

Dokumentace BOZP - povinnosti při prevenci rizik

Zaměstnavatel má podle platné právní úpravy obsažené v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce povinnost vytvářet podmínky pro nezávadné, bezpečné a zdraví neovlivňující pracovní prostředí a přijímat opatření k prevenci rizik ohrožujícího zdraví a život zaměstnanců při práci, a to včetně všech dalších osob, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. Zajišťuje-li zaměstnavatel plnění této povinnosti pomocí jiných osob, tj. svých zaměstnanců nebo externích odborníků nezbavuje se tím odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců ve svém podniku.

V rámci prevence rizik je zaměstnavatel povinen plnit řadu povinností:

- zabránit rizikům a omezovat jejich vznik
- zhodnotit nevyhnutelná rizika, která nelze odstranit
- odstraňovat rizika u zdroje jejich původu
- pravidelně kontrolovat úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, provádět jejich hodnocení, zjišťovat příčiny a zdroje a přijímat vhodná opatření k jejich odstranění
- dbát na bezpečnost technických zařízení
- plánovat prevenci rizik a využívat techniku, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vlivy pracovního prostředí na pracovišti
- upřednostňovat prostředky kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany
- seznamovat zaměstnance vhodnou formou s riziky, informovat je o jejich vyhodnocení a o výsledcích tohoto vyhodnocení
- vést dokumentaci o vyhodnocení rizik
- udílet vhodné pokyny zaměstnancům k zajištění BOZP

S ohledem na druhy činností vykonávaných v organizaci i činností vykonávaných jednotlivými zaměstnanci má zaměstnavatel povinnost:

- a) posoudit zajištění BOZP při vytváření nových pracovních míst, při jejich obsazování, při volbě pracovních prostředků nebo při používání chemických látek,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena,
- c) brát v úvahu schopnosti zaměstnanců při obsazování pracovních míst a ukládání úkolů s ohledem na BOZP,
- d) při plánování a zavádění nových technologií umožnit zaměstnancům nebo jejich zástupcům vyjádřit se k výběru pracovních prostředků, k pracovním podmínkám a působení pracovního prostředí na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
- e) zajistit vhodnými opatřeními, aby k oblastem s vážným nebo specifickým nebezpečím měli přístup jen zaměstnanci, kteří k tomu dostali odpovídající pokyny.

K důležitým povinnostem zaměstnavatele v oblasti prevence rizik patří vedle jejich zjišťování, vyhodnocování a navrhování opatření k jejich odstraňování, popř. k minimalizaci neodstranitelných rizik, také průběžná kontrola jejich účinnosti a dodržování.

Úkolem zaměstnavatele je průběžně na základě vyhodnocení přijatých opatření přizpůsobovat stávající opatření měnícím se podmínkám a navrhopvat v zájmu ochrany zdraví zaměstnanců zlepšování pracovních podmínek, a to s ohledem na:

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

Pokud byla zjištěna a potvrzena v podniku existence rizik pro zdraví zaměstnanců vyplývajících z pracovních podmínek, je zaměstnavatel povinen tato rizika vyhodnotit s ohledem na jejich dopad na zdraví zaměstnanců a na základě výsledku tohoto vyhodnocení přijmout vhodná opatření ke snížení jejich vlivu na zdraví zaměstnanců tak, aby ohrožení zdraví bylo minimální. Tímto způsobem se řada preventivních opatření stává ochrannými opatřeními, která musí zaměstnavatel jako minimální opatření přijmout. Jejich přijetí zaměstnavatele nezavazuje odpovědnosti za ochranu zdraví zaměstnanců, protože se jedná o minimální míru zajištění ochrany zdraví zaměstnanců. Není-li možné vyloučit pracovní podmínky, které ohrožují zdraví zaměstnanců, musí zaměstnavatel přijmout technická, organizační a jiná opatření k ochraně zdraví zaměstnanců. Může se jednat zejména opatření v organizaci práce (úprava pracovní doby, bezpečnostní přestávky), zřízení kontrolovaných pásem, používání OOPP, poskytování ochranných nápojů apod. Zákon ukládá zaměstnavateli dávat přednost opatřením kolektivní ochrany před opatřeními individuálními.

V Praze dne 4. ledna 2016

Zpracoval: Michal Pošta OZO v PO a BT