



# ***SAFETY 21***

**PRACOVNÍ ZDRAVÍ  
A BEZPEČNOST s.r.o.**

vydání 2003/06, 24.10.2003

----- Magazín moderního pojetí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci -----



Vážený čtenáři,

Počínaje tímto vydáním, tedy číslem 6 ročníku 2003 se opět změnilo vzezření našeho pravidelného třítydenního magazínu tak, aby lépe vyhovovalo našim čtenářům. Tato změna si však vyžádala jisté zpoždění, které opozdilo toto vydání o téměř celý týden. Omlouváme se tak za případné problémy s tímto zpožděním způsobené.

Jak je Vám jistě známo, distribuce našeho magazínu probíhala donedávna výhradně formou rozesílání elektronickou poštou. S nárůstem jak písemného, tak i obrazového obsahu však dochází k významnému nárůstu velikosti přenášeného souboru, a tato velikost přestává být stravitelná pro omezené kapacity schránek elektronické pošty některých našich čtenářů.

Omezení kapacity schránek elektronické pošty je běžným jevem. Pokud máte zdarma schránku elektronické pošty na některém z veřejných poštovních systémů, jakým je například email.seznam.cz nebo post.cz apod., pak je Vaše chrámky omezena na cca 5MB. Podobné omezení kapacity Vaší firemní elektronické poštovní schránky může také nastavit správce vaší počítačové sítě.

Pokud není ve schránce dostatek místa, vrátí poštovní server zpět vydání našeho magazínu (velikost odesílaného souboru již téměř dosahuje 1MB) s chybovým hlášením „mailbox is out of quota“, což znamená, že přijetím daného vydání magazínu by došlo k překročení limitu příslušné schránky elektronické pošty. Další nepříjemností je skutečnost, že adresát zpravidla není serverem informován, že byla odmítnuta příchozí pošta do jeho schránky, a tak může některé vydání našeho magazínu zůstat takto omezeným uživatelem nepovšimnuto.

Pro alespoň částečné řešení tohoto problému jsme se rozhodli jednotlivá vydání k datu jejich distribuce umístit na naše internetové stránky, odkud si je máte možnost kdykoliv stáhnout bez ohledu na velikost souboru. Přibližná doba stahování je zobrazena pro každé vydání našeho magazínu zvlášť, a vše lze nalézt na adrese <http://www.markl.cz/safety21.html> .

Do budoucna tedy počítáme s tím, že magazín bude dále šířen prostřednictvím elektronické pošty, avšak s jedním vydáním budou rozesílány dvě zprávy, přičemž v první z nich bude jako příloha vaše vydání magazínu SAFETY 21 a ve druhé bude pouze oznámení o tom, že další vydání vyšlo a kde je k dispozici pro stažení. Velikost druhé zprávy bude zhruba dvěstěkrát menší než zpráva první, a snad pro ni bude místo v každé schránce.

Věříme, že Vám tato služba přijde vhod. Můžete pak také svým kolegům namísto celého vydání odesílat pouze příslušný odkaz.

Za redakci magazínu SAFETY 21

Petr Markl

#### OBSAH:

Zákaz požívání alkoholu a drog	3
Co se skrývá pod zkratkou OHSAS?	5
Čeká nás „sociální dumping“?	8
Výstražné vesty – častá otázka	9
Víte nebo nevíte, že... ?	9
Pracovně bezpečnostní praxe	11
Některé časté chyby při vlastním výkladu legislativy	12
Změny v právních předpisech	14

Magazín vydává společnost Pracovní zdraví a bezpečnost s.r.o., Jana Žižky 1598, 434 01 Most. Redakce: Mgr. Jan Kulhavý, tel. 602 711 411, fax: 476 101 373, e-mail: [jkulhavy@markl.cz](mailto:jkulhavy@markl.cz) .

Magazín je vydáván pro čtenáře zdarma prostřednictvím elektronické pošty a internetových stránek a je možné jej volně šířit v závislosti na rozhodnutí jeho odběratelů.

Informace obsažené v tomto magazínu nemají žádnou právní závaznost. Tu mají příslušné obecně závazné právní předpisy. Společnost Pracovní zdraví a bezpečnost s.r.o. nenesé žádnou odpovědnost za škody vzniklé jakýmkoliv využitím informací zveřejněných v tomto magazínu.

© 2003, Pracovní zdraví a bezpečnost s.r.o.

## ZÁKAZ POŽÍVÁNÍ ALKOHOLU A DROG

Ustanovení § 135 odst. 4 písm. e) zákoníku práce přikazuje zaměstnancům nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky, a to ve třech situacích :

- a) na pracovištích zaměstnavatele ( i mimo pracovní dobu),
- b) v pracovní době ( i mimo tato pracoviště),
- c) tak, aby zaměstnanec pod jejich vlivem nenastupoval do práce.

Povinnost podle písmena a) je nutné vztahovat na všechna pracoviště zaměstnavatele, tedy nejen na bezprostřední pracoviště, na němž zaměstnanec vykonává práci. Povinnost podle písmene b) se vztahuje i na případ, kdy zaměstnanec ve své pracovní době, dané jejím rozvrhem, tráví čas na pracovní cestě jinak, než plněním pracovních úkolů (tedy například i když se po skončení práce na pracovní cestě přepravuje ve své pracovní době zpět, respektive čeká na dopravní prostředek).

V uvedeném ustanovení zákona je současně připuštěna výjimka ze zákazu požívání alkoholických nápojů (nikoliv však ze zákazu zneužívání drog) na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště. Zákaz se nevztahuje na zaměstnance v horkých provozech, například v hutích (nelze to vztahovat k práci na venkovních pracovištích v horkých letních dnech), pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu (pod 4 %, tj. pod 10 stupňů), a na zaměstnance, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů (degustátoři), nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno (např. u vedoucích zaměstnanců při uzavření významné obchodní smlouvy). Ve všech těchto případech pak pochopitelně musí být množství požitého alkoholu přiměřené situaci a nesmí snižovat pracovní výkonnost zaměstnance a jeho schopnost reakce s ohledem na potřeby zajištění BOZP. Každopádně totiž zaměstnanec je povinen dbát o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání a musí pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností (§ 73 odst. 1 písm. a) zákoníku práce).

Vymezení, **co je jinou návykovou látkou než alkohol**, je obsaženo v ustanovení § 89 odst. 10 trestního zákona (č. 140/1961 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Jsou to především omamné a psychotropní látky, uvedené v přílohách č. 1 až č. 7 zákona č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (§ 2 písm. a) zákona). Návykovými látkami jsou však také ostatní látky, způsobí nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování, i když jsou takové látky na trhu běžně k dostání (např. ředidla, lepidla, čisticí prostředky). Obdobně podle zákona č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších předpisů, jsou jinými návykovými látkami než alkohol omamné látky, psychotropní látky a ostatní chemické látky, jejichž užívání může vyvolat závislost osob na nich, poškozují zdraví a vede k jiné toxikomanii, než alkoholismu. Zásadně se však za jinou návykovou látku nepovažuje nikotin. Zjištění tohoto účinku a jeho příčiny je věcí lékařského posouzení.

Jestliže má zaměstnavatel **podezření, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu**, musí zabezpečit zjištění, zda tomu tak je či nikoliv. Smyslem tohoto opatření je zajištění BOZP (jiných osob ale i dotyčného zaměstnance) a v té souvislosti i nezbytnost získání důkazu pro posouzení jednání zaměstnance jako porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel **nesmí** podezřelého zaměstnance k práci připustit, neboť by porušil svou základní povinnost zajistit BOZP. Tím je odůvodněna i potřeba vykázat zaměstnance při pozitivním výsledku zjištění z pracoviště, a to i po orientační dechové zkoušce.

**Zaměstnanec se musí** podle ustanovení § 135 odst. 4 písm. g) zákoníku práce **podrobit zjištění**, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Tuto povinnost má však zaměstnanec jen tehdy, jestliže mu příslušný pokyn dá vedoucí zaměstnanec, který je k tomu oprávněn, a je z toho důvodu uveden v pracovním řádu. Od 1. ledna 2001, tj. od účinnosti novely

zákoníku práce, provedené zákonem č. 155/2000 Sb., může být totiž toto oprávnění svěřeno pouze vedoucím zaměstnancům (jejich okruh je vymezen v ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce), nikoliv tedy např. bezpečnostním technikům (osobám provádějícím úkoly v prevenci rizik). Tito vedoucí musí být navíc uvedeni v pracovním řádu, nikoliv v jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele, jak to bylo možné předtím. **Jinak může zaměstnanec vyšetření odmítnout**, neboť to je zásahem do jeho občanských práv. Uvedení příslušných vedoucích zaměstnanců v pracovním řádu se provádí označením jejich pracovních pozic - funkcí, nikoliv jmen a příjmení. Přitom nemusí jít jen o nadřízené posuzovaného zaměstnance, ale například i o všechny vedoucí zaměstnance přítomné ve směně.

Pokud jde o provádění uvedeného zjištění (ve vztahu k alkoholu), může zaměstnavatel sám (není-li zdravotnickým zařízením) provést jen **orientační dechovou zkoušku**. Ta však není dostatečně průkazná, neboť podle medicínského stanoviska je nezbytné vyšetření krve. Zaměstnavatel je oprávněn - jsou-li splněny výše uvedené podmínky - dát zaměstnanci pokyn, aby takové vyšetření absolvoval. Nepodřízení se tomuto příkazu by samo o sobě bylo porušením pracovní kázně (s ohledem na okolnosti případu jej lze posuzovat i jako závažné, popřípadě - například u řidičů a obsluh různých strojů, kdy při této činnosti hrozí závažné důsledky pro zdraví - jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně). Zaměstnanec by mohl odběr krve odmítnout, jen pokud by to bylo spojeno s nebezpečím pro jeho zdraví a jestliže by lékař důvodnost takového nebezpečí uznal (jak to vyplývá z ustanovení § 6 odst. 3 zákona č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších předpisů).

K provedení krevní zkoušky musí zaměstnavatel zaměstnance vyslat (a zpravidla dopravit) do zdravotnického zařízení, které je schopno zkoušku provést, nebo alespoň zajistit odebrání krve příslušným zdravotnickým pracovníkem a její doručení k rozboru. Zaměstnanec není oprávněn si pro tento účel či zdravotnické zařízení zvolit. Tato činnost nepřísluší do náplně činnosti zařízení závodní preventivní péče, i když přichází v úvahu eventualita, že bude schopno a oprávněno vyšetření provést, a to z titulu poskytování jiné léčebně preventivní péče. Lékař závodní preventivní péče může odběr bezpochyby vykonat i sám, bez pokynu zaměstnavatele, má-li při poskytnutí první pomoci zaměstnanci podezření na požití alkoholu či zneužití jiných návykových látek před výkonem práce nebo v průběhu výkonu práce. Ošetřující lékař je totiž oprávněn vyzvat osobu, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví lidí nebo poškodit majetek (což se vztahuje zpravidla na všechny zaměstnance), aby se podrobila vyšetření. Tato osoba je povinna vyšetření strpět (§ 5 odst. 1 až 4 zákona č. 37/1989 Sb.).

**Má-li zaměstnavatel podezření** ze zneužití jiných návykových látek než alkoholu, je nezbytné vždy zaměstnance dopravit k lékaři. Vyšetření se provádí zejména odběrem a vyšetřením moči, popřípadě slin a krve (§ 6 odst. 2 zákona č. 37/1989 Sb.). V těchto případech bohužel zaměstnavatel nemá k dispozici žádný technický prostředek pro orientační zkoušku - musí se tedy řídit jen správností svého odhadu. Sama vyšetření, prováděná zdravotnickými zařízeními ke zjištění zneužití drog, jsou dosti komplikovanou záležitostí.

Uvedená vyšetření hradí zaměstnavatel, neboť jsou ve smyslu § 15 odst. 9 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, provedena v jeho zájmu a na jeho žádost. Zdravotnické zařízení je proto povinno výsledek vyšetření zaměstnavateli sdělit (což platí i v souvislosti s ošetřením zaměstnance při pracovním úrazu, i když to zaměstnavatel nehradí). Bude-li výsledek vyšetření pozitivní, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu nákladů, neboť zaměstnanec způsobil zaviněným porušením svých právních povinností zaměstnavateli škodu (§ 172 a násl. zákoníku práce, popřípadě § 420 a násl. občanského zákoníku). Jestliže zaměstnanec není pro podezření z požití alkoholu či zneužití drog připuštěn do práce, popřípadě je z pracoviště vykázán, a bude-li požití alkoholu či zneužití drog zjištěno, nepřísluší zaměstnanci za dobu, kdy v tomto důsledku nepracoval, žádná náhrada mzdy. Jde o překážku v práci na jeho straně, pro niž však právní předpisy žádný takový nárok nestanoví. Diskutovanou otázkou však je, zda může být tato doba posuzována jako neomluvená nepřítomnost v práci (zaměstnanec se totiž do práce dostavil, avšak není způsobilý pracovat). Takové posouzení je možné, avšak za podmínky, že tak bude učiněno v dohodě s příslušným odborovým orgánem, jestliže odbory u zaměstnavatele působí (§ 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony). Jiná by však byla situace, jestliže by odborový orgán nevyslovil s neomluvenou absencí souhlas (přitom nemusí zdůvodňovat, proč takové stanovisko zaujal a neexistuje žádný

právní prostředek, jak jej změnit či nebrat v úvahu, a to ani soudní cestou). Zaměstnavatel by nepřítomnost zaměstnance jako neomluvenou neposuzoval, nicméně porušení pracovní kázně by bylo evidentní ze zjištěného požití alkoholu či zneužití jiných návykových látek. Kvalifikace nepřítomnosti zaměstnance v práci jako neomluvené je druhořadá, neboť samo příslušné pozitivní zjištění je dostatečným důvodem pro postih zaměstnance za porušení pracovní kázně.

Pokud by nebylo podezření zaměstnavatele na požití alkoholu či zneužití drog lékařským vyšetřením prokázáno (vyšetření by bylo negativní), vznikla by v důsledku nepřipuštění zaměstnance k práci překážka v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 130 odst. 1 zákoníku práce, s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V tom lze spatřovat určité riziko pro zaměstnavatele, které se v praxi týká zejména zneužití jiných návykových látek.

Pro úplnost uveďme, že pokud je opilost zaměstnance zjevná a zaměstnavatel to může v případě soudního sporu prokázat, například svědeckými výpověďmi jiných zaměstnanců, není vyšetření zaměstnance ke zjištění požití alkoholu nezbytné.

Je-li zaměstnanec dočasně přidělen zaměstnavatelem k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě (§ 38 odst. 4 zákoníku práce, § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.), zajišťuje tato osoba BOZP a organizuje, řídí a kontroluje práci zaměstnance a dává mu k tomu závazné pokyny. Může mu proto dát i pokyn ke zjištění, zda nepožil alkohol či nezneužil drogy, a to prostřednictvím vedoucího zaměstnance uvedeného v pracovním řádu této právnické či fyzické osoby.

## **Zákaz kouření**

Zákaz kouření je stanoven několika právními normami. Zejména podle ustanovení § 133 odst. (1) písm. j) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích, stanoveného zvláštními právními předpisy. Jde zejména o předpisy protipožární, ale též o zákon č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších předpisů. Podle ustanovení § 4 odst. (1) písm. f) tohoto zákona se zakazuje kouřit zejména při práci, jestliže v důsledku kouření může dojít k bezprostřednímu ohrožení života, zdraví nebo majetku, dále na schůzích, poradách a jednáních, konaných v uzavřených prostorách, v pracovních místnostech, kde účinkům kouření jsou vystaveni nekuřáci, ve zdravotnických zařízeních, školách, v kulturních a uzavřených sportovních zařízeních, s výjimkou prostor pro kouření vyhrazených, jakož i v prostorách zařízení společného stravování, s výjimkou těch které jsou vyhrazené pro kuřáky.

Výše uvedené ustanovení bylo z větší části překryto ustanovením § 13, odst. 4 písm. e) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnanec povinen nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Toto pravidlo bylo zásadním způsobem pozměněno oproti právní úpravě platné do 31. prosince 2000, která nestanovila přímou povinnost zaměstnanců (§ 133 odst. 3 zákoníku práce v tehdy platném znění). Ukládala zaměstnavatelům povinnost dbát, aby zdraví zaměstnanců nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích. Za tím účelem jim zákon stanovil povinnost stanovit zákaz kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Konkrétní stanovení zákazu tak bylo svěřeno zaměstnavateli, který měl možnost posoudit, v kterých případech (například ve vztahu ke kterým prostorám) je nezbytné takový zákaz stanovit. Novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 155/2000 Sb. však stanovila zákaz přímo, přičemž jeho porušení je nutné posuzovat jako porušení pracovní kázně.

Je nepochybné, že v některých případech by absolutní vyžadování zákazu působilo nesmyslně a kontraproduktivně - například jestliže dva zaměstnanci, z nichž jeden je nekuřák, pracují mimo jakýkoliv objekt, takzvaně pod „širým nebem“. V takovém případě nekuřákovi vůbec kouření jeho kolegy - kuřáka nevádí. Pro řešení těchto situací je nutné vycházet z účelu zákona. Tím je nepřipustit, aby kouření obtěžovalo na pracovištích nekuřáky. Klíčem k řešení je pojem „pracoviště“. Zákoník práce neobsahuje žádnou definici tohoto pojmu, přičemž pro různé účely jej používá v rozdílném smyslu. Například v ustanovení § 88 odst. 1, podle něhož je zaměstnanec povinen být na začátku pracovní doby na svém pracovišti, z něhož smí odcházet až po skončení pracovní doby, je míněno konkrétní pracovní místo zaměstnance. Naopak, pro účely BOZP, je pod tímto pojmem často míněno širší pracoviště, zahrnující například i přístupové cesty v areálu podniku. Pojem „pracoviště“ je však i pro různé potřeby ve vztahu k BOZP nutné chápat podle účelu příslušného zákonného ustanovení.

Zaměstnavatel by tedy mohl například v pracovním řádu vymezit, co se považuje za pracoviště pro účely zákazu kouření, uvedeného v ustanovení § 135 odst. 4 písm. e) zákoníku práce. Každopádně je přitom nutné respektovat již zmíněné ustanovení § 4 odst. 1 písm. f) zákona č. 37/1989 Sb. (nelze určitě například říci, že místnosti určené pro porady nejsou pracoviště). Stejně tak je nutné za pracoviště bezpochyby považovat nikoliv jen konkrétní místnost, v níž pracuje nekuřák, ale i jiné místnosti, které zaměstnanci - nekuřáci při výkonu své práce navštěvují, například chodby či kanceláře jiných kolegů - kuřáků. Na straně druhé taková pracoviště, na nichž kouření nemůže vadit ostatním osobám, jako jsou volné plochy, by bylo možné zmíněnou vnitropodnikovou úpravou označit, že nejsou pro daný účel (zákazu kouření) považována za pracoviště. V opačných případech by hrozilo nebezpečí postihu zaměstnanců z porušení pracovní kázně, ačkoliv by skutečná nebezpečnost jejich jednání byla nulová. Tento výklad se opírá rovněž o ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož nikdo nesmí výkonu práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu a z ustanovení § 8 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož jsou zaměstnavatelé povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů mimo jiné v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití.

Na straně druhé je nutné zdůraznit, že **žádný právní předpis neukládá zaměstnavatelům, aby zajistili pro zaměstnance prostory pro kouření. Pokud tak zaměstnavatel učiní, může je zaměstnanec využívat jen v době přestávek v práci, nikoliv v pracovní době** (výjimkou mohou být bezpečnostní přestávky, které jsou součástí pracovní doby). **Případné kouření v takto vyhrazených prostorách v pracovní době bezpochyby znamená, že zaměstnanec nevyužívá pracovní dobu k výkonu práce, čímž porušuje svou základní povinnost plně využívat pracovní doby k vykonávání svěřených prací (§ 73 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) a tudíž porušuje pracovní kázeň.**

jk

## CO SE SKRÝVÁ POD ZKRATKOU „OHSAS“?

Systémy řízení pracovního zdraví a bezpečnosti se zabývám již téměř pět let, a to od chvíle, kdy jsem si pořídil zahraniční publikaci, která pojednává o posuzování výkonnosti takových systémů. Obsažnost a propracovanost detailů této publikace mě přesvědčila, že nezávisle na stavu právních předpisů a míře jejich dodržování lze v rámci podniku vybudovat řídicí a organizační struktury tak, aby byla zajištěna maximální ochrana zaměstnanců před nebezpečími, jimž jsou vystaveni. To vše při zachování ekonomičnosti těchto opatření, ba co víc, výstupem mohly být na mnoha místech dokonce do budoucna úspory oproti výchozímu stavu.

Za dobu, kdy se těmito záležitostmi zabývám, jsem měl možnost přijít do kontaktu s několika specifikacemi (resp. popisy), jak by takový systém řízení pracovního zdraví a bezpečnosti měl vypadat, z čeho by se měl skládat, a jak vlastně vydají projevy jeho funkce navenek. Jednalo se o americký AIHA OHSMS (vybudovaný na základě BS 8800 a ISO 14001), SafetyCert™ (vybudovaný certifikační organizací burelu Veritas duality International na základě struktury ISO 14001), OHSAS 18001 (vybudovaný British Standards Institution na základě ISO 14001 a BS 8800) a Doporučení MOP pro budování systémů řízení BOZP (vybudovaný na základě OHSAS 18001 a po zapracování výsledků mnoha tripartitních jednání).

Lze říci, že všechny výše uvedené popisy mají společný základ, kterým je BS 8800 z roku 1996. Nicméně ke každému z nich existuje doprovodný materiál, který odborníkům z oblasti BOZP bez zkušeností se zaváděním systémů řízení pracovního zdraví a bezpečnosti pomáhá pochopit rozsah a více nebo méně úspěšně takový systém zavést ve svých podnicích a společnostech.

Za zmínku stojí z výše uvedených popisů jen doprovodné materiály ke dvěma z nich.

K popisu sestavenému organizací AIHA (American Industrial Hygiene Association) pod názvem AIHA OHSMS byla vydána jako doprovodný materiál příručka UAI (Universal Assessment Instrument), což je sada dotazníků s celkovým počtem pře více než 1000 otázek, přičemž se jednotlivé odpovědi podle míry splnění bodují. Body se pak sčítají a na závěr je hodnotící postup, ze kterého vyjde mimo jiné i zdůraznění těch partií systému řízení, které je třeba zlepšit. Jedná se

o velmi kvalitní práci, která je však někdy příliš orientována na americké prostředí a není dostupná v českém jazyce. Jazykově vybaveným odborníkům však přinese cenný nástroj v pořizovací hodnotě několika set USD.

Ke specifikaci (popisu) pod názvem OHSAS 18001:1999 byla organizací BSI zpracována o rok později doprovodná příručka, která je návodem na zavedení systému řízení pracovního zdraví a bezpečnosti podle OHSAS 18001. Příručka se jmenuje OHSAS 18002:2000 a úroveň detailu tohoto návodu je pro ty, kteří zvažují zavedení takového systému, velmi inspirativní. Další výhodou je skutečnost, že OHSAS 18001 je slučitelný se současnými požadavky systému řízení kvality podle ISO 9001:2000 a požadavky na systémy řízení ochrany životního prostředí podle ISO 14001:1996.

Určitě nelze pominout fakt, že program „Bezpečný podnik“ který byl co do rozsahu i kvality do konce roku 2002 naprosto nesrovnatelný s výše uvedenými popisy, byl přepracován tak, že počínaje rokem 2003 odráží požadavky Doporučení MOP (Mezinárodní organizace práce) pro budování systémů řízení pracovního zdraví a bezpečnosti, které byly vybudovány mimo jiné na podkladu OHSAS 18001. Vybuduje-li se v rámci podniku systém řízení BOZP podle OHSAS 18001:1999, určitě tedy nebude v rozporu s jakýmkoliv ustanovením popisu programu „Bezpečný podnik 2003“, spíše naopak.

Několikrát jsem přečetl tzv. Návod na zavedení pro program „Bezpečný podnik 2003“. Rozsah, účinnost, srozumitelnost by však ve srovnání s ostatními nedostaly dobrou známku.

Do OHSAS 18002:2000, která obsahuje každý element specifikace OHSAS 18001:1999, jsou vtěleny mnohaleté zkušenosti odborníků z této oblasti. Ke každému prvku jsou detailně popsány záměry, typické vstupy, proces realizace a typické výstupy. Vše naprosto jasně a srozumitelně.

Jedná se mimo jiné o následující prvky:

- Základní požadavky
- Politika BOZP
- Plánování
- Identifikace nebezpečí a hodnocení rizik
- Právní a ostatní požadavky
- Cíle
- Programy řízení BOZP
- Zavádění a provoz
- Struktura a odpovědnosti
- Výcvik, povědomí a kvalifikace
- Projednávání a sdělování
- Dokumentace
- Řízení dokumentů a údajů
- Řízení provozu
- Havarijní připravenost a reakce
- Kontrola a nápravná opatření
- Měření a monitorování výkonnosti
- Havárie, mimořádné události, neshody a nápravná a preventivní opatření
- Záznamy a jejich řízení
- Audit
- Přezkoumání vedením

V době, kdy jsem začínal s oběma dokumenty OHSAS 18001:1999 a OHSAS 18002:2000 pracovat, nebyl k dispozici český překlad. V důsledku této skutečnosti vznikla příručka vycházející z těchto dokumentů a dalších zkušeností se zaváděním systémů řízení pracovního zdraví a bezpečnosti. Nese název „Co se skrývá pod zkratkou OHSAS“ a nelze ji objednat jinde než prostřednictvím internetových stránek na [http://www.markl.cz/ohsas\\_pub.html](http://www.markl.cz/ohsas_pub.html) .

pm

## ČEKÁ NÁS „SOCIÁLNÍ DUMPING“

I když v posledních letech došlo v předpisech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k mnoha změnám, nejsou samy o sobě hlavním problémem, s nímž se musí čeští podnikatelé potýkat.

Nové zákony a další předpisy vesměs znají, není problém se s nimi seznámit. Problém – zejména pro malé a střední firmy – bude především finanční. Vedle finanční náročnosti vstoupí do hry i nová pravidla Evropské unie – či přesněji řečeno ne požadavky na nová opatření, ale požadavky na dodržování všech předpisů a také hrozba sankcí za tzv. sociální dumping.

### Ostražitost je na místě

Již delší dobu upozorňují různé analýzy odborníků v rámci Evropské unie na nebezpečí tzv. „sociálního dumpingu“, a také na investice, které budou muset české podniky na tuto oblast vynaložit – pohybují se řádově v desítkách miliard korun. Proto stojí za to některé myšlenky, upozornění a závěry těchto analýz ve stručnosti přiblížit.

Evropská unie „hlídá“ bezpečnost a zdraví při práci téměř padesátkou právních textů v čele s rámcovou směrnicí o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na níž navazuje řada směrnic dílčích. Tento zájem o BOZP není dán jen soucitem s pracujícími, ale také snahou o bezproblémové fungování jednotného trhu. Výrazné rozdíly v pravidlech BOZP by vedly ke konkurenčnímu zvýhodnění producentů neinvestujících do ochrany zdraví svých zaměstnanců. Následkem tohoto tzv. „sociálního dumpingu“ by mohl být buď tlak na celkové snížení standardů BOZP v celé Evropské unii, nebo naopak uzavření se zemí náročných na BOZP dovozcům z těch zemí, které na takové věci příliš nedbají...

V ČR již zhruba dva roky před přijetím do EU přes 80 procent evropských požadavků na BOZP platí – typickým dokladem toho je např. pátá hlava nového zákoníku práce a navazující ministerské vyhlášky. Důraz na principy prevence, minimalizace rizik a zajištění vysokého standardu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je dnes v zásadě stejný v Evropské unii i v České republice. Problém tedy není v tom, jak se česká legislativa sblíží s evropskou, ale v praxi, v konkrétním zavádění všech legislativně vymezených požadavků.

Analýza dále upozorňuje, že pokud se v podmínkách členství v EU bude firma z kterékoli země cítit poškozována konkurencí českého producenta s malým respektem ke standardům BOZP, najde si cestu k tomu, aby mu v „sociálním dumpingu“ zabránila. Může jít o stížnosti či žaloby pro porušování platného práva, resp. špatnou aplikaci společných standardů EU; známy jsou i případy odmítnutí dodávek do firem podezřelých ze špatné péče o bezpečnost a ochrany zdraví zaměstnanců.

### Investiční náročnost

Pokud budou chtít české firmy naplnit vše, co je v předpisech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci napsáno, budou muset investovat nemalé finance – odhaduje se, že to celkově bude až 47 miliard korun (některé firmy již zřejmě z této částky svůj díl „ukrojily“, když se postupně novým požadavkům přizpůsobují; ty firmy, které nechaly vše na poslední chvíli těsně před vstupem do EU, mohou mít ale problémy s potřebou větších investic v kratší době). Rada vlády pro sociální a ekonomickou strategii zpracovala již dříve studii o dopadech vstupu ČR do Evropské unie – její autoři nepochybuji, že odhad 47 miliard je reálný, i když různé zdroje uvádějí i jiné odhady – některé jen čtvrtinové, jiné zase až dvojnásobné.

Odborníci v této souvislosti uváděli, že pokud se vyjde z běžných prohrěšků řady českých firem proti pravidlům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyplyne, že náklady na úpravu elektrického vybavení a zabezpečení technických zařízení by mohly dohromady dosáhnout až 10 miliard korun, náklady na úplné bezpečnostní a zdravotní značení v provozech až čtyř miliard, vytvoření systému prevence, hodnocení a odstraňování rizik až jedenáct miliard, předepsaná ochrana těch, kdo soustavně pracují s počítači, až přes 12 miliard korun. Tyto náklady samozřejmě nebudou mezi firmami a obory rozděleny rovnoměrně. V době vyjednávání našich

podmínek vstupu do EU, při uzavírání kapitoly související s BOZP, se odhadovalo, že **v malých firmách bude třeba investovat až 21 tisíc korun na zaměstnance, ve středních 4500 a ve velkých 1300 korun, aby byly požadavky BOZP beze zbytku a kvalitně splněny.**

jk

## VÝSTRAŽNÉ VESTY – ČASTÁ OTÁZKA

**Příloha č. 1 k Nařízení vlády č. 168/2002 Sb. v kapitole „Další požadavky ....., bod 2 e) stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec používal při odstraňování poruch ... výstražné vesty s vysokou viditelností.**

**Setkal jsem se však s názorem, že vesta není povinnou výbavou vozidla. Prosím o vysvětlení. Máme řidiče osobních vozů, mikrobuseů a traktorů, jde o povinnost výbavy, nebo jen doporučení?**

Použití výstražných vest s vysokou viditelností (viz ČSN EN 471/832827 Výstražné vesty s vysokou viditelností z února 1996) se týká všech zaměstnanců v pracovněprávním poměru, kteří jsou nuceni za účelem odstraňování poruch vstoupit na pozemní komunikace na kterých existuje riziko jejich ohrožení. Zaměstnavatel může (na základě vyhodnocení rizik) buď vozidla těmito vestami vybavit a stanovit zaměstnancům povinnost je ve stanovených případech - tj. při vstupu na pozemní komunikaci za účelem odstranění poruchy, užívat, nebo svým vnitřním předpisem zakáže provádět opravy na pozemních komunikacích v případě, že zaměstnanci tyto vesty mít nebudou, a stanoví např. povinnost zavolat pro opravu odbornou firmu. Tyto vesty nejsou ve smyslu dopravních předpisů (zákona č.56/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vyhlášky č.341/2002 Sb., ve znění vyhlášky č. 100/2003 Sb.) povinnou výbavou vozidla. I z tohoto důvodu nepřísluší orgánům policie ČR tyto vesty jako výbavu vozidla vyžadovat. Nicméně při svých zjištěních, že během odstraňování poruch na pozemní komunikaci řidiči, na které se ustanovení nařízení vlády č. 168/2002 Sb. vztahují, vesty nepoužili, měly by tuto skutečnost (viz § 22 zákona č.552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů) oznámit inspektorátu bezpečnosti práce podle místa sídla zaměstnavatele řidiče.

Zaměstnavatelé mají možnost v rámci svých kontrol ověřovat, zda jejich zaměstnanci požadavek bodu 2. písm. e) Přílohy č.1 nařízení vlády č. 168/2002 Sb. naplňují; inspektoráty bezpečnosti práce při svých kontrolách u zaměstnavatelů ověřují, jakým způsobem tuto svoji povinnost zabezpečují (viz též případné podněty ze stran Policie ČR).

jk

## VÍTE NEBO NEVÍTE, ŽE... ?

...český zákon nepřipouští, aby v podniku současně působily odbory a volené zastupitelské orgány zaměstnanců. Vychází tak z požadavků organizací zaměstnavatelů, aby ve firmě existoval jen jediný zástupce zaměstnanců a současně respektuje požadavek odborových centrál a stanoví prioritu zastupování zaměstnanců prostřednictvím odborových orgánů.

...rady zaměstnanců nemají naprosto žádné kompetence v oblasti BOZP. K tomu je nutné ustavit zástupce pro oblast BOZP. Ty je možné zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 10 zaměstnanců. Funkční období zástupce pro oblast BOZP trvá 3 roky.

...odborové orgány mají podstatně širší rozsah svých oprávnění, než rady zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP. Zaměstnavatel je povinen projednat svá opatření s příslušným odborovým orgánem. S problematikou BOZP souvisejí tyto případy, kdy zaměstnavatel musí s odbory projednat:

- normování práce podle § 16 zákona o mzdě (č. 1/1992 Sb.),
- změny organizace práce
- systém školení vzdělávání zaměstnanců
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,

- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců( tento počet zákon nedefinuje a je tak věcí úpravy v kolektivní smlouvě, respektive praxe, která se u zaměstnavatele vžila).

... odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů. Přitom mají zejména právo:

- kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o BOZP a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů a kontrolovat hospodaření s OOPP,
- kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je sami vyšetřovat,
- požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat práci,
- zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
- zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP.

jk



## PRACOVNĚ-BEZPEČNOSTNÍ PRAXE

Účelem této nové rubriky je pravidelně informovat odběratele našeho magazínu o zkušenostech návodech nebo pomůckách, které lze využít v každodenní pracovních bezpečnostní praxi.

Tématem pro toto vydání je opět problematika lokálního odsávání:

V praxi jsem se setkal s mnoha případy, kdy byli zaměstnanci exponováni na stálých pracovištích různým vdechnutelným škodlivinám plynného, kapalného nebo pevného skupenství (fáze). Množství těchto škodlivin v pracovním ovzduší několikanásobně překračovalo stanovené přípustné expoziční limity, a tak bylo zapotřebí provést nějaká technická opatření ke snížení tohoto množství. Jednou z finančně schůdných možností se jevila instalace místního odsávání.

Zakázka byla svěřena firmě, která měla dostatek zkušeností s montáží potrubí a dalších zámečnických komponentů, nikoliv však s návrhem a instalací vzduchotechnických zařízení pro lokální odsávání, což nakonec vyústilo ve zcela neúčelně vynaložené finanční prostředky.

Pokud budete potřebovat pomoc včetně návrhu a instalace lokálního odsávání, vždy ponechte návrh odborníkům. V odsávací soustavě hraje roli mnoho důležitých okolností, které laika v první chvíli ani nenapadnou. Jedná se například o: výkon odsávacího ventilátoru, průměr a tvar odsávacího potrubí, počet ohybů odsávacího potrubí a jejich úhly, umístění a tvar sací hubice, hlučnost celého odsávacího systému, tlakové poměry vzduchu v odsávaném prostředí, tlakové poměry uvnitř odsávacího potrubí, dodávka dostatečného množství čerstvého vzduchu do odsávaného prostoru, způsob vyvedení odsávaných škodlivin včetně případné nutnosti jejich filtrace před vypuštěním do ovzduší atd.

Při návrhu technických opatření určených ke snížení expozice zaměstnanců vdechnutelným škodlivinám, je nutné problém zvažovat alespoň ze třech hledisek spočívajících v přirozenosti těchto věcí. Vždy hraje svou roli zdroj emisí (škodlivin), vzdušná cesta přenosu do dýchací zóny zaměstnance, a zaměstnanec sám. Základní taktiky ke snížení expozice pro všechna tři hlediska jsou uvedena v následující tabulce.

ZDROJ EMISÍ	CESTA PŘENOSTU	ZAMĚSTNANEC
Substitute (nahrazení škodlivé látky méně škodlivější) Změna procesu Automatizace Ohraničení procesu Izolace procesu Zvlhčovací metody Lokální odsávání Preventivní údržba	Změna směru proudění Zřetřovací větrání Zvětšení vzdálenosti (zaměstnanec od zdroje) Vztyčení bariéry	Vyjmutí pracovníka z cesty proudění Výcvik a vzdělávání Uzavření Respirátory Rotace

Pokud jako vhodnou taktiku zvolíte odsávání, uvádím jen pro vaši informaci nutné rychlosti proudění vzduchu v odsávacím potrubí pro určité typy škodlivin, aby odsávání bylo co nejúčinnější a zároveň co nejméně energeticky náročné. Vše je poskládáno do přehledné tabulky na následující straně. Pokud nebude pro určitý druh škodliviny rychlost proudění v odsávacím vedení dostatečná, může to způsobovat komplikace spočívající v ucpávání v nižších místech, ohybech apod.

pm

Typ škodliviny	Příklady	Navrhovaná rychlost proudění (m.s <sup>-1</sup> )
Výpary, plyny, kouře	Všechny výpary, plyny a kouře	jakákoliv potřebná rychlost podle množství (obvykle 5 až 10)
Dýmy	Svařovací zplodiny	10 až 12.5
Velmi lehký jemný prach	Bavlna, jemný dřevěný prach	12.5 až 15
Suché prachy a prášky	Jemný pryžový prach, bavlněné žmolky, prach z řezání kůže	15 až 20
Běžný průmyslový prach	Prach z broušení, z kávových zrn, obuvnický prach, prach z běžné manipulace s materiálem, řezání cihel nebo šamotu, slévárenský prach, textilní prach	17.5 až 20
Těžký prach	Vlhký prach při pilovém řezání, ostatní obrábění kovů, pískování, olovený prach	20 až 22.5
Těžký nebo vlhký prach	Olovený prach s malými šponkami nebo lupínky, vlhký cementový prach, atd.	22.5 a více

## NĚKTERÉ ČASTÉ CHYBY PŘI VLASTNÍM VÝKLADU LEGISLATIVY

K hlavním zákonům, které přizpůsobují českou legislativu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci legislativě evropské, nesporně patří Zákoník práce.

Vykládat o tomto zákoníku zhruba dva roky poté, co vstoupil v platnost, se může zdát nesmyslné. Ale praxe ukazuje, že mnohé podnikatelské subjekty se při naplňování nových ustanovení dopouštějí stále závažných chyb. Ponecháme-li stranou vědomé přehlížení povinností, vyplývajících z předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dochází, zřejmě špatným výkladem, k fatálním chybám.

Abyste se dokázali účinně bránit uvádíme často se opakující chyby, které vplynuly z praktických zkušeností získaných při kontrolách.

**Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen rizika). Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění.**

Vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění je nejzákladnější povinnost každého zaměstnavatele, ze kterého pak vycházejí všechny další kroky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V této souvislosti je nutné upozornit na základní pochybení zaměstnavatelů v systému zajišťování BOZP, které spočívá v tom, že zaměstnavatelé nemají doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance (tato povinnost není Zákoníkem práce jednoznačně stanovena a vyplývá jen ze znění § 136a odst. 5 Zákoníku práce). Řada zaměstnavatelů argumentuje tím, že rizika a jejich příčiny zná i bez písemného vyhodnocení a povinnosti v prevenci rizik plní v plném rozsahu tím, že plnili a plní všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.**

Mezi nejčastější nedostatky zde patří, že u části zaměstnanců nelze jednoznačně doložit celkovou zdravotní způsobilost pro vykonávanou práci, konkrétní profesi či činnost. Často jsou předkládány jen záznamy o zdravotní způsobilosti speciálních profesí, jako například obsluhy zdvihacích zařízení, řidičů, svářečů apod., které vyžadují školicí zařízení (jsou však i případy, kdy tato potvrzení zůstávají u školitele a firma nemá nic) nebo záznamy o prohlídkách pracovníků na rizikových pracovištích. I v těchto případech se dopouštějí chyb tím, že mají jen potvrzení o schopnosti pracovat v riziku (hluku, vibracích apod.), ale chybí doklad o celkové způsobilosti pro práci, ve které se tato rizika vyskytují (např. obsluha dřevoobráběcích strojů, přenosných

motorových pil apod.). U ostatních profesí včetně THP jsou případně nutné jen doklady o vstupních prohlídkách. Zapomíná se i na potvrzení zdravotní způsobilosti pro některé práce (noční práce), profese, které jsou požadovány například technickými normami (obsluha zásobníku na sypké hmoty, tlakových nádob apod.). Ve vlastním zájmu zaměstnavatele je, aby si zajišťoval i výstupní lékařské prohlídky, především na pracovištích s možností vzniku nemoci z povolání. Zaměstnavatelé nemají zpracovány lhůtníky preventivních lékařských prohlídek nebo nejsou úplné, chybí některé profese. K chybám patří i to, že zaměstnavatelé nemají zajištěnu závodní preventivní péči a argumentují právem volby ošetřujícího lékaře.

***Nelze-li rizika odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, případně ochranné nápoje na základě zhodnocení rozsahu znečištění zaměstnanců při práci nebo jejich ohrožení dráždivými látkami a na pracovištích s nevyhovujícími klimatickými podmínkami.***

Pomineme-li případy, kdy nejsou tyto prostředky poskytovány vůbec, problémy spočívají v tom, že tyto prostředky nejsou poskytovány na základě seznamu pro poskytování, zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Stává se pak, že druhy a množství neodpovídají skutečné potřebě, navíc mohou mít zaměstnavatelé problémy s kontrolními orgány finančních úřadů za poskytování něčeho, na co nemají zaměstnanci „papírově“ nárok, a tím dochází ke krácení daní. Často se stává, že není evidence o výdeji a převzetí prostředků především u takových drobných položek, jako jsou rukavice, zátkové chrániče sluchu. Možné následky jsou obdobné jako v předchozím případě (kontrola finančních úřadů), ale další problémy mohou nastat při dokazování, že dané prostředky zaměstnanec vůbec obdržel. Zaměstnavatelé také ne vždy dodržují povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. Rovněž nebývá pravidlem dokladování, že zaměstnanci byli seznámeni se způsobem užívání osobních ochranných pracovních prostředků.

***Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a vzájemně spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.***

Zde se zapomíná nejen na písemnou formu vzájemné informace zaměstnavatelů, ale často se zapomíná také na to, že stejná povinnost platí i při provádění prací samostatně výdělečně činnými osobami na pracovišti zadavatele. Obdobně chybí i doklady o předání informací o rizicích plynoucích z práce dalších subjektů na pracovištích až k samotným zaměstnancům jednotlivých subjektů.

***Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště; pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.***

Hlavní nedostatky spočívají především v tom, že z přeložené evidence o školení není jednoznačně zjištěné, zda zaměstnanci byli seznámeni se všemi potřebnými předpisy – v mnoha případech je jen uváděno „školení z předpisů BOZP a PO“, případně jsou uvedeny jen některé předpisy, nebo jen výtahy z předpisů, citovány dnes již neplatné předpisy. Nejsou doklady o ověřování znalostí. Při častém střídání pracovišť s různými podmínkami není doloženo provádění instruktáží na pracovištích v terénu před zahájením práce s jednoznačným upozorněním na zvláštnosti pracoviště a způsob zajištění první pomoci. K nedostatkům patří i to, že není doklad o provedeném zaškolení nebo zaučení především u zaměstnanců, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace, nebo když přecházejí na nové pracoviště či na nový druh práce nebo způsob práce, pokud je to třeba, zejména při změnách v organizaci práce nebo jiných racionalizačních opatřeních. Týká se to především prací a pracovišť, kde se nevyžaduje speciální kvalifikace, speciální kvalifikační kurzy, ale přesto bez tohoto zácviku není zaručen bezpečný a bezporuchový provoz. Mezi nedostatky, které se projevují v souvislosti s touto skupinou povinností, patří i to, že nejsou doklady o provádění pravidelných kontrol BOZP vedoucími

jednotlivých pracovišť – chybí záznamy o provedení kontrol BOZP. Přestože tato povinnost není v žádném předpise přímo stanovena a všichni vedoucí tvrdí, že dodržování předpisů vyžadují a kontrolují, těžko se plnění této povinnosti prokazuje, zvláště při šetření mimořádných událostí.

***Technická zařízení nebo činnosti, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, mohou obsluhovat nebo vykonávat jen zdravotně a zvláště odborně způsobilí zaměstnanci.***

Odbornou způsobilost nelze zaměňovat za školení BOZP, případně za zaškolení nebo zaučení. Stává se také, že v některých případech tato zařízení (například tlakové nádoby, jednodušší zdvihací zařízení, manipulační vozíky – vysokozdvizné vozíky, obsluhy kotlů) obsluhují zaměstnanci bez odborné způsobilosti, a to bez jakékoliv kvalifikace. Zapomíná se také, že tato odborná způsobilost musí být pravidelně obnovována. V neposlední řadě je nutno připomenout, že řadu těchto zařízení (jak je určeno příslušnými právními předpisy nebo technickými normami) mohou obsluhovat nejen osoby zdravotně a odborně způsobilé, ale že tyto osoby musí být zaměstnavatelem touto činností pověřeny (písemně) včetně pověření osob odpovědných za provoz a technický stav (příslušný vedoucí), uživatelé, osoby pověřené údržbou, opravami apod.

## **ZMĚNY V PRÁVNÍCH PŘEDPISECH**

**Zákon č. 274/2003 Sb.** kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví. Jedná se zejména o změnu při zařazování prací do II.kategorie. Pro rychlou informovanost uvádíme přesné znění §37 (4) Zaměstnavatel je povinen neprodleně **oznámít** příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví práce, které zařadil do druhé kategorie, a údaje rozhodné pro toto zařazení.

**Nařízení vlády 342/2003 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 9/2002 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na výrobky z hlediska emisí hluku  
Plné znění najdete na: [http://www.mvcr.cz/sbirka/2003/zakon\\_08.html](http://www.mvcr.cz/sbirka/2003/zakon_08.html)

---