



Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících pro více zaměstnavatelů

Konečný uživatel výsledků: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
Na Poříčním právu 1/376
128 01 Praha 2

Název projektu: Inovativní řešení skupiny potřeb v oblasti optimalizace předpisů, postupů a opatření
BOZP včetně diseminačních opatření

Číslo projektu: TIRSMPSV701

Řešitel projektu: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1 –
Nové Město

Doba řešení: 1. 6. 2018 – 31. 5. 2020

Důvěrnost a dostupnost: veřejně přístupný



Informace o autorském týmu:

VÚBP

Mgr. et Mgr. Josef Senčík

PhDr. Michalík David Ph.D., DBA

RNDr. Malý Stanislav Ph.D., DBA

Mgr. Et. Mgr. Senčík Josef

Ing. Tilhon Jiří Ph.D.

Ing. Macháčková Andrea

Ing. Škréta Karel

Ing. Nechvátal Marek

Hlavičková Hana

Myšková Kamila

ÚSP

doc. JUDr. Martin Štefko

JUDr. Matejka

JUDr. Lenka Scheu

JUDr. Brůha

Mgr. Cívínová

JUDr. Gutová

JUDr. Štang

Ing. Brůhová

Ing. Hana Otáhalíková (od 09/2019)

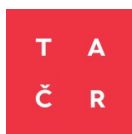
Martina Hamzová-Panošová (do 08/2019)

JUDr. Monika Feigerlová

Ing. Martin Stárek

Další informace o projektu:

Cílem projektu je vytvoření stěžejních výstupů v oblasti BOZP s vysokým inovačním potenciálem pro rezort Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jednotlivé části se zaměří na problematiku prevence pracovní úrazovosti, programů pro prevenci BOZP ve vazbě na úrazové pojištění, vizualizace sémantických vazeb v oblasti BOZP, kvality pracovního života vybraných skupin zaměstnanců s důrazem na BOZP, ochrany zaměstnanců při činnostech pro více zaměstnavatelů a při činnostech ve výkopech, kontrolní činnosti v oblasti BOZP ze strany odborů, kompetencí školní mládeže a budoucí pracovní síly pro bezpečnost a ochranu zdraví.





Metodika je výsledkem řešení výzkumného projektu č. TIRSMPSV701 „Inovativní řešení skupiny potřeb v oblasti optimalizace předpisů, postupů a opatření BOZP včetně diseminačních opatření“, který je řešen Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v období 6/2018-5/2020 se státní podporou Technologické Agentury ČR v rámci Programu BETA2.

Autoři

Mgr. et Mgr. Josef Senčík, Ing. Marek Nechvátal, Ing. Jiří Vala, Ph.D., Mgr. Pavlína Sedláčková, Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Odborný garant MPSV

Mgr. Eva Ružičková

Oponenti

Ing. Jitka Jochová, odborně způsobilá osoba v prevenci rizik, dříve zaměstnanec Ministerstva obrany, nyní nezávislý odborník v oblasti BOZP.

Ing. Miloš Paleček, CSc., nezávislý odborník v oblasti BOZP, dříve zaměstnanec VÚBP, v. v. i., na pozici ředitele, později člen vědecké rady VÚBP, v. v. i.; zaměření v oblasti vědeckého zájmu: řízení lidských zdrojů, spolehlivost lidského činitele, pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci; člen WSO, vědecké rady VŠB-TU FBI, Ostrava a rady pro certifikaci České společnosti pro jakost.

Schválená metodika „*Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících pro více zaměstnavatelů*“

Praha 2020

OBSAH

1	PREAMBULE	6
1.1	CÍL METODIKY	6
1.2	NOVOST POSTUPŮ	6
1.3	POPIS VYUŽITÍ METODIKY	6
1.4	INFORMACE, PRO KOHO JE METODIKA URČENA	6
1.5	ZPŮSOB VYUŽITÍ METODIKY V PRAXI	6
1.6	EKONOMICKÉ ASPEKTY VYUŽITÍ METODIKY	7
2	METODIKA K OCHRANĚ ZAMĚSTNANCŮ PRACUJÍCÍCH PRO VÍCE ZAMĚSTNAVATELŮ	8
2.1	ZAMĚSTNANCI PRACUJÍCÍ NEJEN PRO JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE	8
2.1.1	<i>Poznámky týkající se přetěžovaných zaměstnanců, které je vhodné zohlednit v rámci analýzy rizik</i>	<i>9</i>
2.1.1.a	<i>Efektivita, produktivita a výkonnost zaměstnance</i>	<i>9</i>
2.1.1.b	<i>Přetížený zaměstnanec a dopady na jeho zdraví</i>	<i>10</i>
2.1.1.c	<i>Faktory, které zvyšují negativní vliv zvýšené pracovní zátěže na zdraví zaměstnance</i>	<i>10</i>
2.1.1.d	<i>Známky přepracování zaměstnance</i>	<i>10</i>
2.1.2	<i>Důvody vedoucí zaměstnance k výkonu práce nejen pro jednoho zaměstnavatele</i>	<i>11</i>
2.1.2.a	<i>Více pracovních poměrů</i>	<i>12</i>
2.1.2.b	<i>Kombinace zaměstnaneckého vztahu a samostatné výdělečné činnosti a činnosti obdobné</i>	<i>12</i>
2.1.3	<i>Vybrané profese</i>	<i>13</i>
2.2	POPIS SOUČASNÉHO PRÁVNÍHO RÁMCE	14
2.2.1	<i>Historický exkurz</i>	<i>14</i>
2.2.1.a	<i>Vedlejší pracovní poměr</i>	<i>15</i>
2.2.2	<i>Stěžejní právní předpisy</i>	<i>15</i>
2.2.3	<i>Výdělečná činnost, pro kterou je potřeba souhlas zaměstnavatele</i>	<i>19</i>
2.2.3.a	<i>Činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele</i>	<i>19</i>
2.2.3.b	<i>Předchozí písemný souhlas zaměstnavatele</i>	<i>20</i>
2.2.4	<i>Trestní odpovědnost za nezajištění BOZP</i>	<i>21</i>
2.3	CHARAKTERISTIKA NEBEZPEČÍ A RIZIK, KTERÁ MOHOU BÝT OVLIVNĚNÁ	22
2.3.1	<i>Nebezpečí a rizika působící na zaměstnance</i>	<i>23</i>
2.3.2	<i>Ostatní nebezpečí a rizika</i>	<i>24</i>
2.3.2.a	<i>Nebezpečí a rizika ovlivňující zaměstnavatele</i>	<i>25</i>
2.3.2.b	<i>Nebezpečí a rizika působící mimo zaměstnavatele (obecné ohrožení)</i>	<i>25</i>
2.4	OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ	26
2.4.1	<i>Základní princip</i>	<i>26</i>
2.4.2	<i>Osvěta</i>	<i>26</i>
2.4.2.a	<i>Informování a osvěta zaměstnanců, kteří pracují nejen pro jednoho zaměstnavatele</i>	<i>27</i>
2.4.2.b	<i>Tištěné materiály jako informační a osvětové nástroje</i>	<i>28</i>
2.4.2.c	<i>Elektronické informační nástroje</i>	<i>28</i>
2.4.2.d	<i>Národní a nadnárodní informační a osvětové kampaně</i>	<i>29</i>
2.4.2.e	<i>Další možné přístupy k řešení prevence</i>	<i>29</i>
2.5	OCHRANA ZAMĚSTNAVATELE A PŘEDCHÁZENÍ OBECNÉMU OHROŽENÍ	29
2.5.1	<i>Ochrana zaměstnavatele</i>	<i>30</i>
2.5.2	<i>Předcházení obecnému ohrožení</i>	<i>31</i>
2.5.3	<i>Doporučení pro řízení BOZP</i>	<i>31</i>
2.6	SHRNUTÍ A ZÁVĚR	33
3	PŘEHLED POUŽITÉ SOUVISEJÍCÍ LITERATURY	35

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU-OSHA	Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
ICHS	Ischemická choroba srdeční
OPI	Oblastní inspektorát práce
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PLS	Pracovně lékařské služby
Sb. z. a n.	Sbírka zákonů a nařízení
Sb.	Sbírka zákonů
USA	Spojené státy americké
vl.	Vládní
ZP	Zákoník práce

1 Preambule

1.1 Cíl metodiky

Cílem metodiky je vytvořit nástroj pro potřeby zaměstnavatelů, který jim pomůže zvýšit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) při zaměstnávání zaměstnanců, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost.

Metodika pracuje s vybranými požadavky právních a ostatních předpisů a navrhuje postup, jak plnit tato příslušná ustanovení.

Metodika zároveň navrhuje základní zásady osvěty, která má v dané problematice zásadní význam.

1.2 Novost postupů

Problematika ochrany zaměstnanců, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost, není v českém prostředí podrobněji řešena. Na straně zaměstnanců je možné se věnovat především osvětě. Až na výjimky totiž není možné zaměstnancům bránit v tom, aby byli zaměstnáni u více než jednoho zaměstnavatele, resp. vykonávali i další výdělečnou činnost. Přitom vícenásobné pracovní úvazky mohou mít vliv také na zdravotní stav zaměstnance (zvýšená stresová zátěž či další psychosociální rizika, minimum odpočinku apod.).

Na straně zaměstnavatele přináší metodika možné postupy vedoucí k eliminaci rizik spojených se zaměstnáváním zaměstnanců, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost. Toto spočívá v identifikaci profesí, kterým je potřeba věnovat pozornost, popisu rizik, která mohou být ovlivněna, a v návrhu způsobu řízení BOZP u zaměstnavatele. Tento způsob může předcházet také vzniku obecného ohrožení, které může vzniknout v souvislosti se zvýšenou chybovostí lidského činitele.

1.3 Popis využití metodiky

Jedná se o metodiku, která napomáhá zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance pracující pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost, při tvorbě dokumentací BOZP a řízení BOZP na pracovišti. Metodika přispívá nejen k ochraně zaměstnanců, ale také k ochraně zaměstnavatele, který nemá mnoho možností, jak bránit zaměstnanci v kumulaci více pracovních úvazků, které mohou mít vliv na regeneraci zaměstnance, resp. vliv na spolehlivost lidského činitele.

1.4 Informace, pro koho je metodika určena

Metodika je určena pro zaměstnavatele, u kterých je možné předpokládat, že jejich zaměstnanci mohou mít i další zaměstnání, resp. kteří mohou vykonávat i další výdělečnou činnost, což může ovlivňovat spolehlivost lidského činitele.

Metodika je zároveň určena pro zaměstnance, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost, a to jako zdroj informací směřujících ke zvýšení povědomí a osvětě v dané problematice.

1.5 Způsob využití metodiky v praxi

Metodiku je možné využít jako pomocný nástroj v rámci identifikace a hodnocení rizik BOZP, které má zaměstnavatel povinnost vyhledávat a hodnotit a přijímat potřebná opatření k jejich odstranění. Tato povinnost je dána zaměstnavateli dle § 102 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (ZP), ve znění pozdějších předpisů.

1.6 Ekonomické aspekty využití metodiky

Přímé ekonomické náklady spojené s uplatněním metodiky se u zaměstnavatele neprojeví. Metodika navazuje na stávající povinnosti zaměstnavatele, který má povinnost vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat potřebná opatření k jejich odstranění.

Výše uvedené náklady se tak mohou pohybovat v řádu prvních jednotek tisícikorun ročně, a to za čas strávený při podrobnějším hodnocení rizik.

Druhotným přínosem uplatnění metodiky je eliminace chybovosti lidského činitele, resp. neodpočatého zaměstnance. Chybující zaměstnanec může způsobit škody nejen zaměstnavateli, ale může mít za následek také obecné ohrožení. Příkladem takové situace je neodpočatý řidič, který mimo zaměstnání u zaměstnavatele v dopravě vykonává další zaměstnání u zaměstnavatele v jiném oboru. To může mít za následek nedostatečný odpočinek zaměstnance a zvýšenou pravděpodobnost vzniku dopravní nehody. Metodika tak eliminuje náklady zaměstnavatele spojené s případnou likvidací škody způsobené neodpočatým zaměstnancem.

Odhad ekonomického přínosu není možné jednoduše vyčíslit. Škála situací, resp. škod, které mohou být uplatněním metodiky minimalizovány, je velmi široká. V některých případech se může jednat o eliminaci škod v řádu až stovek milionů korun (např. při předcházení vzniku závažné havárie v chemickém podniku).

2 Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících pro více zaměstnavatelů

Oproti minulosti je dnes, až na výjimky, možné, aby zaměstnanec vykonával práci pro více zaměstnavatelů, resp. aby vykonával i další výdělečnou činnost. Tento stav vychází z toho, že žijeme v demokratické otevřené občanské společnosti, kde každý může sám hledat své vlastní štěstí. Tímto prizmatem je nutno vnímat základní lidská práva a svobody, které Česká republika uznává, jakož i ústavní omezení státní moci, kterou lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví. Ani stát proto nemůže zabránit vlastním občanům v poškození zdraví přemírou práce. Z toho vyplývá, že zákonná úprava v demokratické společnosti proto musí být mezerovitá.

Ochranu zaměstnance je možné řešit především pomocí osvěty a informování o rizicích, které souvisejí s přemírou práce. Ochranu zaměstnanců, ale i jejich zaměstnavatelů, je však možné řešit pouze v případě, že jsou známa nebezpečí, která souvisejí s přetěžováním takových zaměstnanců. Identifikovaná nebezpečí je následně nutné řešit a to pomocí analýzy rizik a následných opatření. Až na výjimky není možné, aby zaměstnavatel výkon další výdělečné činnosti zaměstnanci zakazoval. Je však možné apelovat na osvětu a zaměstnance vzdělávat v dané oblasti, aby si sám uvědomil, že sebezpřetěžování může být významný problém a to nejen v rovině zdravotní, ale také v rovině osobního života.

V případech, kdy zaměstnanec může vlivem práce pro více zaměstnavatelů, resp. při vykonávání i další výdělečné činnosti způsobit mimořádnou událost, není vhodné, aby práci pro zaměstnavatele vykonával přetížený zaměstnanec. V těchto případech je možné, aby si zaměstnavatel nastavil vhodný systém řízení, popřípadě zapojil poskytovatele pracovních lékařských služeb (PLS).

Rizika spojená s prací zaměstnanců, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. zaměstnanců, kteří vykonávají i další výdělečnou činnost je možné rozdělit do tří skupin, a to podle úrovně rizika spojeného s touto prací. První skupinu tvoří zaměstnanci, kteří si mohou vlivem přemíry práce způsobit fyzickou nebo duševní újmu. Druhou skupinu tvoří zaměstnanci, kteří svou činností mohou na pracovišti způsobit mimořádnou událost, a to vlivem osobního selhání z důvodu únavy či stresu, kdy může dojít k pracovnímu úrazu a poškození vlastního zdraví nebo zdraví ostatních zaměstnanců, a i k ekonomickým škodám zaměstnavatele. Zaměstnanci ve třetí skupině, vykonávají profese, které při selhání zaměstnance mohou způsobit škody většího rozsahu, a to ve smyslu obecného ohrožení. Proto v těchto případech by měl zaměstnavatel přijmout striktnější opatření.

A právě pro potřeby výše uvedeného je zpracována zde předložená metodika, která by měla pomáhat zaměstnavatelům v minimalizaci rizik, které mohou negativně ovlivnit nejen jejich zaměstnance, ale i samotné zaměstnavatele.

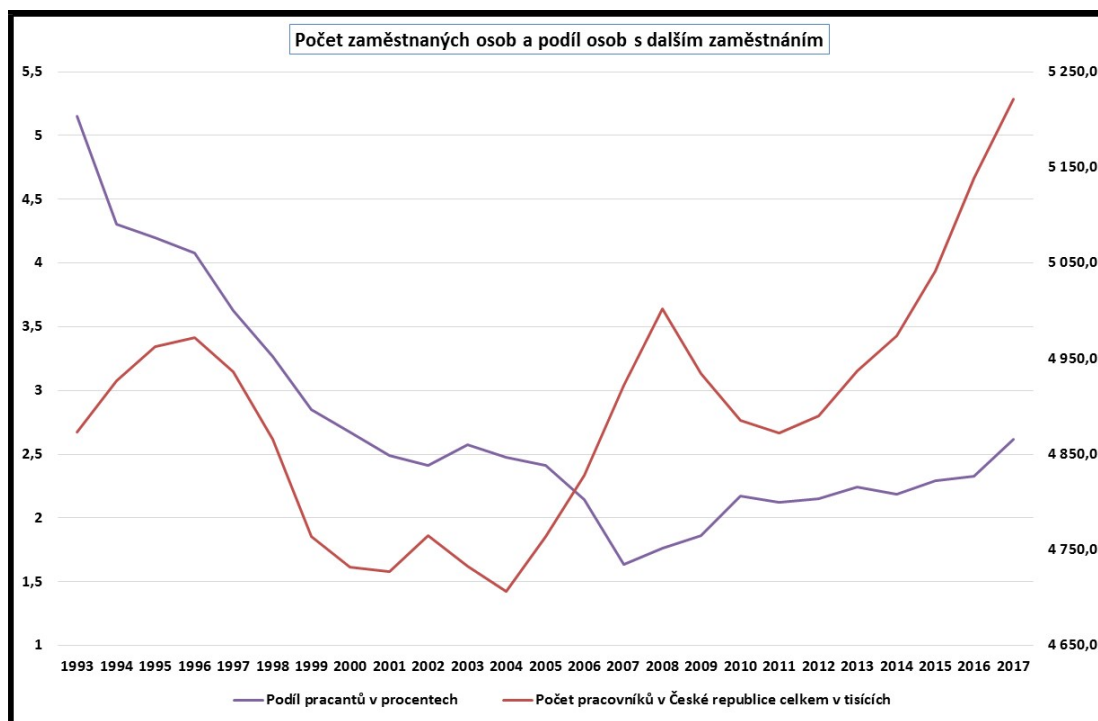
2.1 Zaměstnanci pracující nejen pro jednoho zaměstnavatele

Práce pro více zaměstnavatelů, popřípadě kombinace zaměstnaneckého vztahu a dalších forem výděлку, je v mnoha vyspělých ekonomikách důležitou formou atypické zaměstnanosti. V posledních letech mělo v Evropské unii asi 8,7 milionu zaměstnanců druhé a další zaměstnání. Podobně i v USA zastávalo více než jedno zaměstnání přibližně 7,3 milionu zaměstnanců [1].

Celkový vývoj v počtu zaměstnanců, kteří mají více než jedno zaměstnání, resp. zaměstnanců, kteří mají druhé (další) zaměstnání, se za poslední roky v České republice měnil. Nejvyšší podíl dosahovali zaměstnanci v roce 1993, kdy další zaměstnání mělo více než 5,7 % zaměstnanců (cca 270 tis. osob). Nejnižší podíl v počtu těchto zaměstnanců byl v těsném období před vypuknutím krize v roce 2008.

Tehdy se podíl zaměstnanců s dalším zaměstnáním pohyboval kolem hodnoty 1,6 % (cca 80 tis. zaměstnanců). Od roku 2008 pak podíl těchto zaměstnanců pozvolna stoupá, a to až k hodnotě 2,8 % (cca 145 tis. zaměstnanců) [2].

Hospodářská krize také podpořila rostoucí trend částečných i krátkodobých pracovních smluv. Kromě toho digitalizace a růst sdílené ekonomiky nebo platform dále oslabily tradiční pracovní uspořádání ve prospěch nových forem práce (např. home office, pronájem práce, nezávislé subdodávky, práce na volné noze atp.). S rostoucí nestabilitou pracovního trhu se zaměstnanci snaží zajistit stabilní a bezpečný příjem. Právě další práce je jednou z takových strategií pro udržení kontinuálního zaměstnání a získání finanční jistoty.



Obr. 1: Graf počtu zaměstnaných osob a podíl osob s dalším zaměstnáním (v grafu označeno jako "Podíl pracantů v procentech"), (upraveno dle [2]).

2.1.1 Poznámky týkající se přetěžovaných zaměstnanců, které je vhodné zohlednit v rámci analýzy rizik

2.1.1.a Efektivita, produktivita a výkonnost zaměstnance

Zaměstnanci, kteří jsou vysoce přetěžováni, nemusí být ve své práci produktivní ani efektivní. Produktivita, resp. efektivita zaměstnance je závislá na odpočinku zaměstnance. Z výzkumů plyne, že po určité hranici odpracovaných hodin klesá produktivita, roste chybovost, stres a stoupá riziko zranění. Tahle hranice se liší podle typu práce, ale nejčastěji uváděným bodem zlomu je čtyřicet osm hodin týdně ([3], [4], [5], [6]).

Obecně platí, že nejvýkonnější je zaměstnanec v práci prvních šest hodin, po dvanácti hodinách se naopak mentální a fyzické kapacity vyčerpají natolik, že další úsilí v podstatě ztrácí smysl ([3], [4], [5], [6]). Jeden z výzkumů na toto téma například zjistil, že mezi pětadesáti a sedmdesáti odpracovanými hodinami týdně už, co do odvedeného výkonu, prakticky není rozdíl [7].

2.1.1.b Přetížený zaměstnanec a dopady na jeho zdraví

Permanentní pracovní přetížení ztěžuje regeneraci zaměstnance, což vede v dlouhodobém horizontu ke zhoršení zdravotního stavu [8]. Pokud u zaměstnance nedochází k pravidelnému odpočinku (vůbec nebo jen částečně), např. když dlouhá pracovní doba zhoršuje kvalitu spánku, může dojít ke zhoršení celkového zdravotního stavu a změně celkové nálady/spokojenosti se životem, což vyžaduje další kompenzační procesy, tj. delší dobu regenerace [9]. Zdraví zaměstnance tak může být poškozeno ireverzibilně [10].

Dlouhodobé přetížení zaměstnance může (upraveno podle [10], [11], [12], [13], [14], [15], [16]):

- zhoršovat emoční a fyzickou stabilitu;
- negativně ovlivňovat spánek:
 - subjektivní spánková nedostatečnost,
 - nadměrná denní ospalost v práci,
 - předčasné ranní probouzení,
 - pocit únavy při probuzení ráno, během něj a po něm,
- přispívat k ischemické chorobě srdeční (ICHS);
- přispívat ke vzniku hypertenze;
- negativně ovlivňovat rovnováhu mezi prací a rodinou;
- vyvolat syndrom vyhoření;
- negativně ovlivňovat životní spokojenost/radost ze života.

2.1.1.c Faktory, které zvyšují negativní vliv zvýšené pracovní zátěže na zdraví zaměstnance

Faktory, ukazatele nebo procesy, které zhoršují vliv zvýšené pracovní zátěže, která působí na zaměstnance:

- onemocnění – léčené vs. neléčené;
- věk - střední nebo vyšší (50+);
- profese/povolání - fyzicky nebo psychicky namáhavé či jinak stresující zaměstnání;
- OSVČ – zaměstnanec, který působí i jako OSVČ je nadměrně zatížen stresem.

Uvedené není konečné. Vždy záleží na konkrétních podmínkách práce.

2.1.1.d Znamky přepracování zaměstnance

Zaměstnavatel potřebuje identifikovat známky přepracovanosti zaměstnanců včas. Přepracovaný zaměstnanec se vyznačuje celou řadou charakteristik. Lze jmenovat například (upraveno podle [17]):

- zaměstnanec se zajímá výlučně o práci;
- zaměstnanec pracuje i během přestávek, popřípadě se v této době věnuje studiu odborných podkladů;
- v době volna vykonává zaměstnanec i jinou výdělečnou činnost;

- zaměstnanec vykonává práci výlučně sám i přesto, že má možnost ji zcela nebo částečně delegovat na jiné zaměstnance;
- zaměstnanec se na pracovišti zdržuje více než 48 hodin týdně;
- zaměstnanec pracuje nad rámec přidělených úkolů;
- zaměstnanec si práci bere domů;
- zaměstnanec působí neodpočatě;
- zaměstnanec nemá osobní život;
- zaměstnanec je fyzicky či psychicky vyčerpan a stěžuje si na zdravotní problémy.

Aby bylo možné zaměstnance pokládat za přepracovaného je většinou potřeba, aby u něj bylo zaznamenáno hned několik výše uvedených charakteristik.

2.1.2 Důvody vedoucí zaměstnance k výkonu práce nejen pro jednoho zaměstnavatele

Důvody vedoucí zaměstnance k práci pro více zaměstnavatelů, popřípadě ke kombinaci zaměstnaneckého vztahu a dalších forem výdělků jsou různé. Často se jedná o kombinaci několika důvodů. V literatuře (např. [18], [19], [20], [21], [22]) i v praxi lze identifikovat hned několik situací, např.:

- Nedostatek peněz – Zaměstnanci, kteří pocítují výši odměny za práci v zaměstnání jako nedostačující, jsou ochotni pracovat i nad rámec týdenní pracovní doby. Finanční důvody u zaměstnanců většinou převažují.
- Nedostatečná nabídka na trhu práce – Zaměstnanci, kteří mají k dispozici pouze částečné pracovní úvazky, jsou nuceni kombinovat více částečných pracovních úvazků.
- Finanční stabilita – Zaměstnanci, kteří za sebou mají zkušenost s finanční krizí (např. osobním bankrotem), se mohou rozhodnout pro další formy výdělků proto, aby stabilizovali a posílili svůj příjem. Je to alternativa k preventivním úsporám.
- Nejistota zaměstnání – Zaměstnanci, kteří čelí nejistotě zaměstnání, mohou přijímat další formy výdělků jako pojistku, aby se zajistili proti riziku ztráty zaměstnání a diverzifikovali své možnosti na trhu práce.
- Stereotyp – Zaměstnanci, kteří pocítují práci v zaměstnání jako stereotypní, mohou další formy výdělků využít jako možnost relaxace. Pro tyto zaměstnance většinou není další forma výdělků vnímána jako nutnost, ale jako koníček, jehož benefitem je i další výdělek. Jde například o zaměstnance, kteří vedle svého zaměstnání působí v uměleckých souborech (kapelách).
- Profesní rozvoj – Zaměstnanci, kteří mají zájem na svém dalším profesním rozvoji, mohou tento rozvoj spojit s další formou výdělků. Jedná se například o zaměstnance, kteří vedle svého zaměstnání působí jako lektori či konzultanti. V rámci těchto aktivit musí prohlubovat své znalosti, aby byli schopni poskytnout zájemcům o jejich služby kvalitní výstupy.
- Workoholismus – Zaměstnanci jsou až chorobně závislí na práci. Tato závislost může mít mnoho příčin. V krajním případě se jedná až o chorobný stav, který může mít celou řadu příčin. Takto postižení zaměstnanci řeší pomocí práce různé, především psychické

problémy. Nedostatek práce u nich může vyvolat abstinenční příznaky v podobě nervozity, stresu, špatného spánku apod.

- Altruismus – Zaměstnanci jsou přesvědčeni o své nadměrné prospěšnosti pro společnost, pracují s cílem pomoci druhým a to i v případě, kdy o to nemusí být zájem.

Kombinace více forem výdělků se týká všech skupin zaměstnanců. Výjimkou nejsou zaměstnanci ve veřejném sektoru, ani zaměstnanci ve výrobě či službách. Velké rozdíly nejsou ani u zaměstnanců, kteří mají plný či částečný úvazek [23].

I přesto, že finanční důvody převládají, je z výzkumů zřejmé, že se zaměstnanci pro kombinaci více forem výdělků nerozhodují pouze z těchto důvodů [24]. Existuje mnoho různých motivů, které vedou zaměstnance k tomu, že mají více forem výdělků. Významným motivem vedoucím k tomu, že má zaměstnanec další formu výdělků je také příprava na přechod od jednoho zaměstnavatele k druhému. Tuto motivaci uvádí až 70 % britských zaměstnanců, kteří v jednom okamžiku pracují pro více zaměstnavatelů [22]. Tato skupina zaměstnanců je však specifická a zaměstnání na více úvazků vykonávají pouze dočasně.

2.1.2.a Více pracovních poměrů

Zaměstnanec se může dostat hned do několika situací, v rámci kterých pro někoho vykonává práci. Nejčastěji se jedná o zaměstnanecké a obdobné poměry (např. pracovněprávní vztahy založené na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti) uzavírané podle ZP, popřípadě o poměry služební uzavírané podle zákona č. 234/2014 Sb., zákona o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Pro potřeby této metodiky jsou tyto poměry označovány také jako poměry pracovní. Vyloučit nelze ani kombinaci výkonu práce podle obou těchto zákonů. Více pracovních poměrů může mít zaměstnanec uzavřen i s jedním zaměstnavatelem.

V těchto případech je pak možné rozlišovat hlavní pracovní poměr a pracovní poměr vedlejší. Jako hlavní pracovní poměr lze označit zaměstnání, které je pro zaměstnance obvykle hlavním zdrojem příjmů, a kterému zaměstnanec věnuje většinu svého pracovního času. Toto dělení nemusí platit například v případě, kdy zaměstnanec pracuje pro dva různé zaměstnavatele na poloviční úvazek a za obdobnou odměnu.

2.1.2.b Kombinace zaměstnaneckého vztahu a samostatné výdělečné činnosti a činnosti obdobné

V předchozím textu již bylo naznačeno, že zaměstnanec nemusí nutně vykonávat výdělečnou činnost pouze na základě ZP, zákona o státní službě či na základě kombinace těchto zákonů. Zaměstnanec může vykonávat další výdělečnou činnost také na základě živnostenského oprávnění. Zaměstnanec může být zároveň podnikající osobou a nelze tak vyloučit, že bude sám zaměstnavatelem. Možné je i to, že zaměstnanec vykonává další pracovní činnost v předchozím textu neuvedenou. Takovým případem je například autorská tvorba či poradenství, vzdělávací činnost a další.

V případě zaměstnanců, kteří pracují na pracovní poměr a zároveň mají další formu výdělečné činnosti lze rozlišit tyto situace:

- zaměstnanec x osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ);
- zaměstnanec x zaměstnavatel;
- zaměstnanec x další formy výdělečné činnosti (např. autorská tvorba, vzdělávání a jiné).

Pro potřeby této metodiky nejsou tyto situace potřeba dále řešit. Zaměstnanec, který je zároveň v pozici OSVČ, zaměstnavatele či v pozici, kdy vykonává jinou další výdělečnou činnost je za úsek BOZP

také zodpovědný. Na tyto situace pamatuje § 12 zákona č. 309/2006 Sb., zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve znění pozdějších předpisů, který uvádí následující:

Na právní vztahy týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, jde-li o

- a) zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje,*
- b) fyzickou osobou, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu,*
- c) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené v písmenu a) nebo b),*
- d) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí,*
- e) další členy rodiny, kteří jsou zúčastněni na provozu rodinného závodu podle zvláštního právního předpisu,*

se vztahuje § 101 odst. 1, 2 a 5, § 102, 104 a 105 ZP a § 2 až 11 s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

2.1.3 Vybrané profese

Z pohledu BOZP je možné identifikovat profese, u kterých může být přetížený či neodpočatý zaměstnanec velkým problémem. Vlastní identifikace takových profesí je na zaměstnavateli. Níže jsou uvedené některé příklady takových profesí. Jedná se především o profese, u kterých má chybovost lidského činitele potenciál velkého ohrožení okolí zaměstnance vykonávajícího danou profesi.

Na základě klasifikace zaměstnání ISCO [25] lze vybrat především:

- 3153 Piloti, navigátoři a palubní technici
- 8311 Strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků
- 8331 Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
- 8332 Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel

Jako další profese je pak možné vybrat například:

- 2212 Lékaři specialisté
- 3133 Operátoři velinů pro chemickou výrobu (kromě zpracování ropy a zemního plynu)
- 3154 Řídící letového provozu
- 3221 Všeobecné sestry bez specializace
- 8111 Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)
- 8131 Obsluha strojů a zařízení pro chemickou výrobu

Uvedený výčet je pouze ilustrativní. Jak už bylo uvedeno, identifikace profesí, u kterých může být přetížený či neodpočatý zaměstnanec velkým problémem, je na zaměstnavateli, který by se této problematice měl věnovat v rámci analýzy rizik a případně podrobněji též v rámci hodnocení lidského činitele.

2.2 Popis současného právního rámce

Jak už bylo zmíněno v úvodu, žijeme v demokratické otevřené občanské společnosti. Současně je však vnímat, že nelze opominout čl. 427 Mírové smlouvy versailleské mezi mocnostmi spojenými a sdruženými a Německem, kde se stanoví: *„Jsouce však přesvědčeny, že práce nesmí býti pokládána prostě za předmět obchodu, mají za to, že jsou cesty a zásady směřující k úpravě podmínek pracovních, jež by se každý průmyslový celek měl snažiti uvésti v život do té míry, do které by to jeho zvláštní poměry připouštěly.“*

V historické perspektivě lze vysledovat kontinuální omezování původně rozsáhlé volnosti zaměstnance disponovat se svou pracovní silou a průběžné snižování délky stanovené (tj. obvyklé) týdenní pracovní doby. Důvody pro její snížení jsou přitom nejvíce politické, což lze prokázat základními milníky snižování její délky, kterými byly roky 1918, 1956, 1966 a 1967, 1991 a naposledy rok 2001.

Jak opakovaně zaznělo v judikatuře, neexistuje žádný vědecky podložený argument, proč by výkon práce nad 48 pracovních hodin týdně měl poškozovat lidské zdraví průměrného člověka více, než např. výkon práce v rozsahu 49 pracovních hodin či 50 pracovních hodin. Negativní vliv existuje prokazatelně u dlouhodobého výkonu práce v noci. Naopak klíčovým a přitom racionálním důvodem pro průběžné omezování pracovní doby se zdá být boj proti vysoké míře nezaměstnanosti (což ovšem má význam pouze v ekonomice s fixním počtem pracovních míst). Omezená pracovní doba je rovněž vnímána jako významné sociální právo, které je garantováno unijním právem a Česká republika jej realizuje.

Situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci v pracovněprávním vztahu či ve služebním poměru pro více než jednoho zaměstnavatele, resp. kdy zaměstnanec vykonává i další výdělečnou činnost, se věnuje jednak ZP, jednak zákon o státní službě č. 234/2014 Sb. Skutečnost, že zaměstnanec koná práci ve více pracovněprávních vztazích či že vykonává službu ve služebním poměru, a k tomu navíc koná práci v pracovněprávním vztahu, neznamená, že by se na tyto zaměstnance v plném rozsahu neaplikovaly příslušné právní předpisy. Je ovšem nutno zdůraznit, že oba zmíněné zákony, pokud se jedná o předmět výzkumu, v této souvislosti neřeší speciálním ustanovením problematiku BOZP osob pracujících současně pro dva a více zaměstnavatelů, resp. kdy zaměstnanci zároveň vykonávají i další výdělečnou činnost s výjimkou mladistvých zaměstnanců. Dle ustanovení § 79a ZP u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 ZP nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Od řešených případů je nutno rozlišit nepravý současný výkon práce pro více zaměstnavatelů, kdy je zaměstnanec jedním zaměstnavatelem uvolněn pro výkon práce pro jiného zaměstnavatele.

2.2.1 Historický exkurz

Pro pochopení stávající situace, kdy je, v porovnání s mnoha okolními státy, dána zaměstnancům velká svoboda a volnost, je vhodné doplnit alespoň jednoduchý historický exkurz.

V období nesvobody, která panovala na území současné České republiky ve 20. století, konkrétně pak ve 40. letech a následně v letech 50., 60., 70. a 80. se výrazně měnila povaha speciálních předpisů upravujících výkon nesamostatné práce. Pracovní poměr se zakládal příkázáním či povoláním, omezováno bylo (obvykle státním souhlasem) též jeho skončení. Ač i v těchto případech se zpravidla jednalo o veřejnoprávní úpravu vystavenou na soukromoprávních základech, cíl sledovaný zákonodárcem se měnil. Podstatné zde bylo omezení svobodné volby zaměstnání, včetně jednoduché dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na způsobu a výši odměňování.

Toto bylo jednak následkem represí ze strany protektorátních úřadů a následně ze strany úřadů komunistických. Omezení se nejprve týkaly především zemědělské výroby, posléze oblasti zbrojení a následně i většiny ostatních oblastí hospodářství.

Výrazným zásahem v pracovněprávních vztazích byl zásah do pracovní mobility. Toto řešilo vládní nařízení č. 16/1963 Sb., o umísťování absolventů vysokých škol, konzervatorií a středních odborných škol. Od roku 1966 se pak právní úprava soustředila i na zdraví zaměstnanců, a to skrze regulaci tzv. vedlejšího pracovního poměru. I zde je ovšem nutno zdůraznit, že primární důvody byly politické dané povahou vládnoucí politické doktríny. A právě z těchto důvodů je regulace zaměstnanců, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost velmi citlivou oblastí, která není povětšinou českými předpisy podrobněji řešena s výjimkou několika příkladů, viz dále.

2.2.1.a Vedlejší pracovní poměr

Se zaměstnanci, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost souvisí historické dělení pracovních poměrů. V minulosti byla úprava omezení pracovní doby u zaměstnanců v souběžných pracovních poměrech primárně spojena s regulací vedlejších pracovních poměrů. Zákoník práce z roku 1965 k tomuto přistupoval tak, že koná-li zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, výjimečně práce také v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Vedlejší pracovní poměr bylo možné sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Právní úprava vedlejšího pracovního poměru vždy rovněž omezovala délku pracovní doby vedlejšího pracovního poměru.

V novelách starého zákoníku práce byla upravena oznamovací povinnost. Sjednání vedlejšího pracovního poměru bylo povinné oznámit zaměstnavateli, u něž byl uzavřen hlavní pracovní poměr a to bez zbytečného odkladu. Oznámeno musela být písemné a muselo obsahovat název a sídlo zaměstnavatele, který zaměstnance přijal, doba trvání vedlejšího pracovního poměru, druh práce a rozsah sjednané týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel, u něž byl uzavřen hlavní pracovní poměr, mohl dát příkaz, aby zaměstnanec tento vedlejší pracovní poměr rozvázal. Důvodem pro takový příkaz mohla být mimo jiné skutečnost, že výkon práce ve vedlejším pracovním poměru je podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení na újmu jeho zdraví. Příkaz musel být písemný a musel v něm být uveden zákonem stanovený důvod.

Tato úprava byla nicméně shledána jako odporující demokratickému zřízení a počátkem devadesátých let byla zrušena.

2.2.2 Stěžejní právní předpisy

Zákoník práce se problematice souběžného výkonu práce pro více zaměstnavatelů věnuje v následujících částech zejména:

- § 303, odst. 4 a odst. 5:
 - (4) *Zaměstnanci uvedení v odstavci 1¹ mohou podnikat jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni.*
 - (5) *Omezení stanovené v odstavci 4 se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku.*
- § 304, odst. 1, 2 a 3:

1 V tomto odstavci jsou uvedeni například: zaměstnanci ve správních úřadech, zaměstnanci v ozbrojených silách, zaměstnanci soudů a státních zastupitelství, krajských úřadů a další.

- (1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.
- (2) Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.
- (3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Zákon o státní službě č. 234/2014 Sb., v platném znění, se dané oblasti věnuje v následující části:

- § 83, odst. 2:
 - (2) Státní zaměstnanec může vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona pouze s předchozím písemným souhlasem služebního orgánu; toto omezení neplatí v případech podle § 64² a 65³ a při výkonu vazby. Toto omezení se rovněž nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou podle jiného zákona pro soud nebo jiný správní úřad než ten, ve kterém vykonává službu, na činnost v poradních orgánech vlády a jejich orgánech, činnost v poradních nebo jiných orgánech ústředního správního úřadu nebo ve zvláštních orgánech, které podle jiného zákona vykonávají státní správu, a na správu vlastního majetku.

Obdobně je toto řešeno ještě v zákoně č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, kde je uvedeno:

- § 432 (Zákaz konkurence), odst. 1:
 - (1) Osoba, která vystupuje jako podnikatelův zástupce při provozu obchodního závodu, nesmí bez souhlasu podnikatele činit na vlastní nebo cizí účet nic, co spadá do oboru obchodního závodu. Stane-li se tak, může se podnikatel domáhat, aby se jeho zástupce takového jednání zdržel.

Kromě zmíněných ustanovení existuje v ZP a dalších předpisech úprava mlčenlivosti ohledně informací, jež se zaměstnanec dozvěděl v souvislosti s výkonem práce pro jednoho zaměstnavatele.

Uvedené předpisy zde řeší především ochranu zaměstnavatele, kdy cílem ustanovení je zamezit, aby zaměstnanec vykonával u různých zaměstnavatelů stejné činnosti. Cílem je tedy ochrana know-how zaměstnavatele, nikoliv ochrana zaměstnance, byť nepřímou se těmito omezeními dosahuje limitace výdělečných možností zaměstnanců.

Z hlediska BOZP je největším problémem přetížení zaměstnance, resp. situace, kdy zaměstnanec nemá dostatek času na regeneraci, v součtu totiž může zaměstnanec odpracovat výrazně více, než kolik činí stanovená týdenní pracovní doba. V součtu nemusí být dodržena ani doba odpočinku mezi dvěma směnami či nepřetržitý odpočinek v týdně.

Ve všech případech je však omezení vztaženo dle standardních výkladů na každý jednotlivý jeden pracovněprávní vztah separátně. I v případě, kdy má zaměstnanec s jedním zaměstnavatelem uzavřeno například pracovní poměr a vedle něho též pracovněprávní vztah založený dohodou o práci

² Zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci

³ Zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby

konané mimo pracovní poměr nedochází ke kumulaci odpracované doby za každou z těchto smluv. Tímto způsobem může být obcházen účel úpravy pracovní doby a doby odpočinku v ZP. Problematická je rovněž situace, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou a během jejího čerpání pracuje v jiném pracovněprávním vztah.

Například v Německu je situace odlišná. Pokud zaměstnanec pracuje pro více zaměstnavatelů, musí být schopen jasně oddělit různá pracovní místa a být plně zapojen do pracovního procesu u všech svých zaměstnavatelů. Platí totiž povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Není tak možné vykonávat druhé zaměstnání, pokud by mohlo být ve střetu zájmů s prvním zaměstnavatelem, například v rámci konkurenčního boje, což platí i v českých podmínkách. Zároveň je zde omezení v počtu maximálně odpracovaných hodin za týden, a to v závislosti na oborech pracovní činnosti [26]. Práce pro jiného zaměstnavatele je pravděpodobně nemožná i v období dovolené, kdy v takovém případě dochází k tomu, že zaměstnanec pracující při dovolené pro jiného zaměstnavatele porušuje oprávněné zájmy svého prvního zaměstnavatele, protože dovolená je stanovena pro účely regenerace a odpočinku [26].

Umožnit zaměstnanci dostatečný odpočinek a čas na regeneraci by bylo možné především omezením odpracované doby vztahené přímo na zaměstnance stejně jako u mladistvých zaměstnanců, tj. ve smyslu ust. § 79a ZP. To by mohlo být řešením pro zaměstnance vykonávající práci pro více než jednoho zaměstnavatele, resp. na základě více smluvních vztahů za pomoci pracovní doby. Toto je z části řešeno u profesí, kde je jejich pracovní doba výrazně ošetřena předpisem (např. zaměstnanci v dopravě). Řešilo by to však i případy, kdy zaměstnavatel po vyčerpání týdenní pracovní doby uzavře se zaměstnancem například dohodu o provedení práce či činnosti na fakticky stejnou práci, i když právně to může mít nazváno jinak. Toto je v praxi častým případem. Tento způsob by byl řešením i u dalších profesí, kde je nutné, aby zaměstnanci byli dostatečně odpočatí, jako například operátoři velnů pro chemickou výrobu.

To ale není jednoduše uplatnitelné u všech profesí, mimo případy, kdy se jedná o shodnou výdělečnou činnost, jakou zaměstnanec vykonává u svého zaměstnavatele. Je vhodné upozornit na případy, které ZP řeší ve své části čtvrté (Pracovní doba a doba odpočinku) a na odchylky od těchto ustanovení, jak jsou řešeny v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů. Pokud nebude zaměstnanec dostatečně odpočatý, může to mít významný vliv na úroveň BOZP resp. na chybovost lidského činitele, což by se mělo řešit v analýze rizik BOZP.

Výjimkou jsou zaměstnanci v dopravě. Zaměstnavatel může využít ustanovení zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, § 3, odst. 1, písm. b), které mu dává za povinnost zajistit, aby řidiči dodržovali ustanovení týkající se také doby odpočinku (viz dále). Na základě tohoto ustanovení by bylo možné doplnit pracovní smlouvy o omezení výkonu další výdělečné činnosti zaměstnance. Popřípadě se postupuje podle Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění, § 4, odst. 1 a 2, viz dále.

Pro vybrané profese je pak toto řešeno v příslušných předpisech. Nejvíce pozornosti je věnováno oblasti dopravy, kde lze jmenovat například následující:

- Zákon č. 111/1994 Sb., § 3, odst. 1, písm. b):
 - (1) Tuzemský **dopravce je povinen**
 - b) v souladu s přímo použitelným předpisem Evropské unie **zajistit, aby řidiči dodržovali ustanovení týkající se doby řízení, doby bezpečnostních přestávek a doby odpočinku**, pokud pro určité kategorie vozidel prováděcí právní předpis anebo mezinárodní smlouva, která je součástí právního řádu, nestanoví v souladu s přímo

použitelným předpisem Evropské unie doby řízení, doby bezpečnostních přestávek a doby odpočinku jinak.

- Vyhláška č. 478/2000 Sb., § 3, odst. 7:
 - (5) Doba řízení musí být nejdéle po uplynutí 4,5 hodiny přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 45 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi 2 směny nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 15 minut zařazených mezi jednotlivé části doby řízení. **Dopravce zajistí, aby během bezpečnostní přestávky, která je určena výhradně k odpočinku řidiče, řidič nevykonával žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad.** Bezpečnostní přestávky a přestávky na jídlo a oddech se mohou slučovat; přestávky se neposkytují na začátku a na konci pracovní směny.
- Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., příloha č. 1, odst. 3, písm. b):
 - (3) **U zaměstnance, který řídí dopravní prostředek, a na kterého se nevztahuje zvláštní právní předpis⁴, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby**
 - b) **během bezpečnostní přestávky nevykonával žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad.** Bezpečnostní přestávky a přestávky na jídlo a oddech se mohou slučovat; přestávky se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby,
- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., § 4, odst. 1 a 2:
 - (1) **Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve více pracovněprávních vztazích⁵ může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně.**
 - (2) Každý **zaměstnavatel písemně požádá člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě o stejnopis evidence pracovní doby⁶ odpracované u jiného zaměstnavatele.** Člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě tento stejnopis poskytne neprodleně.

Uvedené tedy říká, že zaměstnavatel (dopravce) má na základě zákona č. 111/1994 Sb., § 3, odst. 1, písm. b) také povinnost zajistit, aby řidiči dodržovali ustanovení týkající doby odpočinku. K plnění této povinnosti je zaměstnavateli dána pravomoc Nařízením vlády č. 589/2006 Sb., § 4, odst. 1 a 2. Další komentář viz například [27]⁷

Zde je dále klíčové Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.⁸

4 Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, zákon č. 361/2000 Sb., o silničním provozu a zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě.

5 Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

6 Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a požít si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

7 U člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě je omezena délka pracovní doby ve všech pracovněprávních vztazích, upraveno prodloužení pracovní doby, stanovena jiná délka směny, upravena délka archivace evidencí pracovní doby a pracovní pohotovosti a jiná délka přestávek.

8 V preambuli tohoto předpisu je uvedeno:

(3) Byly zaznamenány potíže při jednotném výkladu, uplatňování, prosazování a monitorování ve všech členských státech některých ustanovení nařízení (EHS) č. 3820/85 týkajících se dob řízení, přestávek v řízení a dob odpočinku pro řidiče v oblasti vnitrostátní i mezinárodní silniční dopravy v rámci Společenství, jelikož jsou formulována příliš obecně.

Z ustanovení uvedených ve vyhlášce č. 478/2000 Sb., § 3, odst. 7 a nařízení vlády č. 168/2002 Sb., příloha č. 1, odst. 3, písm. b) zároveň plyne, že během bezpečnostní přestávky řidič nevykonával žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad.

S ohledem na BOZP by mělo být vyhodnoceno, zda případná jiná činnost, kterou by zaměstnanec vykonával (například pro jiného zaměstnavatele) nemůže mít vliv na úroveň odpočinku řidiče a zda by taková činnost neměla být řidiči zakázána.

Zároveň je možné předpokládat, že předpisy nepřímo úpravou doby řízení znemožňují, aby zaměstnanec v době odpočinku prováděl obsahově totožnou výdělečnou činnost, která by mohla ovlivnit úroveň odpočinku. Toto by měl zaměstnavatel zohlednit v rámci analýzy rizik BOZP. Bezpečnostní přestávky a doba odpočinku by měla řidiči sloužit k jeho regeneraci. Nedodržení smyslu těchto přestávek může mít vliv na chybovost lidského činitele⁹.

Právní úprava však zaměstnavateli nedává dostatečné právní nástroje k tomu, aby zajistil, že zaměstnanec nebude během bezpečnostních a jiných přestávek konat práci pro jiného zaměstnavatele, resp. vykonávat jinou výdělečnou činnost a odpočívat. Zaměstnavatel však může zaměstnance školit k tomu, jaké nebezpečí jim hrozí, nebudou-li dostatečně odpočinuti.

2.2.3 Výdělečná činnost, pro kterou je potřeba souhlas zaměstnavatele

Podle judikatury Nejvyššího soudu je výdělečná činnost „každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu“¹⁰. Výdělečnou činností je tedy jak výkon práce v pracovněprávním vztahu, tak i podnikání. V případě podnikání není rozhodující, zda se výdělek (zisk) skutečně dostaví. Podstatné je, že jde o činnost tzv. pojmově výdělečnou, tedy činnost, která je zpravidla s dosažením zisku nebo poskytováním odměny spojena.¹¹

Za výdělečnou činnost, ve smyslu § 304 ZP, se nepovažuje, pokud zaměstnanec v přiměřeném rozsahu spravuje svůj majetek např. tím, že pronajímá byt, pokud jde o pronájem bez dalších doplňkových služeb (tj. nikoliv o poskytování ubytovacích služeb, které je už nutno považovat za podnikání) [28].

2.2.3.a Činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele

Předmět činnosti lze zjistit především z obchodního rejstříku, živnostenského rejstříku. Takto zjištěný předmět činnosti ovšem může být nepřiměřeně široký. Typicky tomu tak je u tzv. volné živnosti, jejíž oficiální název zní „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“, kam spadá celá řada konkrétních činností, které může podnikatel vyvíjet.

(16) Ukázalo se, že podle pravidel obsažených v nařízení (EHS) č. 3820/85 lze denní doby řízení a přestávky v řízení naplánovat tak, aby řidič mohl řídit vozidlo příliš dlouho, aniž by si vybral celou dobu přestávky, což vedlo ke snížení bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích a ke zhoršení pracovních podmínek řidičů. Proto by se mělo zajistit takové rozdělení přestávek, aby se předešlo zneužívání.

(21) Je nezbytné, aby řidiči, kteří pracují pro více dopravců, náležitě informovali každého z nich, aby mohl dodržet své povinnosti podle tohoto nařízení.

(28) Jelikož cíle tohoto nařízení, totiž stanovení jasných společných pravidel týkajících se dob řízení, přestávek v řízení a dob odpočinku pro řidiče v silniční dopravě, nemůže být dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto, z důvodu potřeby koordinované mezinárodní akce, jej může být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje toto nařízení rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle.

⁹ Viz také zákon č. 361/2000 Sb., § 5, odst. 2, písm. c a d:

(2) Řidič nesmí

c) řídit vozidlo nebo jet na zvířeti, jestliže je jeho schopnost k řízení vozidla nebo jízdy na zvířeti snížena v důsledku jeho zdravotního stavu,

d) předat řízení vozidla nebo svěřit zvíře osobě, která nesplňuje podmínky podle § 3 odst. 2 a 3 nebo která je pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky nebo jejíž schopnost k řízení vozidla nebo jízdy na zvířeti je snížena v důsledku jejího zdravotního stavu.

¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

¹¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

Pro posouzení, zda je výdělečná činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, je tak třeba zkoumat, zda jde o činnost, která může vést k možnosti zneužití nabytých informací či ke konkurenčnímu střetu zájmů zaměstnavatele a zaměstnance (nebo jeho druhého zaměstnavatele).¹²

Oproti tomu nehraje roli druh práce konkrétního zaměstnance, tedy pokud by u jednoho zaměstnavatele pracoval např. jako řidič a u druhého zaměstnavatele jako překladatel. Shoda v předmětu činnosti se posuzuje ve vztahu k zaměstnavateli a ne k druhu práce konkrétního zaměstnance. Shoda konečně nemusí pokrývat celý předmět činnosti, ale stačí shoda i v některé dílčí činnosti zaměstnavatele [28].

2.2.3.b Předchozí písemný souhlas zaměstnavatele

V případě, kdy zaměstnanec hodlá vykonávat jinou výdělečnou činnost, jejíž předmět činnosti je shodný se zaměstnavatelem, je potřeba, aby zaměstnanec zažádal o písemný souhlas s výkonem takovéto činnosti.

Abyste se zaměstnavatel mohl k žádosti relevantně vyjádřit, musí mu zaměstnanec v žádosti sdělit veškeré potřebné údaje o povaze činnosti (zaměstnanecký či jiný typ výkonu práce apod.) a obsahu činnosti (v čem spočívá shoda s předmětem činnosti zaměstnavatele) [28].

Zaměstnavatel by se následně měl k žádosti písemně vyjádřit, a to buď tak, že souhlas udělí, nebo souhlas udělit odmítne. Bez písemného souhlasu není možné tuto činnost vykonávat.

Zaměstnavatel není povinen souhlas udělit, ale při rozhodování je povinen dodržovat zákaz diskriminace a nerovného zacházení se zaměstnanci. Na zaměstnance v podobném postavení má pohlížet stejně [28].

Souhlas musí být písemný a musí být zaměstnavatelem podepsán.

Zaměstnavatel může kdykoliv svůj souhlas písemně odvolat, ale je povinen uvést důvody. Ty by měly být závažné, aby tento krok odůvodnily. Příkladem takových důvodů může být odbytá práce v pracovním poměru nebo parazitismus na jménu a pověsti zaměstnavatele – nepravdivá tvrzení, že zaměstnavatel podnikání zaštiťuje, sponzoruje apod. Jakmile je souhlas odvolán, musí zaměstnanec bez zbytečného odkladu výkon jiné výdělečné činnosti ukončit. Způsob ukončení se bude odvíjet od toho, v jaké formě zaměstnanec jinou výdělečnou činnost vykonával. Půjde tedy například o výpověď z pracovního poměru, odstoupení z funkce jednatele či podání žádosti o zrušení živnostenského oprávnění [28].

Rovněž státní zaměstnanci, kteří vykonávají službu podle zákona č. 234/2014 Sb., musí žádat o souhlas s jinou výdělečnou činností, pokud tato činnost není činností vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární, uměleckou, znaleckou nebo tlumočnickou.

Náležitosti souhlasu s jinou výdělečnou činností (návrh):

- popis činnosti, k jaké se souhlas uděluje;
- doba, na kterou se souhlas uděluje (určitou nebo neurčitou);
- další podstatné podmínky pro udělení souhlasu (např. požadavek na striktní oddělení činnosti zaměstnavatele a jiné výdělečné činnosti zaměstnance).

¹² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

2.2.4 Trestní odpovědnost za nezajištění BOZP

Zaměstnanec, který svým jednáním usmrtí jinou osobu, či jí způsobí újmu na zdraví, bude při splnění dalších zákonem stanovených podmínek odpovídat za své protiprávní jednání. Za určitých podmínek však může též zaměstnavatel. Ten by měl zajistit, že zaměstnanec bude konat práci odpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti a to vhodným způsobem. Hrubé porušení předpisů v oblasti BOZP je totiž stíháno též orgány činnými v trestním řízení.

I přesto, že se může zdát, že většinu odpovědnosti soudy přikládají na vrub zaměstnavatelů, skutečnost může být odlišná.

Z judikatury trestních soudů sice vyplývá, že zprávě Státního úřadu inspekce práce, resp. OIP o tom, že došlo k porušení povinností zaměstnavatele trestní soudy přihlížejí, avšak konstatování Nejvyššího soudu české republiky tento názor z části upravuje, kdy tvrdí, že trestní soudy v mnoha případech této zprávy přikládají až příliš velký a nekritický význam.

Určení trestně právní odpovědnosti konkrétních osob je nicméně výsadním právem a zároveň povinností orgánů činných v trestním řízení, zejména soudů. Řízení před soudem je ovládáno zásadou obžalovací (§ 2 odst. 8 zákona č. 141/1961 Sb., (dále jen „trestního řádu“). Podle znění tohoto ustanovení je trestní stíhání před soudy možné jen na základě obžaloby, návrhu na potrestání ... Orgány činné v trestním řízení mají v této oblasti relativně širokou míru diskrece.

V praxi a s přihlédnutím k povaze skutku obvykle přichází alespoň teoreticky v úvahu především postih za trestné činy obecné ohrožení z nedbalosti a usmrcení z nedbalosti. U trestného činu Těžké ublížení na zdraví stejně jako u jiných trestných činů, které by mohly přicházet v úvahu, se vyžaduje úmysl.

Obecným nebezpečím se rozumí stav nebo situace hrozící vznikem vážné poruchy vydávající fyzické osoby v nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví anebo cizí majetek v nebezpečí škody velkého rozsahu. Pokud by se jednalo o obecné ohrožení, pak se lze předpokládat postih dle § 273 trestního řádu. Obecné nebezpečí nastává - a trestný čin obecného ohrožení z nedbalosti je spáchán - jakmile nebezpečí dané povahy, rozsahu a intenzity - tedy nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví většího počtu osob nebo škody velkého rozsahu na cizím majetku - hrozí bezprostředně a zcela konkrétně¹³. Předpokladem naplnění znaku vydání většího počtu lidí v nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví je, aby bylo tímto způsobem ohroženo nejméně sedm lidí¹⁴.

Předpokladem trestní odpovědnosti je, že nedbalost zaměstnavatele se musí vztahovat jak k porušení povinnosti, kterou měl pachatel dodržovat, tak k faktu, že toto porušení povede ke způsobení smrtelného následku. Přitom je třeba brát v úvahu nejen povinnost pachatele předvídat možné ohrožení zájmu chráněného zákonem, ale současně i jeho subjektivní schopnost vynaložit v konkrétním případě potřebnou míru opatrnosti¹⁵. Základní charakteristikou takovýchto nebezpečných stavů a situací je živelnost průběhu událostí v jejich rámci a s nimi spojené rozsáhlé ohrožení života a zdraví lidí nebo majetku anebo obojího.

Právě uvedené poukazuje na důležitost dostatečného informování zaměstnance o tom, co může způsobit nedostatečný odpočinek, který by při výkonu práce mohl vést až k obecnému ohrožení, resp. který by mohl způsobit velké škody na životech, majetku a životním prostředí.

¹³ Rozhodnutí publikovaná ve Sbírce zákonů č. 3/1963, 10/1965, 1/1966 a 12/1988

¹⁴ Rozhodnutí publikovaná ve Sbírce zákonů č. 39/1982.

¹⁵ Srov. R 43/2002.

Je třeba upozornit na to, že usmrcení z nedbalosti se dopustí ten, kdo jinému z nedbalosti způsobí smrt jedné osoby.¹⁶ Zde je podstatné to, kdo je povinen zajistit dodržení BOZP: Obvykle to je zaměstnavatel.

V rámci školení je vhodné zaměstnance poučit i o tom, že odnětím svobody na dvě léta až osm let bude pachatel potrestán, spáchá-li tento čin proto, že hrubě porušil předpisy týkající se BOZP. Smrt člověka je okolností podmiňující použití vyšší trestní sazby ve smyslu § 143 odst. 3 trestního zákoníku.

K hrubému porušení předpisů o BOZP, jež má za následek způsobení smrti člověka, musí být podstatně závažnější, než jakým je porušení důležité povinnosti uložené podle zákona ve smyslu § 143 odst. 2 trestního zákoníku. Musí jít o výrazně intenzivnější porušení jedné zákonné normy anebo porušení více zákonných norem příslušného zákona, což v souhrnu podstatně zvyšuje závažnost činu. Trestní soudy na hrubé porušení zákona usuzují z povahy a intenzity porušení příslušného zákona, které musí být závažné a k němuž dochází především tehdy, když se na vzniku smrtelného následku podílely další osoby, nebo pokud pachatel porušil více různých zákonných norem apod. Jestliže se na vzniku smrtelného následku podílelo jak jednání pachatele, tak jednání dalších osob, je třeba při úvaze o naplnění znaku spočívajícího v hrubém porušení zákona zkoumat konkrétní okolnosti skutku a hodnotit význam a důležitost jednání pachatele pro vznik tohoto následku (viz rozhodnutí uveřejněné ve Sbírku rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu pod č. 32/2016 Sb.).¹⁷

2.3 Charakteristika nebezpečí a rizik, která mohou být ovlivněna

Zaměstnanci pracující pro více zaměstnavatelů, resp., kteří vykonávají i další výdělečnou činnost, jsou vystaveni vyššímu pracovnímu tlaku, stresu, jelikož nevyřešené problémy a spojený stres z jedné práce se přenáší do další práce, což může vést k tomu, že zaměstnanec je neustále vystaven pracovnímu stresu, který opět může vést až k selhání zaměstnance a k mimořádné události.

Kvůli tomu jim hrozí duševní, příp. fyzické problémy, které zvyšují pravděpodobnost vzniku pracovního úrazu a chybovost vlivem tělesné i duševní únavy. Na ty je potřeba se zaměřit, protože mají vliv na ekonomické ukazatele zaměstnavatele. Snižují produktivitu práce, zvyšují náklady na výchovu a zaškolování nových pracovních sil aj.

Únava na pracovišti představuje významný problém, kterému není mnohdy věnována dostatečná pozornost, a to i přesto, že z hlediska BOZP má velký vliv na případné selhání zaměstnance. Z výzkumů například plyne, že únava za volantem je téměř srovnatelná s jízdou v opilosti, a že řidiči, kteří byli opilí nebo ospalí, měli dvakrát větší pravděpodobnost, že způsobí dopravní nehodu [29].

Únava totiž zpomaluje reakce, snižuje schopnost zpracovávat informace, ovlivňuje paměť, pozornost, vědomí, koordinaci a nakonec i reálné zhodnocení možných rizik. Může tak vést k zásadním rozhodovacím chybám při práci, které mohou způsobit nehodu nebo pracovní úraz. Unavený zaměstnanec má vždy menší produktivitu než ten odpočatý. S únavou souvisí i kvalita spánku. Příkladem ohrožené skupiny zaměstnanců jsou ti, kteří pracují v noci. Jejich spánek je často lehčí, kratší a snadno narušitelný intenzitou denního světla a hluku [30].

Každý zaměstnanec by si měl vždy uvědomovat roli únavy vyplývající z výkonu více výdělečných činností zároveň a jejich důsledků na kvalitu práce a BOZP. Zaměstnanec nemůže argumentovat zaměstnavateli tak, že je unavený nebo že pochybil kvůli tomu, že vykonává ještě jinou výdělečnou činnost [28].

¹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. listopadu 2015, sp. zn. 4 Tdo 1025/2015.

¹⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2017, sp. zn. 8 Tdo 1304/2017.

Podle Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci (EU-OSHA) přibližně polovina zaměstnanců pravidelně zažívá na svém pracovišti stres. Ten má negativní dopad na lidské zdraví a nemalou měrou přispívá ke zvýšení pracovní neschopnosti zaměstnanců [31].

Nadměrná pracovní zátěž může v krajním případě přivodit zaměstnanci i smrt, většinou nepřímo. Např. při vyšetřování smrtelného úrazu ve slévárně v jihomoravském kraji zjistili inspektoři z inspekce práce, že poškozený odpracoval za osm měsíců 500 hodin přesčasů. Inspekce práce je názoru, že úraz byl způsoben především únavou zaměstnance [31].

Zvýšenému riziku pracovních úrazů a chybovosti se vystavují především zaměstnanci pracující ve směnném režimu, kteří se musí vyrovnávat s neustále se měnící pracovní dobou, nočními směny a v případě 12 hodinových směn i značnou fyzickou a psychickou zátěží. Tomuto nepříznivému stavu se mozek, který řídí biorytmy, těžko přizpůsobuje, dochází k poruchám spánku zaměstnanců, což vede ke jejich vyšší únavě a otupělosti smyslů, tj. snížené pozornosti nejen během nočních směn [32].

Míra a rozsah případných negativních následků práce zaměstnance, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, bude vždy závislá na konkrétní pracovní pozici, kterou daný zaměstnanec vykonává. Z tohoto důvodu je zapotřebí identifikovat profese a vyhodnotit případný negativní dopad práce pro více zaměstnavatelů na ně samotné, ale rovněž i na jejich okolí.

Jejich identifikace a výběr je především na zaměstnavatelích, kteří mají potřebné informace o rizicích spojených s konkrétními profesemi nebo činnostmi.

2.3.1 Nebezpečí a rizika působící na zaměstnance

Pokud zaměstnanec, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, zastává pozici nebo vykonává činnost, kde při jeho selhání nedochází k ovlivnění ostatních nebo kritických zařízení či systémů, může u něj dojít především k poškození vlastního fyzického nebo duševního zdraví.

Proto je u nich vhodné předcházet nebezpečí a rizikům hlavně prostřednictvím osvěty, kdy je nutné upozorňovat na nutnost souladu osobního a pracovního života a na nutnost regenerace a odpočinku jejich fyzických a duševních sil.

Jak již bylo zmíněno, nebezpečím, které může mít až fatální následky pro zaměstnance, je jeho únava a stres. Vlivem únavy zaměstnance klesá jeho pozornost, což v případě, kdy zaměstnanec vykonává rizikové činnosti, jako například obsluha nebezpečných strojů a zařízení, může být kritickým faktorem.

Pocit únavy a nepozornost jsou nejčastějšími příčinami vedoucími k selhání lidského činitele mnohdy s vážnými následky. Je tedy důležité, aby zaměstnavatelé řídili rizika spojená s únavou zaměstnanců. Existuje řada odvětví, kde mohou mít nehody způsobené únavou závažný dopad. Jsou to například:

- jaderné elektrárny;
- ropný průmysl;
- lodní doprava;
- letecká doprava;
- železniční doprava;
- nákladní doprava;

- autobusová doprava;
- zdravotnictví.

Únavu podněcuje obvykle nedostatečný a nekvalitní spánek. Pokud zaměstnanci redukují svůj spánek na minimum, tedy na dobu kratší, než je šest hodin vcelku za den (24h), může docházet k problémům v důsledku nedostatečného odpočinku. Důležitý je i počet hodin, které zaměstnanec probděl před nástupem do práce, a kdy, tj. ve kterou denní dobu, spí a pracuje. Další problém představuje i to, pokud je spánku sice dostatečné množství, nicméně spánek probíhá během dne. Pak je takový odpočinek prokazatelně méně kvalitní než odpočinek během spánku v noci [32].

Pocit únavy až vyčerpanosti v práci pravidelně zažívá podle některých studií až 76 % všech zaměstnanců. Nejenom, že má únava negativní vliv na produktivitu, ale zásadně ovlivňuje i bezpečnost práce. U kancelářských pracovníků většinou žádné významné riziko ohrožení zdraví dalších osob, nehrozí, ale fatální důsledky může mít mikrospánek například u řidičů a dalších profesionálů, jejichž práce vyžaduje stoprocentní bdělost a koncentraci [33].

Nejčastější příčinou únavy v práci je spánková deprivace. Kvalitní a dostatečně dlouhý spánek si pravidelně dopřává pouze každý druhý člověk. Například v roce 1942 dospělí lidé průměrně spali pravidelně každou noc 8 hodin, v současnosti je tento průměr jen 6,8 hodin spánku denně. Optimální délka spánku se přitom dnes uvádí mnohem delší, přibližně v délce 7 - 9 hodin denně. Přitom únavu vnímají i samotní zaměstnanci jako vážný problém. Podle literatury je českými zaměstnanci únava vnímána jako větší hrozba než stres [33].

Ani stres však nesmí být podceněn. Stresová reakce organismu je adaptační mechanismus, ke kterému dochází, pokud zaměstnanec čelí nadměrnému tlaku. Není to onemocnění. Jestliže je však stres intenzivní a působí určitou dobu, mohou se jeho následky u člověka projevit v oblasti duševní i fyzické (např. v podobě depresí, nervového zhroucení, nespavosti, nesoustředěnosti, nepřízpůsobivosti, únavy, bolesti hlavy, žaludku, šije, zad, vysokého krevního tlaku a řady srdečních a cévních onemocnění). Nadměrná pracovní zátěž samozřejmě zaměstnance ovlivňuje.

Na tomto místě je vhodné upozornit, že negativa stresu se v průběhu pracovního procesu přenáší i na ostatní zaměstnance, kteří musí např. vypomáhat i za svého kolegu, aby byla udržena plynulost výroby. Proto jsou preventivní zásahy zaměstnavatelů proti působení stresu na zaměstnance, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, mnohem důležitější a efektivnější než řešení ex post, která pouze sanují škody a další negativní následky. Toto by měl mít každý zodpovědný zaměstnavatel na paměti. Především tam, kde zaměstnanec musí žádat o povolení další výdělečné činnosti.

Nepostradatelná je i výchova proti stresu, jež má řadu různých forem. Zaměstnanci se při ní učí lépe zvládat vzrůstající napětí a tlak, které na ně působí nejen v práci. Antistresová výchova se zaměřuje hlavně na jednotlivé zaměstnance, ale je velkou chybou, když se příčiny stresu obvykle nehledají v práci. Proto je vhodnější hledat širší souvislosti a vytvořit komplexní rámec pro řešení pracovního stresu [34].

2.3.2 Ostatní nebezpečí a rizika

Ostatní nebezpečné podmínky a situace mohou mít negativní dopad jak na osoby, tak na pracovní prostředí, zařízení apod. Tato nebezpečí vycházejí z povahy pracovního prostředí a pracovních činností. Pracovní prostředí zaměstnance, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, může být poměrně čisté a bezpečné (např. kancelář), kde je výskyt rizik omezen na minimum. Naproti tomu můžeme nalézt takové pracovní podmínky, kde je zaměstnanec, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, vystaven složitým situacím, vyplývajícím z povahy pracovního prostředí a činnosti, kterou provádí. Příkladem je

třeba obsluha jaderné elektrárny, řidič nákladní dopravy, řidič autobusové dopravy, zdravotnický personál ad.

Stejně tak i rizika číhají na zaměstnance, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, na jejich pracovištích, ale i při jednotlivých pracovních činnostech a nemusí být pravidlem, že jde jen o zaměstnání. Z hlediska výskytu rizik figurují na předních místech dopravní prostředky, nemocnice, haly a provozy elektráren, velíny pro chemickou výrobu, důlní zařízení, výrobní zařízení pro chemickou výrobu apod. Rizika může přinášet i taková zdánlivá banalita, jako opomenutí udržovat pořádek na pracovišti, mokré nebo obtížně průchodné chodby, schodiště a další vnitřní cesty. Nejen, že zaměstnanec, který pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. který vykonává i další výdělečnou činnost, může ohrozit oprávněné zájmy zaměstnavatele, ale zároveň může způsobit ekonomické ztráty a v určitých případech může dojít i k obecnému ohrožení.

Největším nebezpečím je proto případná únava a stres zaměstnance, které může vyústit v ekonomickou ztrátu pro zaměstnavatele nebo v případné ohrožení obyvatelstva. Zaměstnavatel tak má povinnost těmto negativním důsledkům práce předcházet a přijímat účinná opatření.

Mimořádná událost, jako je pracovní úraz, poškození zdraví zaměstnance a nehody, například formou obecného ohrožení, přináší zaměstnavateli problémy, mj. negativně působí na image zaměstnavatele.

2.3.2.a Nebezpečí a rizika ovlivňující zaměstnavatele

Největším rizikem pro zaměstnavatele je každá případná mimořádná událost, která poškozuje vztah zaměstnanec – zaměstnavatel a která je vyvolaná například nadměrnou únavou či nezvládnutým stresem zaměstnance. Nechtěným následkem mimořádné události dochází ke škodám, např. ke ztrátám ve výrobě, poškození dodavatelsko-odběratelských vztahů a dalším dodatečným nákladům pro zaměstnavatele či k jeho negativní publicitě.

2.3.2.b Nebezpečí a rizika působící mimo zaměstnavatele (obecné ohrožení)

Zásadním rizikem působícím mimo zaměstnavatele je případné obecné ohrožení způsobené zaměstnancem. Definici obecného ohrožení lze najít v § 272 a § 273 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů, kde se zde uvádí:

- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, § 272 odst. 1:
 - *(1) Kdo úmyslně způsobí obecné nebezpečí tím, že vydá lidi v nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví nebo cizí majetek v nebezpečí škody velkého rozsahu tím, že zapříčiní požár nebo povodeň nebo škodlivý účinek výbušnin, plynu, elektřiny nebo jiných podobně nebezpečných látek nebo sil nebo se dopustí jiného podobného nebezpečného jednání, nebo kdo takové obecné nebezpečí zvýší anebo ztíží jeho odvrácení nebo zmírnění, bude potrestán odnětím svobody na tři léta až osm let.*
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, § 273 odst. 1:
 - *(1) Kdo z nedbalosti způsobí obecné nebezpečí tím, že vydá lidi v nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví nebo cizí majetek v nebezpečí škody velkého rozsahu tím, že zapříčiní požár nebo povodeň nebo škodlivý účinek výbušnin, plynu, elektřiny nebo jiných podobně nebezpečných látek nebo sil nebo se dopustí jiného podobného nebezpečného jednání, nebo kdo z nedbalosti takové obecné nebezpečí zvýší nebo ztíží jeho odvrácení nebo zmírnění, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti.*

Jak je patrné z výše uvedené definice, je zde pojem obecného ohrožení, popř. obecného ohrožení z nedbalosti definován poměrně široce, což vzhledem k uvedené problematice, a vzhledem k různorodosti případných „ohrožení“ a jejich rozsahu, je správné. Rovněž zaměstnavatelé by, v duchu této definice, měli identifikovat a posoudit profese, u kterých je předpoklad, že selháním zaměstnance vlivem práce pro více zaměstnavatelů by mohlo dojít k obecnému ohrožení.

Vodítkem pro zaměstnavatele by mohly být profese, jako jsou piloti, navigátoři a palubní technici, strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků, řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají, řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, operátoři velínů, obsluha strojů, signalisti, brzdaři, výhybkáři, posunovači a příbuzní pracovníci, zdravotní sestry, to znamená profese, při jejichž selhání může dojít k poškození zdraví či ztrátě životů většího počtu osob nebo k vysokým ekonomickým ztrátám.

2.4 Ochrana zaměstnanců

V případě ochrany zaměstnanců není plošný zákaz práce pro více zaměstnavatelů, resp. zákaz další výdělečné činnosti možný. Jedním z řešení je proto komunikace, konzultace a osvěta zaměstnanců o negativních důsledcích sebezpřetěžování prací a způsobech jejich ochrany a prevence.

2.4.1 Základní princip

Základním principem je komunikace, konzultace a osvěta na pracovištích. Zaměstnanci by měli obdržet relevantní informace o rizicích pro jejich zdraví nebo možných negativních důsledcích v případě, kdy se prací sami přetěžují, například tím, že vykonávají další výdělečnou činnost.

Základní principy vycházejí z kultury BOZP na pracovišti a ze způsobů řízení rizik. Pochopení toho, co ovlivňuje kulturu organizace, může významně přispět ke změně postojů a chování zaměstnanců ve vztahu k BOZP. Problematika kultury BOZP na pracovišti a řízení rizik je již samostatným tématem, které je vhodné si nastudovat ze samostatných zdrojů. Odkázat je možné například na následující dokumenty:

- <https://zsbozp.vubp.cz/rizeni-bozp/450-kultura-bozp;>
- <https://zsbozp.vubp.cz/rizeni-bozp/370-rizeni-bozp-zamestnancu-na-pracovistich;>
- <https://zsbozp.vubp.cz/rizeni-bozp/systemy-rizeni-bezpecnosti/543-mezinarodni-norma-iso-45001-2018-pro-systemy-rizeni-bozp-nahrazuje-ohsas-18001;>
- <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/130-identifikace-a-hodnoceni-rizik>

Podstatné je, že vysoká úroveň kultury BOZP na pracovišti klade velký důraz na hodnoty a postoje zaměstnanců nejen na vlastním pracovišti. Tímto způsobem je možné docílit toho, že si zaměstnanec uvědomuje souvislosti, které mohou ovlivňovat bezpečnost na pracovišti a vliv přepracovanosti na chybovost lidského činitele a možné důsledky takové situace.

2.4.2 Osvěta

Jedním ze základních pilířů a efektivním nástrojem předávání informací zaměstnancům o negativním vlivu přetěžování se prací je jejich osvěta.

2.4.2.a Informování a osvěta zaměstnanců, kteří pracují nejen pro jednoho zaměstnavatele

Zaměstnavatel by měl v rámci pravidelných školení BOZP upozornit na rizika, která mohou být ovlivněna právě nedostatečně odpočinutými zaměstnanci, resp. zaměstnanci, kteří vykonávají i další výdělečnou činnost. V této souvislosti by tak měl zaměstnavatel aktualizovat stávající obsah a četnost školení a případně též způsob ověřování znalostí zaměstnanců.

V dané oblasti je důležité kombinovat znalost pracoviště a především rizik, která v souvislosti s výkonem práce zaměstnancům hrozí a teoretické znalosti týkající se důvodů, proč zaměstnanci pracují i v dalším zaměstnání a co může mít vliv na zajištění BOZP. Nejčastěji to bude nedostatečný odpočinek a působení stresu. Problematickou oblastí budou také psychosociální rizika (mimo jiné též problematika skloubení osobního a pracovního života, syndrom vyhoření a další).

Jako dobrý nástroj, v rámci kterého lze uvedené podrobněji řešit je možné zmínit vhodně nastavený systém komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Správný způsob takové komunikace by měl zohledňovat následující [35]:

- Zaujetí BOZP - Pravidelné rozpravy o BOZP snižují riziko výpadku z nařízených bezpečnostních postupů. Tímto je možné zjistit například, zda nejsou zaměstnanci unaveni, co každý den dělají, jak to dělají, zda dodržují stanovená pravidla a postupy a další.
- Zodpovědnost v BOZP - V BOZP je třeba si uvědomit, že všichni jsou její součástí. Teprve pak je možné docílit u zaměstnanců pocitu, který je vtáhne do zodpovědné firemní role pro udržení bezpečného pracoviště, jehož jsou všichni součástí.
- Zapojení do BOZP - Pokud jsou zaměstnanci zapojeni do problematiky BOZP, vnímají to jako určitý druh ocenění a možnost profesního růstu.
- Zlepšení firemní kultury - Pokud je zaměstnavatel v rozhovorech se zaměstnanci důsledný a dlouhodobě konzistentní, dříve či později se mu to vyplatí, protože BOZP se stane součástí firemní kultury.
- Nové nápady - Komunikace se zaměstnanci o BOZP je prospěšná nejen pro vedení, pro zaměstnance, ale také pro celou společnost.

Zavedení specializovaných rozhovorů proti zvýšené pracovní zátěži, které povedou kompetentní osoby se zaměstnanci s více pracovními úvazky, může pomoci při řešení problémů, které s takto vytíženými zaměstnanci mohou souviset. Možností je také individuální nastavení pracovních postupů, systému a obsahu školení a jiné.

Kromě individuálního přístupu zaměstnavatele ke konkrétnímu zaměstnanci, který pracuje pro více zaměstnavatelů, je možné využít i další nástroje. Třemi nejdůležitějšími jsou:

- tištěné materiály jako informační a osvětové nástroje;
- elektronické informační nástroje;
- národní a nadnárodní informační a osvětové kampaně.

Všechny tyto nástroje jsou podpůrné. Jejich využití by mělo vycházet z analýzy rizik, resp. ze skutečného stavu na pracovišti.

2.4.2.b Tištěné materiály jako informační a osvětové nástroje

Nejen školení a komunikace jsou důležité pro rozvoj kultury BOZP. Další možností, jak zvýšit úroveň kultury BOZP, jsou informační a osvětové nástroje, jako jsou např. brožury, plakáty či letáky s bezpečnostní tematikou.

K informování zaměstnanců lze využít zejména nástěnky, firemní časopisy, letáky o zásadách BOZP, plakáty s bezpečnostní tematikou atp. [36].

V době neustálého růstu objemu elektronické komunikace se může zdát, že poskytování informací prostřednictvím klasických nástěnek patří již minulosti. Tyto prostředky pro poskytování informací však stále mají své nezastupitelné místo. Například jsou velmi vhodným prostředkem k seznámení s problematikou BOZP mezi jednotlivými školeními. Důležitá je jejich častá obměna, aby obsah byl nejen aktuální, ale aby též neustále upoutával. Vždy by měl obsahovat něco, co přitáhne pozornost [36].

Pozornost je nutné věnovat i umístění nástěnky. Nejvhodnější je místo, kde se zaměstnanci soustřeďují a přitom zde nejsou plně zaměstnáni – jídelna, odpočinková místnost atd. Nástěnku je nutné chápat jako prostředek vzájemné komunikace, nikoliv jako prostředek pouze sdělovací, kde poskytnuté informace jsou na několik měsíců [36].

Plakáty a letáky BOZP jsou v dnešní době nedílnou součástí pracovišť. Měli by být navrhovány tak, aby upoutaly pozornost člověka a došlo tak k zafixování do jeho paměti. Měly by být spíše větších rozměrů a neoplyvat zbytečným textem.

2.4.2.c Elektronické informační nástroje

Velká pozornost je věnována také informačním a osvětovým nástrojům na internetu, kterou reprezentuje např. interní informační systém firmy (webové stránky, videa s bezpečnostní tematikou apod.). Jde především o komunikaci se zaměstnanci. V tomto případě záleží především na tom, jak takový informační nástroj na internetu osvědčí svou schopnost zaujmout a upoutat pozornost. Z komunikačního hlediska jsou důležité prezentace na webových stránkách či upoutávky (titulky).

V roce 1998 vznikl ve Francii NAPO. Ta je hlavní postavou krátkých animovaných filmů, které odlehčenou formou představují témata BOZP a prevence rizik. Hlavním posláním Napa a jeho přátel je upoutat pozornost na otázky BOZP formou praktických ukázek [37].

NAPO filmy, které souvisí se zde řešenou problematikou, jsou například:

- Kategorie: Stres a psychosociální rizika při práci

Napo ve filmu... když udeří stres [38]

- Kategorie: Bezpečnost silničního provozu, silniční doprava

Napo ve filmu... Kdybych neměl hlavu tak pevně připoutanou... [39]

Napo... na cestě za bezpečím [40]

- Kategorie: Volný čas a životní styl, bezpečnost silničního provozu, sport, relaxace

Napo ve filmu: "bezpečnost v práci... i jinde" [41]

- Kategorie: Prevence, kultura bezpečnosti, chování v práci

Napo ... společně bezpečně [42]

Při výběru, tvorbě a využívání elektronických informačních nástrojů v BOZP (animace, filmy, internetové stránky, videa apod.) je nejdůležitější se zaměřit na:

- srozumitelnost, strohost, schematičnost;
- snadnou zapamatovatelnost;
- výrazný obsah, poselství;
- aktuálnost, reálnost;
- způsob provedení, design.

Webové stránky mohou být účinné teprve tehdy, když je příjemce informace, tedy zaměstnanec vystaven jejímu vlivu a pokud zanechá paměťovou stopu nebo způsobí změnu postoje v požadovaném směru [43].

2.4.2.d Národní a nadnárodní informační a osvětové kampaně

V souvislosti se zaměstnanci, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, jsou podstatné především dokumenty, které se týkají psychosociálních rizik. Ty lze dohledat například na stránkách Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., Státního zdravotního ústavu, případně na stránkách EU-OSHA ([44], [45], [46]):

- <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-faktory/psychologicke-faktory/233-psychosocialni-rizika>;
- <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>;
- <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/kampan-slic-psychosocialni-rizika-na-pracovisti>;

2.4.2.e Další možné přístupy k řešení prevence

Další možnosti je diskuse se zaměstnanci o tom, proč vykonávají i další výdělečnou činnost. Tato diskuse by měla být vedena směrem k následujícím tématům v podobě např. těchto otázek [17], [47]:

- Připouští si zaměstnanec zvýšenou pravděpodobnost působení rizik BOZP?
- Je si zaměstnanec vědom toho, že dlouhodobé přetěžování organismu v práci (ve více pracích) zvyšují pravděpodobnost poškození zdraví?
- Má zaměstnanec pocit, že má práce málo nebo je za ni špatně odměněn?
- Jakým způsobem zaměstnanec propojuje osobní a pracovní život?
- Cítí se zaměstnanec ohrožený stresem a pracovní zátěží?

2.5 Ochrana zaměstnavatele a předcházení obecnému ohrožení

Zaměstnavatel se před negativním vlivem únavy a stresu zaměstnance musí aktivně bránit. Základním kamenem v prevenci je v tomto případě hodnocení rizik, na základě kterého jsou identifikovány profese, při jejichž selhání může dojít k mimořádné události.

Jakmile jsou identifikovány profese, při jejichž činnosti může vlivem jejich selhání dojít až případně k mimořádné události nebo obecnému ohrožení obyvatelstva, je důležité, aby zaměstnavatelé u těchto profesí příslušná rizika aktivně řídili.

K řízení rizik je možné využití technicko-organizačních opatření, jako jsou například čestné prohlášení, že nepracuje pro jiného zaměstnavatele nebo řízení stresu a únavy prostřednictvím zavedených programů.

2.5.1 Ochrana zaměstnavatele

Ochrana zaměstnavatele před mimořádnými událostmi způsobenými zaměstnancem by měla začít již ve fázi výběrového řízení, kdy je uchazeč o pracovní místo seznámen s riziky, omezeními a přijatými opatřeními své budoucí práce.

Zaměstnavatel se proto, v případě, kdy by mohl přetížený zaměstnanec způsobit zaměstnavateli újmu, může budoucího zaměstnance dotazovat, zda bude vykonávat i další výdělečnou činnost. Na základě získaných informací pak zaměstnavatel může posoudit, zda může takovýto zaměstnanec být původcem nebezpečí.

V případech, kdy by mohlo dojít až k obecnému ohrožení, může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat formou čestného prohlášení zaměstnance, že nepracuje pro jiného zaměstnavatele, resp. že nevykonává jinou výdělečnou činnost.

V opačném případě není vhodné takového zaměstnance přijmout. Zaměstnavatel dále prokazatelně seznámí zaměstnance, a to v rámci školení hodnocení rizik, s negativními důsledky práce pro jiného zaměstnavatele, resp. s výkonem jiné výdělečné činnosti (především únava a chybovost), a případnými trestně a pracovně právními následky.

K řízení únavy a vhodnému plánování směn a předcházení nedostatku spánku je možné využít například materiály uvedené zde:

- Řízení únavy na pracovišti (Fatigue Risk Management):
<https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/FRMS%20Tools/FRMS%20Implementati on%20Guide%20for%20Operators%20July%202011.pdf> [48].

Řízení únavových rizik zahrnuje školení a předpisy a dále kontrolní opatření. Školení podporuje management, plánovací oddělení a samotné zaměstnance, aby si byli vědomi únavových rizik. Součástí vzdělávacího programu jsou informace o tom, jaké mají zaměstnanci vlastní možnosti a zodpovědnosti ke snížení únavy a jak se vypořádat se situacemi, ve kterých vznikají únavová rizika. Spolu s nastaveným systémem je vhodné nastavit také systém kontroly jeho dodržování, a to jak v pracovní, tak mimo pracovní době [49]. Zde však záleží na tom, jak moc potřebné je toto opatření, protože se může jednat o neadekvátní zásah do soukromí zaměstnance.

K řízení rizik, která souvisejí s únavou, je vhodné využívat další opatření. Někteří zaměstnavatelé proto přijímají například interní směrnice nebo zřizují i speciální pracovní pozice jako firemní ergonom nebo plánovač pracovních sil. Únava je způsobena především nedostatečným spánkem či jeho špatnou kvalitou. Důležitý je i počet hodin, po které zaměstnanec bděl před nástupem do práce a v kterou denní dobu zaměstnanec spí a pracuje.

Pracovní doba a doba odpočinku je definována zejména zákoníkem práce. Zákon však stanovuje pouze minimální požadavky vztahující se na konkrétní pracovní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Navíc stanovení doby odpočinku ještě neznamená, že zaměstnanci skutečně odpočívají, anebo že k tomu mají vhodné podmínky (např. rušení nočního klidu, nemocné děti nebo poruchy spánku nebo práce pro více zaměstnavatelů, resp. výkon jiné výdělečné činnosti).

Eliminovat riziko únavy v zaměstnání pomáhá i dodržování zdravého životního stylu, včetně adekvátního pohybu a vyvážené stravy. V zájmu zaměstnavatele je umožnit zaměstnancům docházet na směny, které se skládají z kratších sérií nočních směn namísto delších sérií. Na pracovišti by mělo být osvětlení, které respektuje denní dobu, a zaměstnanci by měli mít možnost krátkého odpočinku během práce, jsou-li unavení.

Spolu s řízením únavy je vhodné věnovat pozornost také řízení stresu. K tomu je možné využít například zdroje uvedené zde:

- Řízení stresu na pracovišti (Stress management): <https://osha.europa.eu/cs/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psycho-social-risks> [50]

2.5.2 Předcházení obecnému ohrožení

U profesí, které svou činností můžou případně způsobit obecné ohrožení, jako jsou například řidiči kolejových nebo silničních vozidel, by měla být ze strany zaměstnavatele vždy přijata striktnější opatření.

V praxi jednoznačné definování nebo výběr této skupiny zaměstnanců není reálné a omezit se jen na některou skupinu profesí by zase bylo polovičním řešením. Jde především o to, dostat do povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců rizika spojená s přetěžováním se prací pro více zaměstnavatelů, resp. výkonem jiné výdělečné činnosti.

Povinností zaměstnavatele je hodnotit rizika, jehož součástí je i hodnocení lidského činitele. Zde i hodnocení negativního vlivu únavy a stresu při práci pro více zaměstnavatelů, resp. výkonu jiné výdělečné činnosti. Zaměstnavatel má právo se pro zajištění BOZP dotazovat zaměstnance, zda nepracuje pro jiného zaměstnavatele, resp. zda vykonává i jinou výdělečnou činnost, a na základě těchto informací může vyhodnotit, zda tato práce nemůže mít negativní vliv na jeho práci z hlediska BOZP.

Pokud tedy zaměstnavatel vyhodnotil, že daná profese může způsobit obecné ohrožení (posouzení toho, které jsou to profese, by bylo na zaměstnavateli, on zná danou profesi a všechny skutečnosti mající vliv na BOZP, a tak jako v případě hodnocení rizik, je to jeho povinnost a odpovědnost), může se v rámci nábory nových zaměstnanců rozhodnout o tom, že takového zaměstnance nepřijme.

Pokud by zaměstnanec jinou výdělečnou činnost vykonával, je na zaměstnavateli, aby posoudil, jaký může mít tato skutečnost vliv na BOZP a případně přijal adekvátní opatření.

Takto popsaným způsobem by zaměstnavatel splnil svou zákonnou povinnost a udělal maximum pro zajištění BOZP. V případě trestní odpovědnosti zaměstnance, při uvedení nepravdivých údajů, je to pak na posouzení policie a soudu.

2.5.3 Doporučení pro řízení BOZP

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost řídit rizika spojená s prací zaměstnance. Samotné řízení rizik zahrnuje proces vyhledávání rizik, jehož součástí je analýza rizik, identifikace rizik a hodnocení (posouzení) rizik. Po vyhledávání rizik následuje proces snižování rizika, a to prostřednictvím přijímání adekvátních opatření. Následnými procesy jsou dokumentování rizik, informování o rizicích, sledování a kontrola rizik.

Pro tento účel musí zaměstnavatel vyhledat taková rizika, která mohou souviset především s únavou a stresem zaměstnance, kdy úrava a stres může souviset s tím, že zaměstnanec pracuje pro více zaměstnavatelů, resp. s tím, že vykonává další výdělečnou činnost.

Zaměstnavatel v rámci tohoto vyhledávání rizik posuzuje všechny nebezpečné faktory, které by mohly zapříčinit případnou mimořádnou událost. Mimořádná událost může nastat ve formě poškození fyzického nebo duševního zdraví zaměstnance, poškození zdraví ostatních zaměstnanců a rovněž může vyústit v ekonomické ztráty pro zaměstnavatele. U některých profesí může mimořádná událost dosáhnout charakteru obecného ohrožení.

Mezi základní nebezpečné faktory patří negativní vliv únavy a stresu na výkon činnosti zaměstnance. K minimalizaci rizika mimořádné události musí být zaměstnavatelem přijata účinná opatření. Základním preventivním opatřením je řádná komunikace, konzultace a osvěta zaměstnance o možných negativních důsledcích přetěžování se prací.

Zaměstnanec tak musí obdržet relevantní informace o případných omezeních výkonu práce a negativních důsledcích jeho sebezpřetěžování se prací. Uvedené informace by měl zaměstnavatel sdělit zaměstnanci ještě před uzavřením pracovněprávního vztahu, tedy již ve fázi výběrového řízení. Právě již v rámci výběrového řízení by měl zaměstnavatel působit preventivně v oblasti rizik spojených s budoucí prací zaměstnance.

Dalším preventivním krokem, ze strany zaměstnavatele je prokazatelné seznámení zaměstnance s nebezpečnými faktory sebezpřetěžování se prací, jako je únava a stres, které bude součástí seznámení s příslušným hodnocením rizik na pracovišti. Zaměstnanec tak obdrží informace o rizicích a je povinen se jimi řídit, a zaměstnavatel tak prokáže, že učinil opatření pro řízení těchto rizik.

V případě, že se jedná o profesí, při jejichž činnosti může selhání zaměstnance vést až k obecnému ohrožení, může být prokazatelné seznámení s hodnocením rizik doplněno o čestné prohlášení zaměstnance, že další výdělečnou činnost nevykonává.

Zde je vhodné upozornit, že hodnocení rizik je efektivním nástrojem. Ani pro zde řešenou problematiku není potřeba zavádět dalších regulatorních omezení a bariér pro zaměstnavatele. Bohužel však hodnocení rizik není mnohými zaměstnavateli řešeno adekvátně. Dle údajů z kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce a Oblastních inspektorátů práce [51] plyne, že u zaměstnavatelů je nejčastěji zjišťovaným porušením nedostatečně provedené hodnocení rizik. Využití hodnocení rizik přitom poskytuje dostatečný nástroj i k hodnocení chybovosti lidského činitele, které souvisí s únavou a stresem zaměstnance.

Jednou z dalších možností ochrany práv zaměstnavatele je využití zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a to v oblasti úpravy pracovnělékařských služeb, zejména ustanovení § 55 - § 57.

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. d) tohoto zákona hovoří o tom, že zaměstnavatel je povinen při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce, vybavit jej žádostí o provedení této prohlídky. Žádost obsahuje údaje stanovené vyhláškou č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v § 15 této vyhlášky.

Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci obsahuje, mimo jiné, i údaje o pracovním zařazení zaměstnance nebo údaje o předpokládaném pracovním zařazení osoby ucházející se o zaměstnání, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek.

Zaměstnavatel má tak možnost, a to na základě hodnocení rizik, z kterého vyplývá, že u zaměstnanců (profesí), kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. kteří vykonávají i další výdělečnou činnost, je vyšší míra rizika poškození jejich zdraví, využít institutu pracovnělékařských prohlídek, k ověření, zda tato práce nemůže mít negativní vliv na zaměstnance.

Zaměstnavatel v žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky, v části zmiňující se o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, uvede, že jedním z těchto faktorů může být negativní vliv práce zaměstnance pro více zaměstnavatelů, jehož důsledkem může být únava zaměstnance, která může následně ohrozit jeho zdraví.

Lékař tak posoudí všechny pracovněprávní vztahy a sám lege artis posoudí, jestli takový výkon práce je pro zaměstnance, vzhledem k jeho zdraví, možný. Jestliže zdraví zaměstnance ohroženo není, pak může pracovat v maximálním pracovním nasazení i nadále.

Zaměstnavatel, v souladu s § 55 odst. 2 tohoto zákona, má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. V tomto případě je možné rovněž využít výše uvedeného postupu.

Zaměstnanec je povinen sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb (PLS) na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci. Poskytovatel PLS je pak povinen informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví, a to se znalostí vývoje jeho zdravotního stavu a informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců.

2.6 Shrnutí a závěr

Ve většině případů nemá zaměstnavatel mnoho nástrojů, jak se vypořádat s tím, že jeho zaměstnanec případně vykonává i další výdělečnou činnost. S touto situací může být spojena řada rizik, která je vhodné řešit. Rizika spojená s prací zaměstnanců, kteří pracují pro více zaměstnavatelů, resp. vykonávají i další výdělečnou činnost, je vhodné rozdělit do tří skupin, a to podle úrovně rizika spojeného s touto prací.

V první skupině jsou zaměstnanci, kteří si mohou vlivem přemíry práce způsobit fyzickou nebo duševní újmu. V tomto případě je zapotřebí zacílit pozornost na osvětu těchto zaměstnanců ve smyslu poukázání na negativní důsledky této práce pro jejich fyzické a duševní zdraví, sladění osobního a pracovního života a způsoby regenerace jejich fyzických a duševních sil.

Ve druhé skupině jsou zaměstnanci, kteří svou činností mohou na pracovišti způsobit mimořádnou událost. U této skupiny zaměstnanců může vlivem jejich selhání z důvodu únavy nebo stresu dojít k pracovnímu úrazu nebo poškození jejich zdraví a zdraví ostatních zaměstnanců v jejich okolí a rovněž i k ekonomickým ztrátám zaměstnavatele.

Zde je zapotřebí, aby zaměstnavatel správně identifikoval profese v rámci hodnocení rizik a přijal adekvátní opatření. Jedním z proaktivních opatření je například dotazování zaměstnance zda, jakým způsobem a v jakém rozsahu vykonává práci pro více zaměstnavatelů. Na základě tohoto dotazování zaměstnavatel rozhodne o případných dalších opatřeních, snižujících pravděpodobnost selhání zaměstnance. K ochraně zaměstnavatele a z důvodu případných pozdějších sporů zaměstnavatel zajistí prokazatelné seznámení zaměstnance s těmito riziky a jejich následky.

Ve třetí skupině jsou zaměstnanci, kteří vykonávají profese, které při selhání zaměstnance mohou způsobit škody většího rozsahu, a to ve smyslu obecného ohrožení. V tomto případě musí zaměstnavatel přijmout mnohem striktnější opatření.

V případě těchto profesí, stanovených zaměstnavatelem na základě vyhodnocení rizik, není vhodné, aby zaměstnanci vykonávali další výdělečnou činnost, pokud by mohla způsobit zvýšení jejich únavy či navýšení stresu a následně ovlivnit úroveň chybění lidského činitele. Zde má zaměstnavatel prostor především ve fázi výběrového řízení, působit preventivně a upozornit tak zaměstnance na negativní důsledky nadměrné práce. V úvahu přichází také uzavření případné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o okolnostech, za kterých bude zaměstnanec vykonávat i další výdělečnou činnost, například za podmínky ohlášení takové skutečnosti zaměstnavateli. Pro řešení uvedeného problému tak byla zpracována tato metodika.

Bohužel ale není možné, aby byl sestaven zcela úplný a neměnný konečný výčet profesí, kterým by měla být věnována zvýšená pozornost. Profese jsou velice různorodé. Proto je zaměstnavatel ten, kdo nejlépe zná dané prostředí, profese a rizika s nimi spojená. Jakýkoliv taxativní výčet profesí by byl výčtem některých z nich a nikdy by nemohl pokrýt všechny rizikové profese. Je tak zřejmé, že zde významnou roli hraje analýza rizik.

Zaměstnavatel může v případě pochybnosti o zdravotním stavu zaměstnance rovněž využít pracovnělékařské prohlídky k ověření, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý vykonávat danou práci, a to z hlediska jeho případné únavy, způsobené další výdělečnou činností, a to postupem uvedeným v části doporučení pro zaměstnavatele.

Jistým vodítkem pro zaměstnavatele by mohly být určité profese, jako jsou piloti, navigátoři a palubní technici, strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků, řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají, řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, operátoři velínů, obsluha strojů, signalisti, brzdaři, výhybkáři, posunovači a příbuzní pracovníci, zdravotní sestry. To znamená profese, při jejichž selhání může dojít k poškození zdraví či ztrátě životů většího počtu osob, nebo k vysokým ekonomickým ztrátám či k významnému ovlivnění životního prostředí.

3 Přehled použité související literatury

- [1] Katz, L., and A. B. Krueger. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. NBER Working Paper No. 22667, 2016.
- [2] ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS, 2019. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-1-ctvrtletni-2018>
- [3] Hanna, A. S., Taylor, C. S., & Sullivan, K. T. (2005). Impact of extended overtime on construction labor productivity. *Journal of construction engineering and management*, 131(6), 734-739.
- [4] Hanna, A. S., & Haddad, G. (2009). Overtime and productivity in electrical construction. In *Construction Research Congress 2009: Building a sustainable future* (pp. 171-180).
- [5] Hanna, A. S. (2011). Impact of overtime on electrical labor productivity: A measured mile approach. *ELECTRI International*, <http://electri.org/research-project-archives> (February 15, 2014).
- [6] Shepard, E., & Clifton, T. (2000). Are longer hours reducing productivity in manufacturing?. *International Journal of Manpower*.
- [7] Hanna, A. S. (2003). The effectiveness of innovative crew scheduling techniques. *Construction Industry Institute*.
- [8] Ursin, H. & Eriksen, H. R., 'The cognitive activation theory of stress', *Psychoneuroendocrinology*, Vol. 29, 2004, pp. 567-592.
- [9] Hockey, G. R. J., 'Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework', *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 70, 1997, pp. 73-93.
- [10] Sonnetag, S., 'Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6, 2001, pp. 196-210.
- [10] Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual differences*, 40(6), 1223-1233.
- [11] Kubota, K., Shiraz, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata & Schaufeli, W. B., 'Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses', *Industrial Health*, Vol. 48, 2010, pp. 864-871.
- [12] Yang, H., Schnall, P. L., Jauregui, M., Su, T-C. & Baker, D., 'Work hours and self-reported hypertension among working people in California', *Hypertension*, Vol. 48, 2006, pp. 744-750.
- [13] Bakker, A. B., Demerouti, E. & Burke, R., 'Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 1, 2009, pp. 23-33.
- [14] Aziz, S. & Zickar, M. J., 'A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No 1, 2006, pp. 52-62.
- [15] Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W., 'Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?', *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 57, 2008, pp. 173-203.
- [16] Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Vahtera, J., Marmot, M. G., & Kivimäki, M. (2010). Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *European heart journal*, 31(14), 1737-1744.

- [17] Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W. B., & Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development International*.
- [18] Paxson, C. H., and N. Sicherman. "The dynamics of dual job holding and job mobility." *Journal of Labor Economics* 14:3 (1996): 357–393.
- [19] Guariglia, A., and B. -Y. Kim. "Earnings uncertainty, precautionary saving and moonlighting in Russia." *Journal of Population Economics* 17 (2004): 289–310.
- [20] Bell, D., R. A. Hart, and R. E. Wright. Multiple Job-holding as a "Hedge" against Unemployment. CEPR Discussion Paper No. 1626, 1997.
- [21] Böheim, R., and M. P. Taylor. And in the Evening She's a Singer in the Band: Second Jobs, Plight or Pleasure? IZA Discussion Paper No. 1081, 2004.
- [22] Panos, G. A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223–272.
- [23] Wu, Z., M. Bainbridge, and Yu Zhu. "Multiple job holding in the United Kingdom: Evidence from the British Household Panel Survey." *Applied Economics* 41:21 (2009): 2751–2766.
- [24] Dickey, H., V. Watson, and A. Zangelidis. "Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting." *Applied Economics* 43:26 (2011): 3767–3774.
- [25] CZ-ISCO, Klasifikace zaměstnání ISCO. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/>
- [26] Anonymus. Zwei jobs viele fragen [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.beobachter.ch/arbeit/arbeitsrecht/mehrfachbeschaeftigung-zwei-jobs-viele-fragen>
- [27] Brůha, D. Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby. *Práce a mzda*, 2007, č. 2, s. 23
- [28] Vrajík, M. Omezení jiné výdělečné činnosti zaměstnance. *Praktická personalistika*, 2017, č. 9-10, s. 41-49 [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.akvrajik.cz/uploads/files/28-omezeni-vydelece-cinnosti.pdf>
- [29] Blazejewski S, Girodet P, Orriols L, Capelli A, Moore N, CESIR Group FT. Faktory spojené se závažnými dopravními nehodami: Prospektivní studie v jihozápadní Francii. *Arch Intern Med*. 2012; 172 (13): 1039–1041. doi: 10.1001 / archinternmed.2012.1695 [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/1162167>
- [30] Anonymus. (2017) Spánek v práci? Víme, jak se bránit únavě na pracovišti a zlepšit výkon zaměstnanců [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/rizika/spanek-unava-na-pracovisti/>
- [31] Jouza, L. (2020) Poškození zdraví z práce – onemocnění ze stresu, pracovní zátěže a prostředí [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/01/03/poskozeni-zdravi-z-prace-onemocneni-ze-stresu-pracovni-zateze-a-prostredi/>
- [32] Anonymus (pet). (2019) Pracovní úrazy jsou často následkem únavy zaměstnanců [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://faei.cz/pracovni-urazy-jsou-casto-nasledkem-unavy-zamestnancu/>
- [33] Anonymus. Únava v práci: 7 tipů, jak se rychle probít z útlumu [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.tonerpartner.cz/clanky/unava-v-praci-7-tipu-jak-se-rychle-probrat-z-utlumu-22036cz39332/>
- [34] Anonymus. Pracovní stres [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/tema_pracovni_stres.pdf

- [35] Anonymus. (2017) 5 důvodů, proč mluvit se svými zaměstnanci o BOZP [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/5-duvodu-proc-mluvit-se-svymi-zamestnanci-o-bozp/>
- [36] Neugebauer, T. Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-454-5.
- [37] Anonymus. Příběh NAPA. Napofilm.net [online]. [cit. 2020-04-30]. Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/about-napo/the-napo-story>
- [38] Anonymus. Napo ve filmu... když udeří stres [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/napos-films/napo-when-stress-strikes>
- [39] Anonymus. Wo ist mein Kopf (Napo ve filmu... „Kdybych neměl hlavu tak pevně připoutanou...“) [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/napos-films/wo-ist-mein-kopf-napo-if-my-head-werent-firmly-attached>
- [40] Anonymus. Napo... na cestě za bezpečím [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/napos-films/napo-road-safety/view-scenes>
- [41] Anonymus. Napo ve filmu: “bezpečnost v práci... i jinde” [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/napos-films/napo-safety-in%E2%80%A6-and-outside-work>
- [42] Anonymus. Napo ... společně bezpečně [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/napos-films/napo-working-together>
- [43] Vysekalová, J. Psychologie reklamy: nové trendy a poznatky. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007, 294 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2196-5.
- [44] Janošová, K., Kožná, L., Lipšová, V. Psychosociální rizika při práci XII. Bezpečnost a hygiena práce, 2016, č. 2, s. 30-32. [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-faktory/psychologicke-faktory/233-psychosocialni-rizika>
- [45] EU-OSHA. Psychosociální rizika a stres při práci [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- [46] SZU. Kampan SLIC - Psychosociální rizika na pracovišti [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/kampan-slic-psychosocialni-rizika-na-pracovisti>
- [47] Tyler, K., ‘Spinning wheels: Recognise workaholic behaviour and treat it as a serious addiction’, HR Magazine, Vol. 44, Iss 9, 1999, pp. 34-41.
- [48] IATA, ICAO-OACI-NKAO, IFALP. (2011) Fatigue Risk Management Systems [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/FRMS%20Tools/FRMS%20Implementation%20Guide%20for%20Operators%20July%202011.pdf>
- [49] Anonymus. (-rkp) (2019) Pracovní úrazy ve směnných provozech jsou často následkem únavy zaměstnanců [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-66562300-pracovni-urazy-ve-smennych-provozech-jsou-casto-nasledkem-unavy-zamestnancu>
- [50] EU-OSHA. Elektronický průvodce k řízení stresu a psychosociálních rizik [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- [51] SUIP. (2019) Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018 [online]. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-

f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf

Použité právní předpisy

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

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

Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1994 Sb., Zákon o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 478/2000 Sb. Vyhláška Ministerstva dopravy a spojů, kterou se provádí zákon o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.taacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost

