



Často se setkávám s dotazy typu - Jsme malá firma, několik zaměstnanců, většinou na dohody, kratší úvazky apod. Platí i pro nás nějaké povinnosti v BOZP?

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci platí pro všechny.** Nerozlišuje se, jestli má zaměstnavatel jednoho nebo mnoho zaměstnanců, ani v jakém oboru firma podniká. Samozřejmě záleží na množství rizik, zda se ve firmě používají nebo skladují chemické látky, zda se pracuje v hluku, používají se vyhrazená technická zařízení, v jakých klimatických podmínkách zaměstnanci pracují apod. Ale i na malé firmy zabývající se například administrativou se vztahují povinnosti v BOZP.

Řekněme, že za malou se považuje firma do 50 zaměstnanců. Nezáleží, zda má firma pracovníky v pracovním poměru nebo na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je uvedeno, že se na práci konanou na základě dohod vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru až na výjimky zde uvedené. **BOZP mezi ně nepatří, vztahuje se tedy i na zaměstnance na dohody.**

Za BOZP je odpovědný zaměstnavatel, vedoucí na všech stupních řízení. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je jeho povinností podle § 9 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, ve znění pozdějších předpisů, mít jednu nebo více odborně způsobilých osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik (dále jen OZO v BOZP) jako zaměstnance nebo externí (OSVČ).

Tato osoba vypracuje směrnici BOZP a celkově o bezpečnost práce u zaměstnavatele pečuje. Pokud má zaměstnavatel do 25 zaměstnanců, může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik sám, pokud k tomu má potřebné znalosti. Otázkou je, jak „potřebné znalosti“ definovat. Odpovědět si musí každý zaměstnavatel sám. Zda-li mu stačí nastudovat příslušné právní předpisy, které bude aplikovat ve své firmě do praxe, nebo se rozhodne pro služby odborníka. V malých firmách se stává, že zaměstnavatel pověří úkoly v BOZP někoho ze zaměstnanců, přestože dotyčný o BOZP nic moc neví. Je vyslán na kurz (nebo někdy ani to ne) a BOZP má jako další povinnost ke svým pracovním úkolům. Tím se ale zaměstnavatel odpovědnosti za BOZP nezbavuje. Ostatně má ji i v případě, že u něj OZO v BOZP působí. Mnohdy se ale určitě vyplatí objednat si služby odborníka, přestože tato povinnost je ze zákona až od 25 zaměstnanců.

A čím může OZO v BOZP zaměstnavateli pomoci? Především zpracovává zákonem stanovené dokumentace. Například o **vyhledávání a vyhodnocování rizik** a o přijatých opatřeních k omezení jejich působení podle § 102 zákoníku práce.

Podle § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, se podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví práce **zařazují do čtyř kategorií**. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanovuje prováděcí právní předpis 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, ve znění pozdějších předpisů. Povinností zaměstnavatele je zařadit práce do 2. kategorie (do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení výkonu prací) a předložit žádost příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví o zařazení prací do 3. nebo 4. kategorie. K žádosti připojí protokoly o měření nebo vyšetření faktorů pracovních podmínek provedeném podle § 38 zákona č. 258/2000 Sb. Při zařazování prací může napomoci Příloha č. 1 k vyhlášce č. 432/2003 Sb. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jejich práce zařazena.

Jednou z nejdůležitějších věcí před zahájením výkonu práce je jistě **školení BOZP**, o kterém zaměstnavatel, potažmo OZO v BOZP, též vede dokumentaci.

Školení upravuje § 37 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého musí být zaměstnanec při nástupu do práce seznámen s pracovním řádem, právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují odborné předpoklady zaměstnanců, a o rizicích, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, dále zaměstnavatel poskytne podle § 103 odst. 2 a 3 zákoníku práce. **Soustavně musí také vyžadovat a kontrolovat** dodržování předpisů. **Obsah, četnost školení a osobu školitele stanovuje zaměstnavatel.** Zvolí si i formu školení, zdali bude probíhat pomocí e-learningu, nebo klasickou formou prostřednictvím školitele, nebo třeba kombinací obojího. V případě, že zaměstnanci jezdí služebním autem nebo používají vlastní auto pro služební účely, je nutné i **školení řidičů**. Součástí osnovy školení pro řidiče by měly být kromě všeobecných informací z BOZP, také povinnosti při jízdě na pozemních komunikacích, pravidla silničního provozu a jejich změny, povinná výbava vozidel, pracovní režim řidičů, odborná a zdravotní způsobilost, předpisy ohledně technického stavu vozidel, údržba vozidel, lékárnička, poskytování první pomoci apod.

Zaměstnavatel je podle § 102 odst. 6 zákoníku práce povinen nejen přijmout opatření pro případ mimořádné události, ale také potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci. Ve spolupráci s poskytovatelem pracovnílékařských služeb zajistí jejich vyškolení a vybavení. To znamená i vybavení lékárničky. **Obsah, typ lékárničky ani jejich počet na pracovišti nikde přesně stanoven není**, obsah by se měl vztahovat ke konkrétním rizikům na pracovišti.

Každý zaměstnavatel musí mít podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, uzavřenou **smlouvu s poskytovatelem pracovnílékařských služeb**, buď z oboru všeobecné praktické lékařství, nebo z oboru pracovního lékařství, který zajišťuje pro zaměstnavatele pracovnílékařské prohlídky, vykonává pravidelný dohled na pracovištích a poskytuje poradenství.

**Četnost pracovnílékařských prohlídek, podrobnosti ohledně dohledu a poradenství určuje vyhláška č. 79/2013. Sb.**, o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče.

Zaměstnanci zařazení do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví mohou absolvovat pracovnílékařské prohlídky a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti zaměstnavatele u svého praktického lékaře. Povinnosti uzavřít smlouvu s lékařem pracovnílékařských služeb se však tímto zaměstnavatel nezbaví, musí ho mít na dohled a poradenství.

Pokud zaměstnanci pracují na dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a pokud nevykonávají práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činností, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy, zaměstnavatel nemusí lékařskou prohlídku vyžadovat.

Zaměstnavatel hradí pracovnílékařské služby, tedy například i výpis ze zdravotnické dokumentace zaměstnance, který si smluvní lékař vyžádá.

Povinnosti při vzniku pracovního úrazu jsou jistě známé i malým firmám, zvláště v souvislosti s novými právními předpisy, o kterých se v poslední době hodně psalo - **novela zákoníku práce zákonem č. 205/2015 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, který nabyl účinnosti 1. října 2015, a **nařízení vlády č. 276/2015 Sb.**, o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které nabylo účinnosti 26. října 2015. Podle § 105 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vést v knize úrazů (náležitosti jsou stanoveny v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.) evidenci o všech (i drobných) úrazech a vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance. Také musí vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích.

Pokud charakter práce vyžaduje používání osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP), zaměstnavatel je poskytnout **bezplatně podle vlastního seznamu** zpracovaného na základě vyhodnocení rizik (§ 104 zákoníku práce). Seznam si může zpracovat podle tabulky v Příloze č. 1 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Rovněž si podle této tabulky pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití OOPP může vytvořit evidenční list přidělených OOPP pro jednotlivé zaměstnance, kde bude například datum předání

OOPP, podpis zaměstnance potvrzující převzetí, předpokládané datum vyřazení OOPP. Zaměstnavatel musí poskytnout OOPP všem zaměstnancům, kteří na ně mají nárok, a nikoli až po zkušební době, jak se někteří zaměstnavatelé mylně domnívají. Má právo vyžadovat, aby zaměstnanci přidělené OOPP nosili, ale měl by se také zajímat, zdali jsou vyhovující, a hledat řešení, pokud tomu tak není.

**Stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí, které se ve firmě používají, musí být pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány** [§ 4 odst. 1 písm. c) zákona č. 309/2006 Sb.]. Bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, dopravních prostředků a nářadí stanoví nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí. Podle § 4 tohoto nařízení vlády se kontrola bezpečnosti provozu zařízení před uvedením do provozu provádí podle průvodní dokumentace výrobce, a pokud to takto není možné, tak podle **místního provozního bezpečnostního předpisu** vydaného zaměstnavatelem. Zařízení musí být vybaveno provozní dokumentací. Následná kontrola musí být prováděna nejméně jednou za 12 měsíců v rozsahu stanoveném místním provozním bezpečnostním předpisem, nestanoví-li zvláštní právní předpis, popřípadě průvodní dokumentace nebo normové hodnoty rozsah a četnost následných kontrol jinak.

K běžnému vybavení každé firmy patří kancelářské spotřebiče jako počítače nebo elektrické spotřebiče pro domácnost, jako například rychlovarná konvice, lednice, mikrovlnná trouba. Tyto spotřebiče, aby je mohli obsluhovat laici a byly v rozsahu jejich určení bezpečné, musí být ve shodě s příslušnými harmonizovanými technickými normami a nařízeními vlády (evropskými směnicemi). Na spotřebiče musí být vypracováno výrobcem nebo jeho zplnomocněným zástupcem ES prohlášení o shodě a výrobek musí být označen značkou shody CĚ (CONFORMITY EUROPE). **Na pracovišti mohou být pouze spotřebiče bezpečné, schválené zaměstnavatelem.** Donesené spotřebiče zaměstnanci lze použít pouze s vědomím zaměstnavatele.

Jak již uvedeno výše, na základě § 103 zákoníku práce musí být zaměstnanci školeni o předpisech BOZP, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž mohou přijít do styku. Musí tedy být seznámeni s elektrickým zařízením, elektrickými spotřebiči, jejich obsluhou a riziky (§ 3 vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění pozdějších předpisů).

Základní technickou normou k zajištění bezpečnosti elektrických spotřebičů během používání je **ČSN 33 1600 ed. 2 Revize a kontroly elektrických spotřebičů během používání.**

Nejméně **jednou v roce** zaměstnavatel musí organizovat **prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních** v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat (§ 108 zákoníku práce). O této prověře vyhotovuje zápis.

V malých firmách většinou odborová organizace nepůsobí. Zaměstnanci mají možnost si podle § 278 zákoníku práce zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP, k zajištění práva na informace a projednání. To však také nebývá v malých firmách zvykem. Často slýchávám názor, že malé firmy příliš neplní své povinnosti v BOZP. „*Když mají OZO v BOZP, jsou většinou bez porušení. Pak jsou firmy, u kterých proběhla kontrola z inspekce práce, dali si BOZP do pořádku a buďto nadále udržují, nebo zpracovanou dokumentaci opráší až před další kontrolou. Kanceláře jsou z důvodu malého množství rizik bez problému, horší jsou například stavební firmy. Tam to může pozitivně ovlivnit zadavatel prací nebo koordinátor BOZP na staveništi. Většinou je to lepší na stavbách, kde probíhají nějaké specializované práce,*“ hodnotí situaci Ing. Milan Moravec z Oblastního inspektorátu práce pro hl. m. Prahu.

Některým malým firmám se zdá plnění úkolů v BOZP zkrátka příliš finančně nákladné a mnohdy i zbytečné nebo své povinnosti neplní z důvodu příliš složité legislativy. Tvůrci právních předpisů by si měli uvědomit, že **BOZP platí pro všechny a měla by být pro všechny také srozumitelná.**

#### **POUŽITÉ ZDROJE:**

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

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů;

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů;

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