

**1.1.1 HLAVA PÁTÁ**  
**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

**§ 132**

**Základní ustanovení**

(1) 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").

(2) Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

(3) Za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.

(4) 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. Každý ze zaměstnavatelů je přitom povinen

- a) zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele, a
- b) spolupracovat při zajištění bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí pro všechny zaměstnance na pracovišti.

(5) Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

*Důvodová zpráva:*

*Navrhuje se zpřesnit dosavadní úpravu povinností a odpovědností zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hlavním cílem zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců při práci. Rizika v největším počtu případů pramení z vadného uspořádání pracoviště, působení rizikových faktorů, volby a použití pracovních prostředků, pracovních postupů a režimů práce, z úrovně vzdělání zaměstnanců a jejich poučení k práci nebo jejich nepříznivého zdravotního stavu.*

*Hodnocení a eliminaci rizik upravuje rámcová směrnice 89/391/EEC o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a všechny dílčí směrnice EEC z ní vycházející.*

*Zpřesňuje se též úprava povinností zaměstnavatele v případech, kdy na jednom pracovišti plní úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů.*

**Výklad:**

*V tomto ustanovení se vymezují základní zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tj. zejména, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna rizika možného ohrožení jejich života a zdraví a určuje se, na koho se tato povinnost vztahuje a kdo za plnění úkolů plynoucích z této odpovědnosti zaměstnavatele odpovídá. Definice pojmu zaměstnavatel vychází z [§ 8](#) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že [§ 137](#) zákoníku práce, tj. [poslední paragraf hlavy páté](#), zůstává touto novelou nedotčen, a že z něj explicitně vyplývá, že tato část platí přiměřeně i pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje nebo pro fyzickou osobu, která podniká podle zvláštního předpisu a nikoho nezaměstnává nebo spolupracujícího manžela nebo dítě výše uvedených osob, je zřejmé že všechny zásady obsažené v tomto [úvodním paragrafu hlavy páté](#), stejně jako v následujících paragrafech, se vztahují i na všechny tyto osoby.*

*Podle [§ 9 odst. 3](#) zákoníku práce se vedoucími zaměstnanci rozumějí orgány zaměstnavatele, jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele. Tito vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům zaměstnavatele pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné úkoly. Je nesporné, že tyto zásady platí plně i pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak jak jsou zde rozpracovány.*

*Při jmenování těchto zaměstnanců do funkce je důležité, aby při stanovení jejich náplně práce nebyla nikdy opomenuta zásada, která je obsažena v [§ 132 odst. 3](#) zákoníku práce, a to že úkoly v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností. Tato zásada má význam zejména z hlediska základních povinností vedoucích zaměstnanců obsažených v [§ 74](#) zákoníku práce a z hlediska odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů. Při jmenování vedoucích zaměstnanců do funkcí musí zaměstnavatel též sledovat, zda tyto zaměstnanci znají předpisy k*

*zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vztahující se k jejich činnosti. Podle těchto ustanovení každý vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele odpovídá za zajišťování bezpečnosti zaměstnanců a za stav pracovních podmínek v té činnosti, kterou bezprostředně řídí či vykonává. I když jde o všechny zaměstnance, je nutno rozlišovat stupeň jejich odpovědnosti. Ten je jiný u statutárního orgánu a jiný u ostatních vedoucích zaměstnanců, neboť za celkovou úroveň péče o zaměstnance a za činnost podřízených zaměstnanců při bezpečné práci je odpovědný statutární orgán u zaměstnavatele, který je právnickou osobou nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou sám osobně. V případě porušení těchto zásad se může jednat o porušení pracovní kázně ve smyslu [§ 46 odst. 1 písm. f\)](#) zákoníku práce (důvod výpovědi) nebo ve smyslu [§ 53 odst. 1 písm. b\)](#) zákoníku práce (důvod okamžitého zrušení pracovního poměru).*

*Tyto základní principy, byť se na první pohled jeví jako obecné a zaměstnavatelům i zaměstnancům zcela samozřejmé, mají obrovský význam pro praxi. V okamžiku, kdy vznikne škoda, ať již zaměstnavateli či zaměstnanci, je nedílnou součástí posouzení celkové situace a všech okolností i posouzení toho, jak byly dodrženy všechny zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A právě porušení základních principů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bývá v praxi nejčastějším důvodem vzniku škody ať na jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu. Nejzávažnější důsledky má nedodržení zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v případech vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, kdy se však již zkoumá jen, které zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byly porušeny a do jaké míry kterým účastníkem pracovněprávního vztahu. Z toho důvodu je třeba celou tuto část zákoníku práce chápat jako preventivní, jejímž cílem je chránit zdraví zaměstnanců. Zásada, že náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel, je z důvodu svého zásadního významu a systematického členění hlavy páté nově vložena přímo do tohoto [úvodního paragrafu](#). Proti původnímu znění [§ 132](#) doznává toto ustanovení podstatných změn, je obsáhlejší, adresnější a formulačně přesnější. Dá se říci, že se tím v zákoníku práce rozpracovává ústavní princip, že každý má právo na ochranu zdraví a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28 a 31 Listiny základních práv a svobod), podrobněji se aplikuje přímo do textu zákona Českou republikou ratifikovaná Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí*

*a navíc se implementuje tzv. rámcová směrnice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Evropské unie, která klade zvláštní důraz právě na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Zvláštní význam se přikládá řešení rizikových situací na pracovištích, kde působí více zaměstnavatelů, jako jsou velké stavby nebo montáže.*

*Z hlediska věcného je však třeba k tomuto paragrafu přistupovat jako k ustanovení obsahujícímu pouze základní a nejdůležitější zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další navazující paragrafy této hlavy jsou pak konkrétním rozpracováním těchto základních zásad a i tak není jejich obsah plně vyčerpávající. Na tuto část zákoníku práce navazuje bezprostředně řada stále platných podzákonných norem (vyhlášek, směrnic apod.) upravujících oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Svoji nezastupitelnou úlohu zde mají i kolektivní smlouvy (zejména podnikové) či pracovní řády vydávané na základě předchozího souhlasu příslušného odborového orgánu, kde se dají základní principy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci konkretizovat podle podmínek zaměstnavatele a jeho pracovišť.*

## § 132a

### Prevence rizik

(1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik.

(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 vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu. [24a](#))

(4) Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

(5) Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel 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 a prací ve ztížených pracovních podmínkách novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, 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 faktorů překračujících nejvyšší přípustné hodnoty a dalších škodlivých faktorů 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 v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem, [24b](#)
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6) Zaměstnavatel přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Rozsah opatření podle věty první stanoví vláda nařízením.

Zaměstnavatel je povinen zajistit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména lékařské pomoci, hasičů a policie a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči 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 dbát o zlepšování pracovních podmínek.

---

<sup>24a)</sup> Například vyhláška č. 324/1990 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízení při stavebních pracích.

<sup>24b)</sup> Například vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění vyhlášky č. 324/1990 Sb. a vyhlášky č. 207/1991 Sb.

*Důvodová zpráva:*

*Povinnost zaměstnavatele kontrolovat účinnost a dodržování opatření k prevenci rizik a k minimalizaci neodstranitelných rizik směřuje k následnému ověření efektivity přijatých opatření. Povinnost tato opatření přizpůsobovat měnícím se skutečností a zlepšovat pracovní podmínky (tzn. soubor fyzikálních, chemických a biologických faktorů a fyzické a duševní zátěže, které působí na zaměstnance při práci a mohou ovlivňovat fyziologické reakce jeho organismu a jeho tělesné a duševní zdraví) je převzata z požadavků čl. 6 odst. 1 rámcové směrnice 89/391/EEC. Z této směrnice vyplývají i uváděné všeobecné preventivní zásady k prevenci rizik.*

*Úprava rizikových faktorů vychází ze směrnice č. 80/1107/EEC a dalších směrnic, např. č. 88/642/EEC, č. 82/605/EEC o ochraně proti rizikům, která vznikají nebo mohou vznikat při práci z důvodu expozice zaměstnance účinkům kovu olova a jeho iontových sloučenin, č. 83/477/EEC o ochraně zaměstnanců před účinky azbestu při práci včetně změny č. 91/382/EEC, č. 90/679/EEC o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci, č. 90/394/EEC o ochraně pracujících před riziky souvisejícími s expozicí karcinogenů při práci a č. 86/188/EEC o ochraně zaměstnanců před působením hluku.*

*Kolektivní ochranou se rozumí prostředky zejména technického, technologického nebo organizačního charakteru, zajišťující bezpečné pracovní podmínky více zaměstnancům společně.*

*Podrobněji jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele v případech mimořádných událostí. (Poznámka: vzhledem ke změnám provedeným při projednávání návrhu novely zákoníku práce v Parlamentu neodpovídá znění důvodové zprávy konečnému znění zákonného ustanovení.)*

**Výklad:**

*Ustanovení [§ 132a](#) rozpracovává obecnou zásadu povinnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsaženou v [§ 132 odst. 1](#) zákoníku práce ve vztahu k prevenci rizik. Toto ustanovení je zcela nové, zákoník práce dosud nikdy neobsahoval samostatné ustanovení týkající se pouze otázky prevence rizik. Jaký význam této otázky zákonodárce přikládá, je již patrné z toho, že obsah tohoto ustanovení zdůraznil i v nadpisu.*

*Samotný pojem "riziko" se v zákoníku práce blíže nedefinuje. V podstatě se dá říci, že každá lidská činnost je zdrojem rizik pro člověka, tím spíše pak činnost zaměstnance v pracovním procesu. Z hlediska pracovního práva patří mezi rizika všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie apod. V teorii pracovního práva se pojem "riziko" definuje jako "kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění nebo poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potencionálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance". Pracovní rizika obvykle dělíme na mechanická, fyzikální, chemická a biologická. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec při práci přichází do styku. Mechanická rizika můžeme hodnotit na základě analýzy pracovních úrazů zaměstnanců určitých profesí, které zaměstnavatelé znají z vlastních rozborů nebo z rozborů, která přináší odborná literatura. Škodlivé působení vibrací, tepla, záření, chemických a biologických rizik se stanoví jednak na základě všeobecných znalostí a poznatků o jejich nejvyšší přípustné koncentraci, na základě*

*rozborů důvodů pracovních úrazů a nemocí z povolání a na základě odborných, zejména hygienických měření.*

*Toto ustanovení s ohledem na svůj preventivní charakter musí být naplňováno již při plánování výroby a pracovních činností, při rozmísťování strojů a zařízení a při údržbě budov a strojního zařízení. Vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozumí účelná dělba práce mezi vedoucí zaměstnance, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstraňování zjištěných závad. Jeho smyslem a účelem je vést zaměstnavatele (ale i zaměstnance) k nalezení přijatelné míry rizik. Dosažení tzv. "nulového rizika" tj. absolutní eliminace pracovních úrazů a nemocí z povolání není v oblasti pracovněprávních vztahů prakticky možné. Z toho důvodu klade zákonodárce na tato ustanovení zvláštní důraz a odpovědnost za prevenci rizik ukládá zaměstnavateli.*

*V [odstavci 2](#) tohoto ustanovení se definuje pojem "prevence rizik". Tato definice je v naprostém souladu s definicí, kterou používá rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně při práci. Podle článku 3 písm. d) této směrnice se totiž pod pojmem prevence rizik rozumí "veškerá ustanovení nebo opatření, která jsou zavedena nebo se plánují na všech stupních činnosti podniku k prevenci nebo snížení pracovních rizik". Proces, jehož cílem je optimalizace rizika se nazývá hodnocení a řízení rizik. První část procesu, která se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáním rizik, přináší podklady potřebné pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru. Proto v následujících odstavcích ukládá zákonodárce povinnosti zaměstnavateli jak při vyhledávání rizik a zjišťování jejich příčin a zdrojů (tedy příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání), tak při přijímání opatření k jejich odstranění. I tato ustanovení jsou přesnou implementací rámcové směrnice směrnice o bezpečnosti a ochraně při práci, konkrétně jejího článku 6 odstavců 1 a 2. Návod, jak by měl zaměstnavatel postupovat při hodnocení a řízení rizik je rozpracován v [odstavci 3](#). Odkaz pod čarou na vyhlášku č. 324/1990 Sb. je však pouze příkladný. Zaměstnavatel si musí zjistit sám všechny předpisy z oblasti BOZP, které se vztahují k činnostem u něj vykonávaným a na jejich základě si musí sám stanovit metodu hodnocení a řízení rizik.*

*Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno, což odpovídá právní úpravě před novelou (viz dosavadní znění [§ 133 odst. 1 písm. a\)](#) zákoníku práce). Zákon přímo neukládá zaměstnavateli, jakým způsobem má ono vyhodnocování rizik provádět. Záleží proto na zaměstnavateli samotném, jakou formu zvolí. To vše bude záviset mimo jiné i na velikosti zaměstnavatele, rizikovosti jeho pracovních činností a také na jeho potřebách. V každém případě je však třeba i tuto povinnost zaměstnavatele chápat jako jeho pracovněprávní povinnost, za jejíž porušení mu může být příslušnými kontrolními orgány uložena sankce. Je proto třeba, aby si zaměstnavatelé všechny tyto souvislosti uvědomili, a aby tak sami sebe chránili před možnými následky plynoucími z nedodržování pracovněprávních předpisů.*

*V [odstavci 5](#) se definuje nový pojem "všeobecných preventivních zásad", ze kterých musí zaměstnavatel při všech opatřeních k prevenci rizik vycházet. Tento pojem se sice možná na první pohled jeví jako velice široký, nicméně je zajisté ku prospěchu věci, že je definován přímo v zákoně a je nepochybné, že bude přínosem pro praxi. V této souvislosti se nově ukládá zaměstnavateli povinnost přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany. Pod pojmem "kolektivní ochrana" se rozumí ochrana pro více zaměstnanců společně, např. zavedením nové technologie na pracovišti, odstraněním namáhavé práce apod. Pod pojmem "individuální ochrana" se rozumí poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. Individuální ochrana však nastupuje až tam, kde nelze vyloučit škodlivé vlivy prostředky kolektivní ochrany.*

*V [odstavci 6](#) se precizují zásady zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců oproti [§ 133 odst. 1 písm. d\)](#) zákoníku práce před přijatou novelou. K těmto opatřením se ještě předpokládá vydání prováděcího nařízení vlády, které stanoví rozsah těchto opatření podrobněji. Pro úplnost uvádíme několik platných předpisů obsahujících zásady prevence rizik:*

- směrnice č. HE 40/76 Mzd ČSR o hygienických požadavcích na stacionární stroje a technická zařízení, reg. v částce 20/1976 Sb., která stanoví hygienické požadavky na stacionární stroje (tj. zařízení, které přeměňuje jednu energii ve druhou nebo provádí změnu tvaru vlastností, stavu nebo polohy zpracovávaného předmětu a při výkonu strojních operací je stále na stejném místě) s cílem vytvořit z hlediska fyziologického, antropometrického a psychologického předpoklady k zajištění zdravého pracovního prostředí,

- směrnice č. HEM-340.2-30.9.77 Mzd ČSR o hygienických požadavcích na pracovní prostředí (HE 46/78, reg. v částce 21/1978 Sb.), ve znění pozdějších předpisů, která upravuje hygienické požadavky na pracovní prostředí ve stavbách a jejich částech určených pro průmysl, skladování, zemědělství s výrobou a pro provozování služeb, která mají charakter výrobního provozu,

- vyhláška č. 13/1977 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, která stanoví maximální limity hluku a vibrací - tato vyhláška bude v dohledné době nahrazena novou prováděcí vyhláškou k připravovanému zákonu o ochraně veřejného zdraví,

- zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, který stanoví hygienické limity ochrany před ionizujícím zářením,

- směrnice č. HE 64/84, HEM-400-28. Mzd ČSR, o hygienických zásadách pro práce s chemickými karcinogeny, reg. v částce 1/1985 Sb., která upravuje základní hygienické požadavky na ochranu zdraví pro práce s chemickými látkami, které způsobují nebo mohou způsobit onemocnění rakovinou jako nemocí z povolání,

- metodický návod č. HEM-340.2-8.7.91 Mzd ČR k provádění směrnice Mzd ČSR - hlavního hygienika ČSR č. 64/1984 Sb. Hygienické předpisy, o hygienických zásadách pro práce s chemickými karcinogeny, ve znění výnosu MZSV ČSR - hlavního hygienika ČSR ze dne 27. února 1990 č.j. HEM-340.2-6.2.90,

- vyhláška č. 85/1987 Sb., o dodatkové dovolené pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny,

- vyhláška č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny,

- zákon č. 157/1998 Sb., o chemických látkách a chemických přípravcích a o změně některých dalších zákonů, který mimo jiné stanoví ochranu proti chemicky škodlivým látkám jako jsou jedy a žíraviny.

## § 133

### Povinnosti zaměstnavatele

#### (1) Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis, [24c](#)
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem [24c](#) vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy [24c](#) nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby,
- e) 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,
- f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu

určitou, mladistvým a jejich zákonným zástupcům, podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo jejich zdraví. Informace a pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů,

- g) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- h) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- i) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- j) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy. [24d\)](#)

O školeních, informacích a pokynech vede zaměstnavatel dokumentaci.

(2) Zaměstnavatel je povinen těhotným a kojícím ženám přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

(3) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

---

<sup>24c)</sup> Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24d)</sup> Například zákon č. 37/1989 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 213/1991 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízení při provozu, údržbě a opravách vozidel.

*Důvodová zpráva:*

*Ustanovení tohoto paragrafu upravují povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Většina zde stanovených povinností je převzata z dosavadního znění zákoníku práce; je provedeno nové systematické uspořádání uvedených ustanovení a v některých případech je navrženo jejich formulační zpřesnění ze směrnice č. 89/391/EEC. Znění tohoto paragrafu vychází také ze směrnice č. 92/85/EEC o zavádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků, které jsou krátce po porodu nebo jsou kojící. Současně toto ustanovení obsahuje povinnosti vůči zaměstnancům, zejména konkrétním skupinám, například zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým a jejich zákonným zástupcům.*

*Výklad:*

*Toto ustanovení vychází ve své podstatě z [§ 133](#) zákoníku práce před novelou upravující povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nicméně je stručnější, přesnější a též logicky uspořádané. V [odstavci 1](#) se taxativně vyjmenovávají povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zásadní rozdíl proti dosud platné právní úpravě je v tom, že výčet povinností zaměstnavatele je taxativní, což má význam především z hlediska kontroly dodržování těchto povinností. V té souvislosti je třeba konstatovat, že věta první [§ 133 odst. 1](#) zákoníku práce před novelou, v které se říkalo, že "zaměstnavatelé jsou v rozsahu své působnosti povinni vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s předpisy o bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a ochraně zdraví při práci", byla z pohledu této kogentní úpravy velice všeobecná.*

*Pod písmeny a) až d) [odstavce 1](#) se ukládají zaměstnavateli povinnosti ve vztahu ke zdravotnímu stavu zaměstnance. Zásadní a prvořadou povinností zaměstnavatele je samozřejmě nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. To plně koresponduje i s*

ustanovením [§ 28](#) zákoníku práce, které stanoví, že v případech stanovených orgány státní zdravotní správy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Nakonec zaměstnavatel si sám z důvodu prevence, a aby se ujistil, že dotyčný uchazeč o zaměstnání je z hlediska zdravotního schopen výkonu konkrétní práce, může stanovit jako podmínku uzavření pracovní smlouvy, že uchazeč o zaměstnání mu předloží potvrzení od lékaře o jeho zdravotní způsobilosti vykonávat určitou práci. Tím vlastně zaměstnavatel sám sebe jistí pro případ, že by došlo např. k pracovnímu úrazu nebo byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání (riziková pracoviště) a bylo by prokázáno, že zaměstnavatel jej zařadil na práci, která neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Všechna opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají, jak bylo zdůrazněno u [§ 132a](#) zákoníku práce, jediný cíl, a to prevenci před pracovními úrazy a nemocemi z povolání a ochranu zdraví zaměstnanců v nejširším slova smyslu, jak je chápe i naše Ústava (viz článek 31 Listiny základních práv a svobod, který mimo jiné stanoví, že každý má právo na ochranu zdraví). Posuzování zdravotní způsobilosti jak při nástupu do práce, tak v souvislosti s výkonem práce i při změně práce, upravuje směrnice Mzd č. 49/1967 Věst. Mzd., o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, reg. v částce 2/1968 Sb., ve znění směrnice Mzd ČSR č. 17/1970 Věst. Mzd ČSR, reg. v částce 20/1970 Sb.

V [odstavci 1](#) písm. b) se ukládá zaměstnavateli informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena. Předpisem, který bude upravovat kategorie prací, je připravovaný zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v němž budou rovněž provedeny změny. Podle [§ 37](#) návrhu tohoto zákona se práce zařazují, jako již v minulosti, celkem do čtyř kategorií podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců a podle jejich rizikovosti. Při zařazování pracovišť a prací do kategorií se vychází z hodnocení závažnosti ukazatelů, kterými jsou:

a) pracovní podmínky, zejména ty, pro které jsou obecně závaznými předpisy a technickými normami stanoveny hygienické požadavky nebo nejvyšší přípustné hodnoty škodlivin,

b) fyziologické a psychické odezvy organismu zaměstnanců na pracovní podmínky,

*c) zdravotní stav zaměstnanců.*

*Kritéria faktorů a limity pro zařazení prací do kategorií však stanoví prováděcí předpis k tomuto zákonu. Vzhledem k tomu, že stanovení rizikových prací je od r. 1967 plně v kompetenci orgánů hygienické služby, je třeba, aby zaměstnavatel v tomto směru úzce spolupracoval s orgány hygienické služby.*

*V [odstavci 1](#) písm. c) a d) se ukládá mimo jiné zaměstnavateli zajistit, aby v případech stanovených zvláštním předpisem vykonávali práce pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz a sdělit zaměstnancům, jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Zde právní úprava odkazuje na zákon o péči o zdraví lidu (zákon č. 20/1966 Sb., v platném znění). Podle § 70 tohoto zákona byla v průběhu doby vydána řada předpisů různé právní síly, kterými se stanoví okruhy pracovišť, zejména při práci s potravinami (výrobní, prodejny, restaurace apod.), kde se vyžaduje zdravotní průkaz. Nejdůležitější však ze všech těchto předpisů je vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 91/1984 Sb., o opatřeních proti přenosným nemocem.*

*Ustanovení [odst. 1](#) písm. e) je v podstatě shodné s ustanovením [§ 133 odst. 1](#) písm. f) zákoníku práce před novelou. Toto ustanovení má opět bezprostřední vazbu na ustanovení [§ 35 odst. 2](#) zákoníku práce, podle kterého musí být zaměstnanec při nástupu do práce řádně seznámen mimo jiné s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Toto ustanovení na tuto povinnost navazuje a ukládá zaměstnavateli plnit ji vůči všem zaměstnancům průběžně. Jakým způsobem je tato povinnost plněna, se v praxi nejčastěji ukazuje při řešení odpovědnosti za pracovní úraz, kdy zaměstnavatel se může zcela nebo zčásti své odpovědnosti zprostit, když podle [§ 191](#) zákoníku práce prokáže, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.*

*V [odst. 1](#) písm. f) se zdůrazňují povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, k mladistvým a jejich*

*zákonným zástupcům a k těhotným a kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, což vychází z dílčí směrnice EEC. V [odst. 1 písm. g\)](#) se ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Toto ustanovení má bezprostřední vazbu na ustanovení [§ 132a odst. 5](#), podle kterého je zaměstnavatel povinen vést o všech opatřeních k prevenci rizik písemné záznamy a nezbytnou dokumentaci. Jeho cílem je zajistit, aby zaměstnanec mohl průběžně sledovat obsah dokumentace zaměstnavatele o prevenci rizik, o školeních a o všech otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby záznamy nemohly být zneužity proti zaměstnanci v případě pracovního úrazu.*

*[Odstavec 1 písm. h\)](#) o povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci je důraznější oproti [§ 133 odst. 1 písm. d\)](#) zákoníku práce před novelou, podle kterého měl zaměstnavatel povinnost přijímat opatření pro případ poskytování první pomoci. Jinak však každý občan, a tedy i každý zaměstnanec, má občanskoprávní povinnost poskytnout první pomoc. Ustanovení písmena i) je identické s povinností uloženou zaměstnavateli v [§ 133 odst. 1 písm. i\)](#) před novelou.*

*V písmenu j) se ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy, kterými jsou především tzv. kontrolovaná pásma (viz [§ 134c](#) zákoníku práce). I tato úprava vychází z právní úpravy před novelou, konkrétně z [§ 133 odst. 3](#) zákoníku práce. Proti tomuto znění je nové ustanovení písm. j) stručnější a je v něm podstatná změna - neobsahuje povinnost zaměstnavatele zajistit zákaz kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Předkládaná novela zákoníku práce však povinnost nekouřit na pracovištích, kde pracují nekuřáci přenáší přímo na zaměstnance - kuřáky (viz ustanovení [§ 135 odst. 4 písm. e\)](#)), což bude zajisté z hlediska praktické aplikace práva účinnější.*

*[Odstavec 2](#) vychází opět z dílčí směrnice EEC, která stanoví povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k těhotným ženám a kojícím matkám. [Odstavec 3](#) pak vychází z povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům se změněnou pracovní schopností stanovených v [§ 133 odst. 1 písm. c\)](#) zákoníku práce před novelou.*

### Pracoviště a pracovní prostředí

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci, odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště, zejména aby

- a) místnosti pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnosti zde vykonávané,
- b) pracoviště byla řádně osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou,
- c) prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců měly stanovené rozměry, provedení a vybavení,
- d) nouzové východy a dopravní komunikace k nim byly stále volné,
- e) v prostorách uvedených v písmenech a) až d) byla zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění,
- f) pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby.

*Důvodová zpráva:*

*Navrhovaná ustanovení vytvářejí zákonný rámec a meze právní úpravy požadavků na pracovní prostředí a pracoviště, přičemž podrobnosti týkající se těchto požadavků upraví nařízení vlády, které do budoucna nahradí dosavadní prováděcí právní předpisy. Jde o směrnice Ministerstva zdravotnictví týkající se pracovišť, vyhlášku ČÚBP č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů, a další prováděcí předpisy vydané ČÚBP, ČÚBP společně s ČBÚ a MPSV.*

*Přímo v ustanoveních zákoníku práce je zdůrazněn požadavek na volné dopravní komunikace k nouzovým východům, požadavek na zajištění pravidelné údržby, úklidu a čištění, vybavení prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat zdravotnickou záchrannou službu.*

*Navrhovaná úprava umožní zajistit soulad s požadavky individuální směrnice č. 89/654/EEC, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na pracoviště a směrnice č. 90/270/EEC o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zařízeními se zobrazovacími jednotkami. (Poznámka: vzhledem ke změnám provedeným při projednávání návrhu novely zákoníku práce v Parlamentu neodpovídá znění důvodové zprávy konečnému znění zákonného ustanovení.)*

**Výklad:**

*I toto ustanovení je zcela nové. Zákonodárce v něm rámcově ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, jakým způsobem mají být uspořádána a vybavena pracoviště. Definice pojmu "pracoviště" ani "pracovní prostředí" však toto ustanovení neobsahuje. Bude proto třeba si pomoci výkladem, podle kterého pod pojmem pracoviště rozumíme místo výkonu práce a pod pojem pracovní prostředí prostředí, které obklopuje zaměstnance v pracovním procesu. Pracovní prostředí je jednou ze součástí životního prostředí. Zaměstnanec a jeho pracovní prostředí tvoří dialektický celek, navzájem na sebe působí a ovlivňují se. Ztížené nebo škodlivé pracovní prostředí bývá orgány hygienické služby vyhlášováno za rizikové pracoviště. Pracovní podmínky jsou souhrnem povinností uložených právními předpisy, které mají zamezit škodlivému působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců, usměrňovat způsob práce podle fyziologických zásad a zabezpečit vytváření optimálních podmínek pro zlepšování pracovního prostředí.*

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

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

*Po věcné i obsahové stránce má i toto ustanovení ryze preventivní charakter. Jeho cílem je předcházet rizikům pracovních úrazů, které vznikají podceněním bezpečnostních požadavků a hygienických limitů na pracovní prostředí a pracoviště ze strany zaměstnavatele. I tato oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je roztržštěna do řady právních předpisů (zejména viz směrnici č. HEM-340.2-30.9.77 Mzd ČSR o hygienických požadavcích na pracovní prostředí, reg. v částce 21/1978 Sb.s). Základní zásady tohoto ustanovení jsou obsaženy v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (reg. v částce 20/1989 Sb.). Nakonec je třeba připomenout, že požadavky technického provedení jsou již dnes upraveny v různých právních předpisech, jako je stavební zákon či ve vyhlášce o obecných technických požadavcích na výstavbu.*

*Je třeba připomenout, že zákon o ochraně veřejného zdraví a jeho prováděcí předpis, vyhláška o požadavcích na pracovní prostředí a pracovní podmínky, upravuje prostorové požadavky na pracoviště, nejvyšší přípustné hodnoty rizikových faktorů v pracovním prostředí a hodnocení mikroklimatických podmínek v pracovním prostředí, požadavky na osvětlení pracoviště atd. Tyto předpisy tvoří základní právní rámec požadavků na pracoviště a pracovní prostředí a měly by se vzájemně doplňovat..*

## § 134c

Rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma

(1) Pokud se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit,

aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru, a při zjišťování, hodnocení a přijímání opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot postupovat podle zvláštních právních předpisů. Rizikovými faktory jsou zejména faktory fyzikální (například hluk, vibrace), chemické (například karcinogeny), biologické činitele (například viry, bakterie, plísně), a nepříznivé mikroklimatické podmínky (například extrémní chlad, teplo a vlhkost). Nelze-li výskyt biologických činitelů a překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů vyloučit, je zaměstnavatel povinen omezovat jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními, kterými jsou zejména úprava pracovních podmínek, doba výkonu práce, zřízení kontrolovaných pásem, používání vhodných osobních ochranných pracovních prostředků nebo poskytování ochranných nápojů.

(2) Vyskytnou-li se biologické činitele nebo překročí-li výsledky měření rizikových faktorů stanovené nejvyšší přípustné hodnoty, je zaměstnavatel povinen zjistit příčiny tohoto stavu, a nelze-li výskyt biologických činitelů odstranit nebo hodnoty rizikových faktorů snížit pod stanovené nejvyšší přípustné hodnoty a odstranit tak riziko pro zaměstnance, je zaměstnavatel povinen postupovat podle [§ 133a odst. 1](#). Současně je povinen neprodleně informovat zaměstnance. Nelze-li ochranu zdraví zaměstnance zajistit opatřeními uvedenými v [odstavci 1](#), popřípadě opatřeními podle zvláštního právního předpisu [24h](#)) je zaměstnavatel povinen zdroj rizikového faktoru vyřadit z provozu, a není-li to možné, práci zastavit.

(3) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby práce s azbestem, s chemickými karcinogeny a biologickými činiteli a pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity byly vždy prováděny v kontrolovaných pásmech, která budou označena a zajištěna tak, aby do nich nevstupovali zaměstnanci, kteří v něm nevykonávají práci, opravy, údržbu, zkoušky, revize, kontrolu nebo dozor. Do kontrolovaných pásem budou zaměstnavatelem zařazeny i další práce podle míry výskytu rizikových faktorů.

(4) O kontrolovaných pásmech a zaměstnancích, kteří vstupují do kontrolovaných pásem nebo zde konají práce uvedené v [odstavci 3](#), je zaměstnavatel povinen vést evidenci a ukládat ji po dobu stanovenou zvláštním právním předpisem. [24c](#)) Evidence obsahuje

- a) jméno, příjmení a rodné číslo zaměstnance,
- b) název kontrolovaného pásma, den jeho zřízení a zrušení,
- c) charakteristiku vykonávané práce,
- d) účel vstupu a dobu pobytu v kontrolovaném pásmu,
- e) počet odpracovaných směn,
- f) druhy provedených lékařských preventivních prohlídek a zvláštních očkování souvisejících s vykonávanou prací,
- g) údaje o výsledcích sledování zátěže organismu způsobené rizikovými faktory,
- h) výčet nebezpečných chemických látek a přípravků, se kterými se v kontrolovaném pásmu zachází,
- i) záznam o mimořádných situacích a změnách údajů uvedených v evidenci s datem jejich provedení.

(5) V kontrolovaném pásmu je zakázáno jíst, pít a kouřit; pro tyto účely zaměstnavatel vyhradí zvláštní prostory. Vstupovat do kontrolovaného pásma lze jen s osobními ochrannými pracovními prostředky určenými pro výkon práce v kontrolovaném pásmu.

(6) V kontrolovaném pásmu nesmějí pracovat mladiství, a to ani z důvodu přípravy na povolání, dále těhotné a kojící ženy a ženy do konce devátého měsíce po porodu.

(7) Vláda stanoví nařízením rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance.

---

<sup>24h)</sup> Zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

*Důvodová zpráva:*

*Ustanovení § 134c podává příkladný výčet rizikových faktorů nepříznivě ovlivňujících zdraví zaměstnanců a ukládá zaměstnavateli měřením sledovat a kontrolovat jejich hodnoty na pracovištích. Nejvyšší přípustné limity těchto faktorů budou stanoveny prováděcím předpisem, který nahradí dosavadní úpravu provedenou ve vyhláškách a*

*směrnících Ministerstva zdravotnictví. Stanovení kontrolovaných pásem je jedním z preventivních opatření ochrany zdraví zaměstnanců při práci například s azbestem, chemickými karcinogeny a biologickými činiteli. Zaměstnavatel bude povinen zajistit, aby práce tohoto druhu byly vykonávány na pracovištích v kontrolovaných pásmech, tedy pásmech, kde je expozice škodlivin pravidelně a důsledně kontrolována.*

**Výklad:**

*V tomto zcela novém ustanovení zákoníku práce se podává příkladný výčet rizikových faktorů a jejich členění na rizikové faktory fyzikální, chemické, biologické a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Obecně lze konstatovat, že každý činitel, který ve styku s lidským organizmem může vést k jeho trvalému nebo dočasnému poškození, je z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rizikovým faktorem. Jejich přesný seznam a členění se však předpokládá, že bude stanoveno až prováděcím vládním nařízením. Dá se říci, že se tím v podstatě nahradí dosavadní roztržitěná právní úprava obsažená především v řadě vyhlášek a směrnic ministerstva zdravotnictví. Dosud platilo, že riziková pracoviště vyhlášovala hygienická služba a riziková místa nebo situace se označovaly bezpečnostními nápisy podle ČSN 01 8012, zatímco zdroj úrazu nebo povaha rizika se označovaly bezpečnostními symboly podle ČSN 01 8010. Podle navrhované právní úpravy se ukládá zaměstnavateli, aby sám zjistil (samozřejmě že za pomoci hygienické služby, protože se nedá předpokládat, že to bude v jeho silách), zda se na jeho pracovištích vyskytují biologické činitele nebo jsou-li překročeny nejvyšší přípustné hodnoty rizikových faktorů a zajistil omezování jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními.*

*odstavci druhém se ukládá zaměstnavateli, aby v případě, že nelze rizika odstranit nebo dostatečně omezit, postupoval podle [§ 133a](#), což znamená, aby zaměstnanci poskytoval osobní ochranné pracovní prostředky nebo v krajním případě práci vůbec zastavil. V dalším odstavci se pak říká, že práce s azbestem, chemickými karcinogeny a biologickými činiteli a pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity musí být vždy prováděny v tzv. kontrolovaných pásmech. Zákoník práce neobsahuje definici tohoto pojmu, nicméně v hygienických předpisech se tak běžně označují pracoviště, kde se pracuje s prokázanými chemickými karcinogeny a*

*pracoviště s pracovními procesy s rizikem chemické karcinogenity. Seznam karcinogenů nalezneme zatím např. v příloze č. 3 k vyhlášky č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště zakázané všem ženám, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, kde se zakazují mladistvým práce s karcinogeny zde v příloze vyjmenovanými a ve směrnici č. HE 64/84, HEM-300-28. Mzd ČSR o hygienických zásadách pro práce s chemickými karcinogeny reg. v částce 1/1985 Sb a v metodickém návodu č. HEM-340.2-8.7.91 Mzd ČSR k provádění směrnic Mzd ČSR - hlavního hygienika ČSR č. 631994 Sb. Hygienické předpisy, o hygienických zásadách pro práce s chemickými karcinogeny, ve znění výnosu MZSV ČSR - hlavního hygienika ČSR ze dne 27. února 1990 č.j. HEM-34.2-6.2.90.*

*V dalším odstavci se pak ukládá zaměstnavateli, jakým způsobem musí vést zvláštní evidenci o kontrolovaných pásmech a o zaměstnancích, kteří do nich vstupují a jaké údaje musí tato evidence obsahovat. Toto ustanovení má především význam z hlediska dokazování v případě výskytu nemocí z povolání (seznam nemocí z povolání je dnes uveden v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání). Bude to mít určitě praktický význam pro provádění dokazování, který zaměstnavatel odpovídá za nemoc z povolání a v jakém rozsahu. V té souvislosti se dále zakazuje zaměstnancům v kontrolovaných pásmech jíst, pít a kouřit. Toto ustanovení má bezprostřední vazbu na povinnost uloženou zaměstnavateli v [§ 133 odst. 1 písm. j\)](#) zákoníku práce. Zaměstnanci smí do kontrolovaného pásma vstupovat pouze s osobními ochrannými pracovními prostředky. Opětovně se zde zdůrazňuje, že v kontrolovaném pásmu nesmějí pracovat mladiství, a to ani z důvodu přípravy na povolání, těhotné ženy a kojící ženy a ženy do konce devátého měsíce po porodu. Předpokládá se, že vláda stanoví nařízením nejen seznam rizikových faktorů, ale i hygienické limity a způsob jejich zjišťování jakož i minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance.*

HLAVA ŠESTÁ  
Péče o zaměstnance  
ODDÍL PRVNÍ  
Pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.

(2) Zaměstnavatelé zřizují, provozují a udržují zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy.