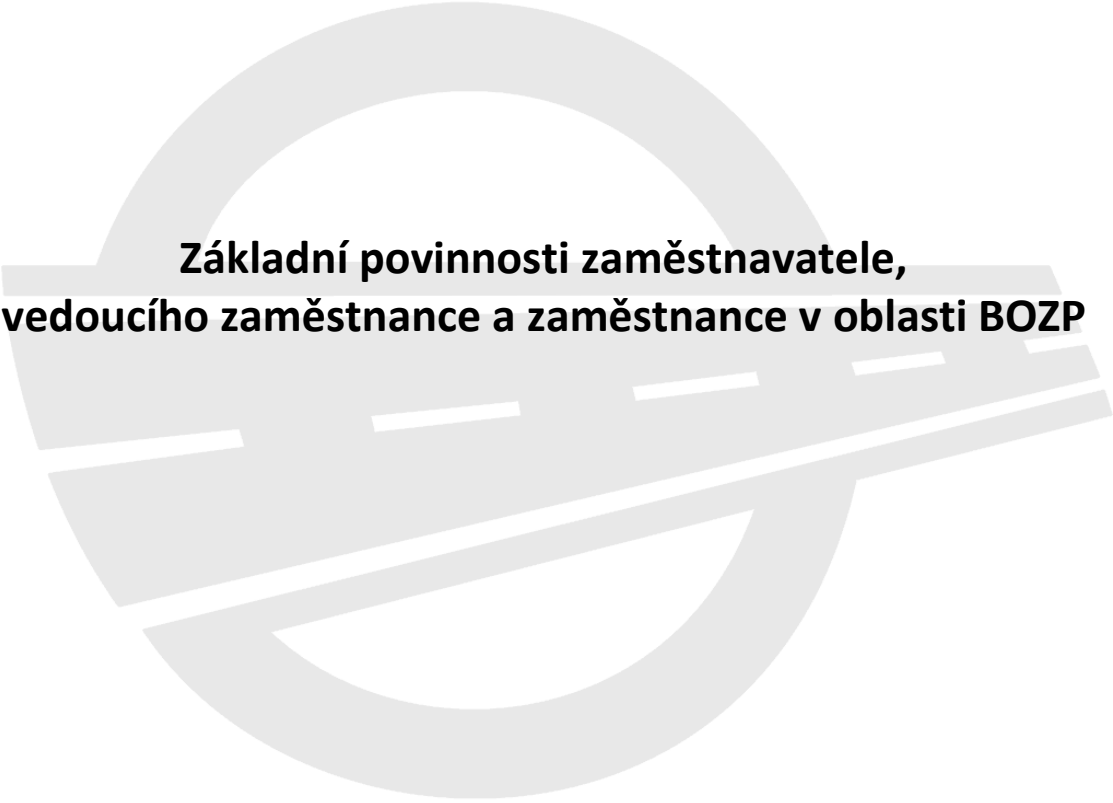


PRŮVODCE V OBLASTI BOZP
pro odborové organizace OS DOSIA
č. 2/2022

**Základní povinnosti zaměstnavatele,
vedoucího zaměstnance a zaměstnance v oblasti BOZP**





OBSAH:

1.	Úvod	3
2.	Povinnosti zaměstnavatele	4
3.	Povinnosti vedoucího zaměstnance	12
4.	Povinnosti zaměstnance	13
5.	Závěr	15
6.	Legislativa	16

1. Úvod

Pojem BOZP, **B**epečnost a **O**chrana **Z**daví při **P**ráci, znamená souhrn opatření provedených zaměstnavatelem prostřednictvím vedoucích zaměstnanců a dodržovaných zaměstnanci k minimalizaci rizikových faktorů, působících během pracovního procesu na zaměstnance. V pracovním procesu je zaměstnanec ohrožován riziky, která jsou součástí pracovní činnosti a k jejich odstranění nebo minimalizaci musí provádět nezbytné úkony před, v průběhu a po ukončení pracovní činnosti. Zdravotní způsobilost je přitom základním požadavkem pro výkon práce.

Také legislativa České republiky a Evropské unie na toto pamatuje. Odpovědné instituce vydávají zákony, směrnice, nařízení a vyhlášky k zajištění požadavků na BOZP. Přitom je třeba klást důraz na povinnost zaměstnavatele zajišťovat a vynakládat finanční prostředky k zajišťování požadavků BOZP a v souvislosti s tím provádění fyzických kontrol pracovišť, zajišťování technické a provozní způsobilosti objektů, pracovních strojů, náradí apod.

Základními legislativními kameny v oblasti BOZP jsou v ČR zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“) a zákon č. 309/2006 Sb., kterými 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, ve znění pozdějších předpisů. Dalšími zákony z oblasti BOZP jsou například:

- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

K provedení uvedených zákonů jsou vládou vydávána nařízení vlády nebo jsou příslušným ministerstvem vydány vyhlášky, ze kterých můžeme jmenovat například tyto:

- nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí;
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen při provozování dopravy dopravními prostředky;
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí;
- 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;
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
- nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů;
- nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů (*druhy značek, umístování značek, bezpečnostní barvy, signály*);
- nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků;

- 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.

2. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Základní povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti stanovuje ZP v části páté - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

ZP § 101 odst. 1) zní: „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").“

Podrobněji jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti rizik uvedeny v § 102 ZP, kde je uvedeno:

- (1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímaním opatření k předcházení rizikům.*
- (2) 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.*
- (3) 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.*
- (4) 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.*
- (5) Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí*
 - a) omezování vzniku rizik,*
 - b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,*

- c) *přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,*
 - d) *nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,*
 - e) *nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,*
 - f) *omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,*
 - g) *plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,*
 - h) *přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,*
 - i) *provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,*
 - j) *udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*
- (6) *Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje s poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovnílékařských služeb jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.*
- (7) *Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.*

ZP rozpracovává povinnosti zaměstnavatele v oblasti hodnocení rizik velice podrobně, nestanovuje však za jakých podmínek může tyto úkoly zaměstnavatel provádět. Tyto podmínky stanovuje zákon č. 309/2006 Sb. v § 9 odst. 1, který ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik 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 činnost.*

Zaměstnavatel může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik, je-li k tomu způsobilý nebo odborně způsobilý v případech a za podmínek uvedených v § 9 odst. 3 písm. a) a b) zákona č. 309/2006 Sb., jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, kterého zaměstnává v pracovněprávním vztahu nebo jinou odborně způsobilou osobou.

Dle § 9 odst. 3 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb. může zaměstnavatel zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, zaměstnává-li nejvýše 25 zaměstnanců a má-li k tomu potřebné znalosti.

Dle § 9 odst. 3 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb. může zaměstnavatel zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými osobami, zaměstnává-li 26 až 500 zaměstnanců.

Dle § 9 odst. 3 písm. c) pokud zaměstnává více, jak 500 zaměstnanců musí úkoly v prevenci rizik zajišťovat vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami.

Další povinnosti zaměstnavatele jsou uvedeny v § 103 ZP:

(1) Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,*
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,*
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,*
- d) sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovní lékařských služeb jim budou poskytnuty pracovní lékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovní lékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,*
- e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělků, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělků,*
- f) 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 rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,*
- g) 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,*
- h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které*

- kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,
- i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
 - k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
 - l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.

Informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

- (2) 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 vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále
 - a) při změně
 - 1. pracovního zařazení,
 - 2. druhu práce,
 - b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
 - c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- (3) Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.
- (4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.
- (5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu

pracovních podmínek, úpravu pracovišť, vyhrazování pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Jednou z dalších povinností zaměstnavatele, kterou nesmí opomenout, je vybavování zaměstnanců osobními ochrannými pracovními prostředky (dále též „OOPP“). Tato povinnost je dána § 104 ZP kde se uvádí: „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 Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 (Certifikáty vydané podle zrušeného NV č. 21/2003 Sb. lze používat po celou dobu jejich platnosti, nejdéle však do 21. 4. 2023).

Nově se v Nařízení EP a Rady EU objevuje požadavek na dokument obsahující posouzení rizik, proti kterým mají OOPP chránit. Mezi položkami potřebné technické dokumentace jsou i OOPP vyráběné individuálně a přizpůsobené konkrétnímu uživateli (např. ochranná obuv pro uživatele s ortopedickými vadami).

Bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků jsou uvedeny v nařízení vlády č. 390/2021 Sb. Součástí uvedeného nařízení vlády jsou také povinnosti zaměstnavatele pro poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Další povinností zaměstnavatele je vytváření pracovních podmínek zaměstnancům, což mimo jiné ukládá nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanovují podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci a nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. zapracovává příslušné předpisy EU a upravuje další podmínky BOZP:

§ 1

(1) Toto nařízení zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje v návaznosti na přímo použitelné předpisy Evropské unie)

- a) rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, metody a způsob jejich zjišťování, hygienické limity,*
- b) způsob hodnocení rizikových faktorů z hlediska ochrany zdraví zaměstnance (dále jen „hodnocení zdravotního rizika“),*
- c) minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance,*
- d) podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a jejich údržby při práci s olovem, chemickými látkami nebo směsmi, které se vstřebávají kůží nebo sliznicemi, a chemickými látkami, směsmi nebo prachem, které mají dráždivý účinek na kůži, karcinogeny, mutageny a látkami toxickými pro reprodukci, s azbestem, biologickými činiteli a v zátěži chladem nebo teplem,*
- e) bližší podmínky poskytování ochranných nápojů,*
- f) bližší hygienické požadavky na pracoviště a pracovní prostředí,*

- g) bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů při zátěži teplem nebo chladem, při práci s chemickými látkami, směsmi, prachem, olovem, azbestem, biologickými činiteli a při fyzické zátěži,*
- h) bližší požadavky na práci se zobrazovacími jednotkami,*
- i) některá opatření pro případ zdolávání mimořádné události, při které dochází ke zvýšení expozice na úroveň, která může vést k bezprostřednímu ohrožení zdraví nebo života (dále jen „nadměrná expozice“) zaměstnance exponovaného chemické látce, směsi nebo prachu,*
- j) rozsah informací k ochraně zdraví při práci s olovem, při nadměrné expozici chemickým karcinogenům, mutagenům nebo látkám toxickým pro reprodukci, s biologickými činiteli a při fyzické zátěži,*
- k) minimální požadavky na obsah školení zaměstnance při práci, která je nebo může být zdrojem expozice azbestu nebo prachu z materiálu obsahujícího azbest.*

Toto vládní nařízení stanovuje také požadavky pro poskytování ochranných nápojů a definuje tepelnou zátěž. K naplnění požadavků tohoto nařízení je zaměstnavatel povinen zajistit zpracování vnitropodnikové normy a zohlednit jednotlivé třídy práce, které jsou uvedeny v příloze č.1 tohoto nařízení. V letních měsících při zvýšené teplotní zátěži musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům dostatek tekutin a minerálních látek (ochranné nápoje).

Naopak v zimních měsících nebo v provozech s uměle udržovanou teplotou pod 4 °C, tzv. práce v chladové zátěži, musí být zaměstnancům poskytovány teplé nápoje k prohřátí organismu. Dále je zaměstnavatel povinen za podmínek uvedených v § 7 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. zřídit ohřívárny a podle teplot na pracovišti stanovit maximální dobu nepřetržité práce. Bezpečnostní přestávky mezi jednotlivými úseky nepřetržité práce v chladové zátěži musí trvat nejméně 10 minut.

V další části nařízení vlády č. 361/2007 Sb. je řešena pracovní poloha. Při trvalé práci vykonávané zaměstnancem se hodnotí zdravotní riziko pracovní polohy, zejména provádí-li zaměstnanec opakující se pracovní úkony, při nichž si nemůže pracovní polohu volit sám, ale tato je přímo závislá na konstrukci stroje, uspořádání pracovního místa a pracoviště a charakteru prováděné práce. Práce spojená se zaujímáním podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh překračující stanovené hygienické limity musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.

Také ruční manipulace s břemenem přináší svá rizika, na které je třeba brát zřetel. V §§ 28 až 30 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. je vymezení pojmu ruční manipulace s břemenem, hodnocení zdravotního rizika, hygienické limity a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnance. Ustanovení § 29 odst. 2 stanovuje, že muž smí manipulovat s břemenem o hmotnosti do 50 kg a žena do 30 kg.

Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného mužem při občasném zvedání a přenášení je 50 kg, při častém zvedání a přenášení 30 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene mužem 5 kg, přičemž občasným zvedáním a přenášením se rozumí přerušované zvedání a přenášení břemene nepřesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně a častým zvedáním a



přenášením břemene se rozumí zvedání a přenášení břemene přesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně.

Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného ženou při občasném zvedání a přenášení je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg.

Další požadavky jsou stanoveny v § 31 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., pro práce spojené s psychickou zátěží. Pod tímto pojmem se rozumí práce:

- a) spojená s monotonií,
- b) ve vnuceném pracovním tempu,
- c) v třísměnném (dle ZP se jedná o vícesměnný) nebo nepřetržitém pracovním režimu,
- d) vykonávaná pouze v noční době.

Dále je v § 34 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. hodnocena práce se zrakovou zátěží. Práci se zrakovou zátěží se rozumí trvalá práce:

- a) spojená s náročností na rozlišení detailů,
- b) vykonávaná za zvláštních světelných podmínek,
- c) spojená s používáním zvětšovacích přístrojů, sledováním monitorů nebo se zobrazovacími jednotkami,
- d) spojená s neodstranitelným oslňováním.

I při práci s psychickou či zrakovou zátěží je zaměstnavatel povinen přijmout opatření k zamezení ohrožení zdraví, které při práci spojené s monotonií nebo ve vnuceném pracovním tempu nebo při práci se zrakovou zátěží, spočívá v bezpečnostních přestávkách, které jsou v trvání 5 až 10 minut po každých dvou hodinách od započetí práce nebo musí být zajištěno střídáním činností nebo zaměstnanců.

Práce se zobrazovacími jednotkami je pak řešena samostatně v tomto nařízení vlády v § 50.

Další povinnosti jsou zaměstnavatelům uloženy v §§ 53 až 55 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. k zajištění hygienických požadavků, mezi něž patří zásobování pitnou vodou, vybavení sanitárním zařízením, přičemž sanitárním zařízením se rozumí šatna, umývárna, sprcha, WC a pomocná zařízení (pomocným zařízením se rozumí zařízení k umývání pracovní obuvi, sušení pracovního oděvu a obuvi, místnost pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce, prostor pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň a prostor pro uskladnění úklidových prostředků), §§ 55a a 55b řeší legislativní požadavky na četnost úklidu a malování pracovišť.

Výše uvedený výčet povinností je základem k zajišťování povinností na úseku BOZP.

Mimo nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ukládají povinnosti v oblasti BOZP i další zákony a vládní nařízení:

- a) **nařízení vlády č. 101/2005 Sb.**, o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, které zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje podrobnější požadavky na zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti a v pracovním

prostředí. Toto nařízení řeší uspořádání pracoviště, výrobních a pracovních prostředků, stanovení obsahu a způsobu vedení provozní dokumentace a záznamů o vybavení pracoviště a určení osoby odpovědné za jejich vedení, stanovení termínů, lhůt a rozsahu kontrol, zkoušek, revizí, termínů údržby, oprav a rekonstrukce technického vybavení pracoviště, včetně pracovních a výrobních prostředků a zařízení, s ohledem na jejich provedení, doporučení výrobce a způsob používání, požadavky na pracoviště, rizikové faktory způsobující zhoršení technického stavu pracovních a výrobních prostředků a zařízení a v souladu s výsledky předcházejících kontrol, zkoušek či revizí, po dobu provozu a používání pracoviště. Podrobná příloha specifikuje požadavky na stabilitu a mechanickou odolnost staveb, elektrické instalace, průmyslové rozvody, potrubní systémy, vedení a sítě, únikové cesty a východy, střechy, příčky, stěny a stropy, podlahy, dveře, vrata, dopravní komunikace, nakládací a vykládací rampy, poskytování první pomoci venkovní pracoviště, skladování a manipulace s materiálem a břemeny.

- b) **nařízení vlády č. 378/2001 Sb.**, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, se vztahuje na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí. Toto nařízení zpracovává minimálními požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením, ochranné zařízení, kontroly před uvedením zařízení do pracovní činnosti a pravidelné kontroly zařízení. V příloze pak zpracovává další požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení pro zdvihání břemen a zaměstnanců.
- c) **nařízení vlády č. 375/2017 Sb.** v platném znění, kterým se stanoví vzhled, umístění a provedení bezpečnostních značek a zavedení signálů na základě ustanovení § 6 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb. V § 3 je popsán tvar, barva a vzhled jednotlivých druhů značek (zákazu, příkazu, výstrahy, informace apod.) Těmto značkám se říká bezpečnostní tabulky. V tomto nařízení vlády je řešeno i umístění značek a signálů, přičemž i zde platí, že všeho moc škodí. Proto je v § 2 uvedeno, že při umístění značek a zavedení signálů nesmí být jejich účinnost ovlivněna nesprávnou volbou, nedostatečnou údržbou, nedostatečným počtem nebo přítomností jiných značek nebo zdrojů světla nebo zvuků stejného typu, které snižují viditelnost nebo slyšitelnost. Z tohoto důvodu je zejména třeba omezit umístění většího počtu značek blízko sebe. V příloze k tomuto nařízení je pak uvedena tabulka barev značek a světelných signálů.
- d) **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. Toto nařízení zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci na pracovištích, na nichž jsou zaměstnanci vystaveni nebezpečí pádu z výšky nebo pádu do volné hloubky a bližší požadavky na bezpečný provoz a používání technických zařízení poskytovaných zaměstnancům pro práci ve výškách a nad volnou hloubkou. V příloze k tomuto nařízení jsou stanoveny další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci ve výškách a nad volnou hloubkou, a na bezpečný provoz a používání technických zařízení poskytovaných zaměstnancům pro práci ve výškách a nad volnou hloubkou.
- e) **nařízení vlády č. 168/2002 Sb.**, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen při provozování dopravy dopravními prostředky.

Zaměstnavatel při provozování dopravy dopravními prostředky organizuje práci zaměstnanců v souladu s tímto nařízením, se zvláštními právními předpisy, návodem dodaným výrobcem pro provoz a používání dopravních prostředků a místním provozním bezpečnostním předpisem vydaným zaměstnavatelem, kterým se stanoví pracovní a technologické postupy pro bezpečné provozování dopravy, bezpečnost provádění jednotlivých pracovních operací s ohledem na zvláštnosti pracoviště a pracovní prostředí, na možné ohrožení zaměstnanců povětrnostní situací a na pravidla dorozumívání mezi zaměstnanci při pracovních operacích. Další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování silniční dopravy, vnitrozemské plavby, letecké dopravy a dráhy, drážní dopravy a dráhy průmyslové, jsou uvedeny v přílohách k tomuto nařízení.

K zajištění požadavků na BOZP je zaměstnavatel povinen zajistit, aby byli všichni vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci řádně seznámeni s platnou legislativou, vnitropodnikovými normami a pokyny. Tato povinnost vyplývá i z § 103 odst. 3 ZP, kde je uvedeno, že zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

Zaměstnavatel má také uloženu povinnosti k vyšetřování, oznamování a odškodňování pracovních úrazů zaměstnanců. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost řádně vyšetřit příčiny pracovního úrazu a přijmout opatření k zabránění jeho opakování. Dále pak ze ZP a NV č. 201/2010 Sb. vyplývá zaměstnavateli povinnost hlášení pracovního úrazu s pracovní neschopností delší než tři dny, popřípadě smrtelného pracovního úrazu, příslušným institucím. NV č. 201/2010 Sb. je v účinnosti od 1. 1. 2011 (po novele je účinnost od 1. 1. 2015).

3. Povinnosti vedoucího zaměstnance

Zaměstnavatel musí uplatňovat plnění povinností v oblasti BOZP prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, kteří jsou zástupci zaměstnavatele na jednotlivých pracovištích. Rozsah jejich povinností jim musí určit zaměstnavatel pracovní smlouvou, pracovní náplní a vnitropodnikovými normami.

Dle § 11 ZP se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny.

Vedoucí zaměstnanec musí při plnění svých povinností postupovat zodpovědně, nezavdávat příčiny k porušování předpisů týkajících se zejména oblasti BOZP. Vedoucí zaměstnanec musí umět najít kompromis mezi kvantitou a kvalitou, z čehož vyplývá, že by měl zaměstnancům přidělovat pracovní úkoly tak, aby bylo možné je při dodržení všech příslušných opatření k bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnance zvládnout.

Také by vedoucí zaměstnanec neměl opomenout, že pokud on sám bude porušovat nebo tolerovat porušování vnitropodnikových norem nebo legislativy, budou toto praktikovat i jemu podřízení zaměstnanci. Neměl by tedy opomenout, že „laxní“ přístup k oblasti BOZP se odrazí v bezpečnosti na pracovišti, respektive, že pracoviště bude čím dál tím méně bezpečné a bude jen otázkou času, kdy se začnou stávat na takovémto pracovišti pracovní úrazy.

Z pohledu legislativy nesmí vedoucí zaměstnanec opomenout, že právě on je tím člověkem, na kterého se zaměstnanec obrátí v případě zjištění nějakých závad či nedostatků na pracovišti, které ohrožují bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců. Pokud se tak stane, je na vedoucím zaměstnanci, aby se zaměstnavatelem našel řešení k odstranění nedostatků nebo závad na pracovišti.

Vedoucí zaměstnanec nesmí opomenout řádně objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu. Tyto příčiny je potřeba objasnit objektivně a poté ve spolupráci se zaměstnavatelem přijmout účinná opatření k zabránění opakování pracovního úrazu. Toto musí samozřejmě provést za účasti odborové organizace.

Vedoucí zaměstnanec nesmí opomenout, že důležité je předcházet pracovním úrazům. Musí tedy věnovat pozornost dodržování pracovních postupů, používání osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnanci a v neposlední řadě též zákaz kouření, požívání alkoholu a zneužívání jiných návykových látek na pracovišti a kontrolovat též, aby zaměstnanci pod vlivem těchto látek nevstupovali na pracoviště a nezačali pracovat. V případě, že zjistí závady, musí učinit opatření k zabránění poškození zdraví třeba i tím, že zaměstnanci neumožní vykonávat práci do té doby, dokud nebude závada odstraněna (např. dokud zaměstnanec nepoužije přidělené OOPP, bezpečné pracovní nářadí atp.).

Při nástupu nového zaměstnance nebo při zavedení nové technologie či nového pracovního postupu, nesmí vedoucí zaměstnanec opomenout řádně proškolit zaměstnance a v praxi jim vše potřebné vysvětlit.

Jak z výše uvedeného vyplývá, je vedoucí zaměstnanec zodpovědný za dění na pracovišti jak z hlediska splnění plánu, tak z hlediska BOZP, přičemž je třeba si uvědomit, že BOZP je nedílnou součástí plnění pracovních úkolů a opomenutí se může vedoucím zaměstnanci vrátit v podobě trestněprávní odpovědnosti dle trestního zákoníku.

4. Povinnosti zaměstnance

§ 106 ZP stanovuje „Práva a povinnosti zaměstnance“:

- (1) *Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.*
- (2) *Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných*

fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

- (3) *Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*
- (4) *Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen*
- a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,*
 - b) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,*
 - c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,*
 - d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,*
 - e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,*
 - f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,*
 - g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262-f3056147>,*
 - h) 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,*
 - i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.*



Dle výše uvedeného § 106 nesmí tedy zaměstnanec opomenout, že má v pracovním procesu a v oblasti BOZP svá práva. Má právo se účastnit při řešení otázek v oblasti BOZP a podílet se tím na vytváření bezpečnějšího pracovního prostředí. Samozřejmě i zde platí, že práva a povinnosti mají souvztažnost, a proto je důležité nezapomínat ani na své povinnosti. Ve vztahu k oblasti BOZP doporučuji si uvědomit, že nebude-li zaměstnanec plnit své povinnosti a bude-li pouze poukazovat na svá práva, může ho to stát život nebo trvalé poškození zdraví, což mu žádné peníze pak nenahradí.

K uplatňování práv a povinností zaměstnanců je nutná účast na školení, přitom je třeba si uvědomit, že neznalost předpisů neomlouvá a následný pracovní úraz může skončit vážným poškozením zdraví případně i smrtí zaměstnance. Nepoužití osobních ochranných pracovních prostředků může mít také za následek vznik pracovního úrazu nebo také může mít za následek postih zaměstnance.

Dále je třeba upozornit na to, že alkohol nebo jiné návykové látky snižují pozornost a práh pudu sebezáchovy posouvají za bezpečné hranice. Proto je nutno dodržovat zásadu, že do práce nesmí zaměstnanec přijít pod vlivem těchto látek a ani je během výkonu práce požívat.

Dále nesmí zaměstnanec opomenout, že podobné účinky má i únava, a proto by měl do práce chodit odpočatý.

V případě, že k pracovnímu úrazu dojde, je zaměstnanec povinen ohlásit ihned i sebemenší pracovní úraz vedoucímu zaměstnanci. Již mnohokrát se stalo, že z naražené ruky se nakonec „vyklubala“ zlomenina a z důvodu pozdního ošetření komplikovaná léčba a dlouhodobá pracovní neschopnost, přičemž důkazní břemeno (tedy prokázat, že se jedná o pracovní úraz) leží v takovém případě na zaměstnanci.

5. Závěr

Při výčtu povinností zaměstnavatele, vedoucího zaměstnance a zaměstnance, je zřejmé, že největší díl odpovědnosti nese zaměstnavatel. Nepoměr je však pouze zdánlivý, protože zaměstnavatel se všemi svými povinnostmi seznámí vedoucí zaměstnance a ti pak mají stejné množství povinností jako zaměstnavatel a navíc tím, že jsou denně v provozu, mají i povinnost provádět fyzickou kontrolu pracoviště a zaměstnanců. I zaměstnanec má však mimo plnění povinností, uložených mu zaměstnavatelem také povinnost dodržovat požadavky na BOZP a neohrožovat svým jednáním sebe ani další osoby. Také se ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci a se zaměstnavatelem podílí na zajišťování bezpečného pracovního prostředí.

6. Legislativa

Zde uvádím výběr z právních předpisů v oblasti BOZP:

zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů;

zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů;

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů;

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

zákon č. 309/2006 Sb., 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. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů;

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

zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon), ve znění pozdějších předpisů;

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

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

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

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

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;

nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů;

nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, ve znění pozdějších předpisů;

nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;

nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, 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. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů;

nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů

nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků;



vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů;

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. 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;

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);

vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů;

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);

Zpracoval:

Petr Vozáb - svazový inspektor bezpečnosti práce OS DOSIA
tel.: 737 246 022
e-mail: vozab.petr@dosia.cz

Aktualizoval:

Alexander Haim - svazový inspektor bezpečnosti práce OS DOSIA
tel.: 737 246 021
e-mail: haim.alexander@dosia.cz
web: www.dosia.cz