit pro účely monitorování činnosti Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Článek 2

Oblast působnosti

Členské státy poskytují Komisi (Eurostatu) statistické údaje týkající se těchto oblastí:

- zdravotní stav a zdravotní determinanty podle přílohy I,
- zdravotní péče podle přílohy II,
- příčiny smrti podle přílohy III,
- pracovní úrazy podle přílohy IV,

nemoci z povolání a další zdravotní problémy a onemocnění související s prací
— podle přílohy V.

Článek 3

Definice

Pro účely tohoto nařízení se rozumí:

„statistikou Společenství“ statistika Společenství podle čl. 2 první odrážky nařízení
a) (ES) č. 322/97;

„vypracováním statistik“ vypracování statistik podle čl. 2 druhé odrážky
b) nařízení (ES) č. 322/97;

„veřejným zdravím“ veškeré prvky týkající se zdraví, zejména zdravotní stav včetně
nemocnosti a zdravotního postižení, determinanty ovlivňující tento zdravotní stav,
potřeby zdravotní péče, prostředky přidělené na zdravotní péči, poskytování
zdravotní péče a její všeobecná dostupnost, výdaje na zdravotní péči a její
c) financování a příčiny úmrtnosti;

„bezpečností a ochranou zdraví při práci“ veškeré prvky týkající se prevence
a bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci, pokud jde o jejich činnosti
v současnosti i v minulosti, zejména s ohledem na pracovní úrazy, nemoci
d) z povolání a další zdravotní problémy a onemocnění související s prací;

e) „mikrodaty“ jednotlivé statistické záznamy;

„předáváním důvěrných údajů“ předávání důvěrných údajů neumožňujících
přímou identifikaci mezi vnitrostátními orgány a orgánem Společenství v souladu
s článkem 14 nařízení (ES) č. 322/97 a v souladu s nařízením (Euratom, EHS)
f) č. 1588/90;

„osobními údaji“ veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné
g) fyzické osobě v souladu s čl. 2 písm. a) směrnice 95/46/ES.

Článek 4

Zdroje

Členské státy sestavují údaje týkající se veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany
zdraví při práci ze zdrojů, kterými jsou v závislosti na oblastech a tématech a na
charakteristice vnitrostátních systémů buď zjišťování prováděná u domácností nebo
podobná šetření či moduly šetření, anebo vnitrostátní administrativní zdroje nebo
výkaznictví.

Článek 5

Metodika

1. Metody používané pro provádění sběru údajů zohledňují, a to i v případě přípravných činností, zkušenosti a odborné znalosti, specifické rysy, kapacity a stávající sběr údajů na úrovni členských států v rámci sítí a jiných struktur evropského statistického systému (ESS) pro spolupráci s členskými státy, které zřídila Komise (Eurostat). Přihlíží se rovněž k metodikám pro pravidelný sběr údajů, které vyplývají z projektů se statistickým rozměrem prováděných v rámci jiných programů Společenství, jako jsou například programy v oblasti veřejného zdraví nebo výzkumné programy.

2. Statistické metodiky a sběr údajů, které mají být vypracovány pro sestavování statistik v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na úrovni Společenství, zohlední případnou potřebu koordinace s činnostmi mezinárodních organizací v dané oblasti v zájmu zajištění mezinárodní srovnatelnosti statistik a konzistentnosti sběru údajů a v zájmu zamezení duplicity činností a předávání údajů členskými státy.

Článek 6

Pilotní studie a analýzy nákladů a přínosů

1. Kdykoliv jsou požadovány další údaje vedle údajů, které jsou již sebrány, a údajů, pro které již existují metodiky, nebo pokud je zjištěna nedostatečná kvalita údajů v oblastech uvedených v článku 2, zavede Komise (Eurostat) pilotní studie, jež budou členské státy provádět na základě dobrovolnosti. Cílem těchto pilotních studií bude ověřit koncepcí a metody a posoudit proveditelnost souvisejícího sběru údajů, včetně statistické kvality, srovnatelnosti a efektivnosti nákladů, podle zásad Kodexu evropské statistiky.

2. Kdykoliv je zamýšlena příprava prováděcího opatření regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2, provede se analýza nákladů a přínosů, přičemž se zohlední přínos dostupnosti údajů ve vztahu k nákladům na sběr údajů a zatížení členských států.

3. Komise (Eurostat) připraví zprávu, která vyhodnotí zjištění pilotních studií a analýz nákladů a přínosů, včetně účinků a důsledků specifických rysů jednotlivých států, a to ve spolupráci s členskými státy v rámci sítí spolupráce a jiných struktur evropského statistického systému.

Článek 7

Předávání, zpracovávání a šíření údajů

1. Je-li to pro vypracovávání statistik Společenství nezbytné, předávají členské státy důvěrná mikrodata nebo, v závislosti na příslušné oblasti a tématu, souhrnné údaje v souladu s ustanoveními o předávání údajů, na které se vztahuje statistická důvěrnost, obsaženými v nařízení (ES) č. 322/97 a v nařízení (Euratom, EHS) č. 1588/90. Uvedená ustanovení se použijí na zpracovávání údajů Komisí (Eurostatem), pokud jsou dané údaje považovány za důvěrné ve smyslu článku 13 nařízení (ES) č. 322/97. Členské státy zajistí, aby předávané údaje neumožňovaly

přímou identifikaci statistických jednotek (jednotlivců) a aby byly osobní údaje chráněny v souladu se zásadami stanovenými ve směrnici 95/46/ES.

2. Členské státy předávají údaje a metadata požadované podle tohoto nařízení v elektronické podobě v souladu s normou pro výměnu údajů dohodnutou mezi Komisí (Eurostatem) a členskými státy. Údaje jsou poskytovány ve stanovených lhůtách a intervalech a týkají se stanovených referenčních období uvedených v příslušných přílohách nebo v prováděcích opatřeních přijatých regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

3. Komise (Eurostat) přijme nezbytná opatření ke zlepšení šíření, dostupnosti a popisu statistických informací v souladu se zásadami srovnatelnosti, spolehlivosti a statistické důvěrnosti stanovenými v nařízení (ES) č. 322/97 a v souladu s nařízením (ES) č. 45/2001.

Článek 8

Hodnocení kvality

1. Pro účely tohoto nařízení se na předávané údaje uplatňují tato kritéria hodnocení kvality:

„relevance“, což označuje míru, do jaké statistiky uspokojují stávající a potenciální a) potřeby uživatelů;

b) „přesnost“, což označuje blízkost odhadů neznámým skutečným hodnotám;

„včasnost“, což označuje časovou prodlevu mezi dostupností informací a událostí c) či jevem, které popisují;

„dochvilnost“, což označuje časovou prodlevu mezi datem zveřejnění údajů d) a cílovým datem, kdy by měly být dodány;

„dostupnost“ a „srozumitelnost“, které označují, za jakých podmínek a v jaké e) formě mohou uživatelé údaje získat, používat a vykládat;

„srovnatelnost“, což označuje měření dopadu rozdílů mezi použitými statistickými pojmy a nástroji a postupy měření, srovnávají-li se statistiky mezi zeměpisnými f) oblastmi, odvětvími nebo v čase;

„soudržnost“, což označuje skutečnost, zda lze údaje spolehlivě různými způsoby g) a pro různé účely kombinovat.

2. Každý členský stát předkládá Komisi (Eurostatu) každých pět let zprávu o kvalitě předávaných údajů. Komise (Eurostat) posoudí kvalitu předaných informací a zprávy zveřejní.

Článek 9

Prováděcí opatření

1. Prováděcí opatření upravují

charakteristiky, jmenovitě proměnné, definice a klasifikace témat, na které se
a) vztahují přílohy I až V,

b) rozčlenění charakteristik,

c) referenční období, intervaly a lhůty pro poskytování údajů,

d) poskytování metadat.

Tato opatření zohlední zejména článek 5, čl. 6 odst. 2 a 3 a čl. 7 odst. 1 a dále dostupnost, vhodnost a právní souvislosti stávajících zdrojů údajů Společenství po prověření všech zdrojů souvisejících s příslušnými oblastmi a tématy.

Opatření, jež mají za účel změnit jiné než podstatné prvky tohoto nařízení, včetně jeho doplnění, se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

2. V případě nutnosti se odchylky a přechodná období pro členské státy přijímají regulativním postupem podle čl. 10 odst. 3, přičemž tyto odchylky i přechodná období musí být založeny na objektivních důvodech.

Článek 10

Výbor

1. Komisi je nápomocen Výbor pro statistické programy, zřízený rozhodnutím 89/382/EHS, Euratom.

2. Odkazuje-li se na tento odstavec, použijí se čl. 5a odst. 1 až 4 a článek 7 rozhodnutí 1999/468/ES s ohledem na článek 8 zmíněného rozhodnutí.

3. Odkazuje-li se na tento odstavec, použijí se články 5 a 7 rozhodnutí 1999/468/ES s ohledem na článek 8 zmíněného rozhodnutí.

Doba uvedená v čl. 5 odst. 6 rozhodnutí 1999/468/ES je tři měsíce.

Článek 11

Vstup v platnost

Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

Ve Štrasburku dne 16. prosince 2008.

Za Evropský parlament

předseda

H.-G. PÖTTERING

Za Radu

předseda

B. LE MAIRE

(¹) [Úř. věst. C 44, 16.2.2008, s. 103.](#)

(²) Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 13. listopadu 2007 ([Úř. věst. C 282 E, 6.11.2008, s. 109](#)), společný postoj Rady ze dne 2. října 2008 ([Úř. věst. C 280 E, 4.11.2008, s. 1](#)) a postoj Evropského parlamentu ze dne 19. listopadu 2008 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku).

(³) [Úř. věst. L 271, 9.10.2002, s. 1.](#)

(⁴) [Úř. věst. L 301, 20. 11. 2007, s. 3.](#)

(⁵) [Úř. věst. C 161, 5.7.2002, s. 1.](#)

(⁶) [Úř. věst. C 145, 30.6.2007, s. 1.](#)

(⁷) [Úř. věst. L 238, 25.9.2003, s. 28.](#)

(⁸) [Úř. věst. L 242, 10.9.2002, s. 1.](#)

(⁹) [Úř. věst. C 175, 24.7.2003, s. 1.](#)

(¹⁰) [Úř. věst. L 52, 22.2.1997, s. 1.](#)

(¹¹) [Úř. věst. C 303, 14.12.2007, s. 1.](#)

(¹²) [Úř. věst. L 281, 23.11.1995, s. 31..](#)

(¹³) [Úř. věst. L 8, 12.1.2001, s. 1.](#)

(¹⁴) [Úř. věst. L 151, 15.6.1990, s. 1.](#)

(¹⁵) [Úř. věst. L 184, 17.7.1999, s. 23.](#)

(¹⁶) Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady 1672/2006/ES ze dne 24. října 2006, kterým se zavádí program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – Progress ([Úř. věst. L 315, 15.11.2006, s. 1](#)).

(¹⁷) Rozhodnutí Rady 89/382/EHS, Euratom ze dne 19. června 1989, kterým se zřizuje Výbor pro statistické programy Evropských společenství ([Úř. věst. L 181, 28.6.1989, s. 47](#)).

PŘÍLOHA I

Oblast: zdravotní stav a zdravotní determinanty

Cíle

V této oblasti je cílem poskytovat statistické údaje o zdravotním stavu a) a zdravotních determinantech.

Oblast působnosti

Do této oblasti spadají statistiky o zdravotním stavu a zdravotních determinantech, které jsou založeny na vlastním posouzení a sestaveny z populačních šetření, jako je například evropské dotazníkové šetření o zdravotním stavu (European Health Interview Survey, EHIS), a jiné statistiky sestavené z administrativních zdrojů, jako například statistiky o nemocnosti nebo b) úrazech a zraněních. Po provedení úspěšných pilotních studií mohou být případně

a ve vhodných *ad hoc* intervalech zahrnuty osoby žijící v ústavech a děti ve věku 0 až 14 let.

Referenční období, intervaly a lhůty pro poskytování údajů

Statistické údaje z EHIS se poskytují každých pět let; pro jiný sběr údajů, jako například údajů o nemocnosti nebo úrazech a zraněních, a v případě některých zvláštních modulů šetření může být nutná jiná frekvence. Opatření týkající se prvního referenčního roku, intervalu a lhůty pro poskytování údajů se přijímají c) regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Zahrnutá témata

Harmonizovaný a společný soubor údajů, který má být poskytnut, zahrnuje tato témata:

- zdravotní stav, včetně subjektivního vnímání zdravotního stavu, fyzických a psychických funkcí, omezení a zdravotního postižení,

- nemocnost související s určitou diagnózou,

- ochranu proti možným pandemiím a přenosným nemocem,

- úrazy a zranění, včetně těch, které souvisejí s bezpečností spotřebitelů, a je-li to možné, poškození zdraví související s alkoholem a drogami,

- životní styl, jako je fyzický pohyb, strava, kouření, požívání alkoholu a užívání drog, a faktory týkající se životního prostředí, sociálního postavení a zaměstnání,

- přístup ke zdravotnickým zařízením poskytujícím preventivní a léčebnou péči a ke službám dlouhodobé péče a jejich využívání (populační šetření),

- obecné demografické a socioekonomické informace o jednotlivých osobách.

Není nutné, aby byla při každém poskytování údajů zahrnuta všechna témata. Opatření týkající se charakteristik, zejména proměnných, definic a klasifikací výše uvedených témat, a rozčlenění charakteristik se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Provádění šetření o vyšetření (Health Examination Survey) je v rámci tohoto nařízení dobrovolné. U šetření v rámci EHIS nepřesáhne průměrná délka dotazování na jednu domácnost jednu hodinu a u ostatních modulů šetření 20 d) minut.

Metadata

Opatření týkající se poskytování metadat, včetně metadat týkajících se charakteristik šetření a jiných použitých zdrojů, typu populace, které se šetření týká, a informací o všech specifických rysech členských států, které jsou pro výklad a sestavování mezinárodně srovnatelných statistik a ukazatelů zásadní, se e) přijímají regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

PŘÍLOHA II

Oblast: zdravotní péče

Cíle

- a) V této oblasti je cílem poskytovat statistické údaje o zdravotní péči.

Oblast působnosti

Do této oblasti spadají veškeré činnosti institucí nebo jednotlivců, které sledují za použití lékařských, zdravotnických a ošetrovatelských znalostí a technologií zdravotní cíle, včetně dlouhodobé péče, a související správní a řídicí činnosti.

- b) Údaje pocházejí především z administrativních zdrojů.

Referenční období, intervaly a lhůty pro poskytování údajů

Statistické údaje se poskytují každoročně. Opatření týkající se prvního referenčního roku, intervalu a lhůty pro poskytování údajů se přijímají

- c) regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Zahrnutá témata

Harmonizovaný a společný soubor údajů, který má být poskytnut, zahrnuje tato témata:

- zdravotnická zařízení,
- lidské zdroje v oblasti zdravotní péče,
- využívání zdravotní péče, individuálních a kolektivních služeb,
- výdaje na zdravotní péči a financování zdravotní péče.

Není nutné, aby byla při každém poskytování údajů zahrnuta všechna témata. Soubor údajů se sestaví na základě příslušných mezinárodních klasifikací a zohlední okolnosti a postupy ve členských státech.

Při sběru údajů se zohlední mobilita pacientů, zejména jejich využívání zdravotnických zařízení v jiné zemi, než je země jejich bydliště, a také mobilita zdravotníků, například těch, kteří vykonávají svou činnost mimo zemi, kde získali první licenci. Při sběru údajů se rovněž zohledňuje kvalita zdravotní péče.

- Opatření týkající se charakteristik, zejména proměnných, definic a klasifikací výše uvedených témat, a rozčlenění charakteristik se přijímají regulativním postupem
- d) s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Metadata

- Opatření týkající se poskytování metadat, včetně metadat týkajících se popisu zdrojů údajů a použité kompilace, typu populace, které se šetření týká, a informací o všech specifických rysech členských států, které jsou pro výklad a sestavování mezinárodně srovnatelných statistik a ukazatelů zásadní, se přijímají regulativním
- e) postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

PŘÍLOHA III

Oblast: příčiny smrti

Cíle

- a) V této oblasti je cílem poskytovat statistické údaje o příčinách smrti.

Oblast působnosti

- Do této oblasti spadají statistiky příčin smrti podle vnitrostátních lékařských záznamů o příčině smrti s ohledem na doporučení Světové zdravotnické organizace. Statistiky, jež mají být sestavovány, odkazují na hlavní příčiny, které Světová zdravotnická organizace definuje jako „nemoc nebo úraz, jež přivodily sled patologických událostí vedoucích přímo ke smrti, nebo okolnosti nehody či násilí, jež způsobily smrtelný úraz“. Statistiky sestávají z údajů týkajících se všech úmrtí a mrtvě narozených dětí v jednotlivých členských státech, přičemž se rozlišují rezidenti od nerezidentů. Údaje o příčinách smrti rezidentů, kteří zemřeli b) v zahraničí, se zahrnou do statistických údajů země jejich bydliště.

Referenční období, intervaly a lhůty pro poskytování údajů

- Statistické údaje se poskytují každoročně. Opatření týkající se prvního referenčního roku se přijmou regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2. Údaje se předkládají nejpozději dvacet čtyři měsíce po skončení referenčního roku. Předběžné nebo odhadované údaje mohou být poskytnuty dříve. U případů souvisejících s obecným ohrožením mohou být dodatečně zavedeny zvláštní sběry údajů, a to buď pro všechny příčiny, nebo pro specifické c) příčiny smrti.

Zahrnutá témata

Harmonizovaný a společný soubor údajů, který má být poskytnut, zahrnuje tato témata:

- údaje o zemřelých osobách,
- region,
- údaje o úmrtí včetně hlavních příčin smrti.

- Soubor údajů o příčinách smrti je stanoven podle Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace a v případě statistik o obyvatelstvu se řídí pravidly Eurostatu a doporučeními Organizace spojených národů a Světové zdravotnické organizace. Údaje týkající se mrtvě narozených dětí se poskytují na dobrovolném základě. Při poskytování údajů týkajících se úmrtí novorozenců (úmrtí do věku 28 dní) se zohledňují rozdíly v postupech týkajících se zaznamenávání mnohonásobných příčin smrti používaných v jednotlivých d) členských státech.

Opatření týkající se charakteristik, zejména proměnných, definic a klasifikací výše uvedených témat, a rozčlenění charakteristik se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Metadata

Opatření týkající se poskytování metadat, včetně metadat týkajících se typu populace, které se šetření týká, a informací o všech specifických rysech členských států, které jsou pro výklad a sestavování mezinárodně srovnatelných statistik a ukazatelů zásadní, se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle e) čl. 10 odst. 2.

PŘÍLOHA IV

Oblast: pracovní úrazy

Cíle

a) V této oblasti je cílem poskytovat statistické údaje o pracovních úrazech.

Oblast působnosti

Pracovní úraz je definován jako „jednotlivá událost při plnění pracovních úkolů, která vede k poškození fyzického nebo duševního zdraví“. U všech pracujících se sbírají údaje o smrtelných pracovních úrazech a pracovních úrazech, které si vyžadují pracovní neschopnost delší než tři dny, s použitím administrativních zdrojů doplněných příslušnými doplňkovými zdroji, kdykoliv je to u konkrétních skupin pracovníků nebo zvláštních vnitrostátních situací nutné a uskutečnitelné. V rámci spolupráce s Mezinárodní organizací práce je možné na dobrovolném základě sestavit omezený dílčí soubor základních údajů o úrazech, které si vyžadují b) pracovní neschopnost kratší než čtyři dny, jsou-li tyto údaje k dispozici.

Referenční období, intervaly a lhůty pro poskytování údajů

Statistické údaje se poskytují každoročně. Opatření týkající se prvního referenčního roku se přijmou regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2. Údaje se předkládají nejpozději osmnáct měsíců po skončení c) referenčního roku.

Zahrnutá témata

Harmonizovaný a společný soubor mikrodat, který má být poskytnut, zahrnuje tato témata:

- údaje o zraněné osobě,
 - údaje o zranění, včetně závažnosti (počet dnů pracovní neschopnosti),
 - údaje o podniku, včetně hospodářské činnosti,
- d) — údaje o pracovišti,

údaje o nehodě, včetně sledu událostí, které charakterizují příčiny a okolnosti — nehody.

Soubor údajů o pracovních úrazech se sestavuje podle specifikací stanovených v metodice evropské statistiky o pracovních úrazech (European Statistics on Accidents at Work, ESAW), přičemž se zohlední okolnosti a postupy ve členských státech.

Údaje týkající se státní příslušnosti zraněné osoby, velikosti podniku a doby, kdy k nehodě došlo, se poskytují na dobrovolném základě. Pokud jde o témata metodiky ESAW fáze III, konkrétně pracoviště a sled událostí, které charakterizují příčiny a okolnosti nehody, poskytují se alespoň tři proměnné. Členské státy by měly rovněž poskytovat na dobrovolném základě více údajů v souladu se specifikacemi ESAW fáze III.

Opatření týkající se charakteristik, zejména proměnných, definic a klasifikací výše uvedených témat, a rozčlenění charakteristik se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Metadata

Opatření týkající se poskytování metadat, včetně metadat týkajících se typu populace, které se šetření týká, hlášeného počtu pracovních úrazů a případně údajů týkajících se výběrového souboru a informací o všech specifických rysech členských států, které jsou pro výklad a sestavování mezinárodně srovnatelných statistik a ukazatelů zásadní, se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle e) čl. 10 odst. 2.

PŘÍLOHA V

Oblast: nemoci z povolání a další zdravotní problémy a onemocnění související s prací

Cíle

V této oblasti je cílem poskytovat statistické údaje o uznaných případech nemocí a) z povolání a dalších zdravotních problémů a onemocnění souvisejících s prací.

Oblast působnosti

Případ nemoci z povolání je definován jako případ uznaný vnitrostátními orgány příslušnými pro uznávání nemocí z povolání. Sbírají se údaje o nových — výskytech nemocí z povolání a o úmrtích v důsledku nemocí z povolání.

Zdravotní problémy a nemoci z povolání jsou problémy a nemoci, které mohou způsobit, zhoršit nebo částečně způsobit pracovní podmínky. Sem patří fyzické a psychosociální zdravotní potíže. Případ zdravotního problému a onemocnění souvisejícího s prací nemusí být orgány nutně uznán a příslušné b) — údaje se sbírají převážně na základě stávajících populačních šetření, jako je

evropské dotazníkové šetření o zdravotním stavu (EHIS) nebo jiná sociální šetření.

Referenční období, intervaly a lhůty pro poskytování údajů

U nemocí z povolání se statistické údaje poskytují každoročně a předkládají se nejpozději patnáct měsíců po skončení referenčního roku. Opatření týkající se referenčních období, intervalů a lhůt pro poskytování jiných souborů údajů se c) přijímají regulativním postupem s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Zahrnutá témata

Harmonizovaný a společný soubor údajů, který má být poskytnut pro nemoci z povolání, zahrnuje tato témata:

- údaje o nemocné osobě, včetně údajů o pohlaví a věku,
- údaje o nemoci, včetně její závažnosti,
- údaje o podniku a pracovišti, včetně jeho hospodářské činnosti,
- údaje o původci nebo příčině nemoci.

Soubor údajů o pracovních úrazech se sestavuje podle specifikací stanovených v metodice evropské statistiky o nemocech z povolání (European Occupational Diseases Statistics, EODS), přičemž se zohledňují okolnosti a postupy ve členských státech.

Harmonizovaný a společný soubor údajů, který má být poskytnut pro zdravotní problémy související s prací, zahrnuje tato témata:

- údaje o osobě, která trpí zdravotním problémem, včetně údajů o jejím pohlaví, věku a postavení v zaměstnání,
- údaje o zdravotním problému souvisejícím s prací, včetně jeho závažnosti,
- údaje o podniku a pracovišti, včetně jeho velikosti a hospodářské činnosti,
- údaje o původci nebo příčině, který zdravotní problém způsobil nebo zhoršil.

Není nutné, aby byla při každém poskytování údajů zahrnuta všechna témata.

Opatření týkající se charakteristik, zejména proměnných, definic a klasifikací výše uvedených témat, a rozčlenění charakteristik se přijímají regulativním postupem d) s kontrolou podle čl. 10 odst. 2.

Metadata

Opatření týkající se poskytování metadat, včetně metadat týkajících se typu populace, které se šetření týká, a informací o všech specifických rysech členských států, které jsou pro výklad a sestavování mezinárodně srovnatelných statistik a ukazatelů zásadní, se přijímají regulativním postupem s kontrolou podle e) čl. 10 odst. 2.