


Povinnosti zaměstnavatele z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k osobním ochranným prostředkům

 19.11.2020

OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN RELATION TO PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT

Jan Vančura¹, Lenka Scheu²

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., vancura@vubp-praha.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., scheu@vubp-praha.cz

bezpečnost a ochrana zdraví při práci BOZP zdravotnický personál osobní ochranné pracovní
prostředky

Abstrakt

Na základě analýzy relevantních českých právních předpisů jsou představeny vybrané povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to se zaměřením na zdravotnický personál a pečovatele. Tento článek pojednává především o osobních ochranných pracovních prostředcích, kterými jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnance vybavit.

Klíčová slova: bezpečnost a ochrana zdraví při práci, BOZP, zdravotnický personál, osobní ochranné pracovní prostředky

Abstract

Based on the analysis of relevant Czech legislation, selected obligations of the employer in terms of occupational health and safety focusing on health staff and daycare staff are presented. This article mostly deals with personal protective equipment that employers are obligated to provide to employees.

Keywords: Occupational Health and Safety, OSH, health staff, Personal protective equipment

Přijat k publikování / Received for publication 30. 8. 2020

Tento článek vznikl v rámci řešení projektu „Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve zdravotnických a sociálních zařízeních s ohledem na dodržování hygieny (desinfekce apod.)“. Identifikační list potřeby č. V09-S4.

1. Úvod

Na konci roku 2019 přicházely z Číny zprávy o výskytu nového druhu koronaviru, který způsobuje nemoc COVID-19.^[1] Virus byl v Evropě potvrzen v lednu 2020 ve Francii a dne 28. února 2020 potvrdila také ČR svůj první případ nákazy. Boj s novým typem koronaviru se postupem času ukázal být mimořádně komplexní výzvou, se kterou se v první linii musí vypořádat orgány ochrany veřejného zdraví, a také lékaři, pečovatelé, zdravotní sestry a další pracovníci ve zdravotnických službách.

V tomto příspěvku se budeme věnovat bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále jen „**BOZP**“), a to konkrétně povinnostem zaměstnavatele vůči zaměstnancům, zejména povinnostem týkajícím se osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „**OOPP**“). Oblastí, na kterou se zaměříme, bude specifické prostředí zdravotnických zařízení, kde je potřeba OOPP oproti běžným povoláním zvýšena; potvrzením tohoto tvrzení je pak i současná situace plynoucí z pandemie koronaviru (COVID-19), kdy se nutnost OOPP a jejich dostatečného zajištění dostala prostřednictvím médií do obecného povědomí i laické veřejnosti.

Právní úprava je uvedena v několika právních předpisech. Stěžejní úprava je obsažena zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce („ZP“) a v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zákonné požadavky jsou pak konkretizovány v dalších právních předpisech, kterými jsou nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a o zajištění BOZP při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy a ve vyhlášce č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče.

Na unijní úrovni jsou pro účely tohoto příspěvku relevantní dva předpisy. Jde o Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425, ze dne 9. března 2016, o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS a směrnice rady 89/656/EHS, ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na BOZP pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci. Některé výrobky na trhu, které poskytují ochrannou funkci pro uživatele, byly vyloučeny z rozsahu působnosti směrnice 89/686/EHS. Za účelem zajištění stejně vysoké úrovně ochrany pro uživatele těchto výrobků jako u ochranných osobních pomůcek („**OOP**“^[2]), na které se vztahovala směrnice 89/686/EHS, zahrnuje oblast působnosti tohoto nařízení OOP pro soukromé použití proti vlhku, vodě a teple (např. rukavice pro mytí nádobí, ohnivzdorné rukavice) obdobně jako v případě podobných OOP pro profesionální použití. Nařízení zároveň upravuje uvádění OOP na trh a stanoví podrobná pravidla pro dozor nad trhem a kontroly výrobků OOP. Nejvhodnějším příkladem OOP jsou rukavice (pryťové latexové, vinylové, nitrilové, polyetylenové, bavlněné, antiradiační, gumové pracovní).^[3] Všechny druhy a typy OOP musejí splňovat požadavky na ně kladené podle výše zmíněného nařízení, a to po celou dobu, kdy je toto nařízení v platnosti.^[4]

Základní vnitrostátní úprava je v obsažena v zákoníku práce v ustanoveních § 101, § 102 a § 104. Podle těchto ustanovení je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce a dále je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. V případě, že není možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je

vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

2. Vymezení povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s osobními ochrannými pracovními prostředky

Na úvod je nutné zmínit, že již při nástupu do zaměstnání musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP a tyto musí zaměstnanec dodržovat, přičemž osobou povinnou jejich dodržování zajistit je zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen rovněž zajistit přiměřené informace a pokyny týkající se BOZP, seznámit s riziky a s opatřeními na ochranu před těmito riziky osoby, které jsou v pracovním poměru na dobu určitou, agenturní zaměstnance, dočasně přidělené zaměstnance a mladistvé zaměstnance. Tyto informace musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, jeho převedení, přeložení, při změně pracovních podmínek a podobně.^[5] Ohledně BOZP je zaměstnavatel povinen zajistit pro zaměstnance školení, a to vždy při přijetí zaměstnance, změně jeho pracovního zařazení či druhu práce, při zavedení nových technologií a podobně.^[6]

Aby zaměstnavatel mohl dostát svým zákonným povinnostem, zejména vytvořit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí, má možnost využít jak prostředky kolektivní ochrany, tak OOPP. Mezi prostředky kolektivní ochrany řadíme prostředky technického, technologického či organizačního charakteru. Ty by měly chránit všechny pracovníky a měly by zajistit účinnější ochranu než OOPP. Mezi ně můžeme zařadit například ochranná zábradlí, odvětrávání pracovišť, zábrany proti vstupu a jiné.^[7] Prostředky kolektivní ochrany by měly být použity přednostně před OOPP. Pokud nelze dostatečně odstranit rizika hrozící zaměstnancům při provádění pracovních úkolů prostředky kolektivní ochrany, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům OOPP, které mají chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, bránit jim při výkonu práce a musí splňovat požadavky kladené Evropskou unií.^[8] Konkrétní určení jednotlivých prostředků kolektivní ochrany či OOPP je v působnosti zaměstnavatele, a to podle skutečného výskytu pracovních rizik, které působí či mohou působit na zaměstnance.

Další povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu, přičemž tyto přísluší zaměstnanci bezplatně podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.^[9]

3. Osobní ochranné pracovní prostředky

OOPP jsou tedy individuálními prostředky ochrany, měly by být poskytovány až jako nejzazší možnost v situaci, kdy nelze hrozící riziko odstranit prostředkem kolektivní ochrany. Jsou poskytovány vždy s ohledem na danou činnost, kterou zaměstnanec provádí, přičemž přísluší zaměstnanci bezplatně. Častou chybou, které se zaměstnavatel dopouští, je že poskytne zaměstnancům OOPP, ale činí tak na základě vlastního uvážení, přičemž nemá vypracován vlastní seznam OOPP na základě hodnocení rizik. Vybavení zaměstnance nevhodnými OOPP bývá v praxi posuzováno jako jejich neposkytnutí.^[10]

Ochranné prostředky musí být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům, jejich užívání nesmí představovat další riziko, musí odpovídat podmínkám na pracovišti, být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců a musí respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců. Pokud zaměstnanci používají více OOPP, musí být vzájemně slučitelné. Použití jednoho OOPP více zaměstnanci je možné pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami.^[11]

Pokud oděv či obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, přísluší zaměstnanci též pracovní oděv či obuv, údržba je pak primárně povinností zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci

ochranné nápoje, pokud je na pracovišti výskyt škodlivin, které působí na zdraví zaměstnance při výkonu jeho práce a nelze dostatečně zamezit vzniku a šíření škodliviny či omezit její vliv na zdraví zaměstnanců a pokud jsou ochranné nápoje účinným opatřením ve vztahu k těmto škodlivinám. Smyslem ochranných nápojů je doplňování tekutin, ale i minerálních látek v těle, ztracených potem či dýcháním.^[12]

Z žádného předpisu týkajícího se BOZP nevyplývá, že by zaměstnanec byl povinen používat OOPP během celé pracovní doby bez ohledu na to, kterou konkrétní činnost právě provádí.^[13]

Z judikatury týkající se OOPP plyne, že právní předpisy nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem, není-li takový pracovní oděv součástí OOPP. Takovou povinnost nemůže stanovit ani interní pracovní řád, který může pouze rozvíjet ustanovení zákoníku práce. Zaměstnanec tedy v případě nepoužívání pracovního oděvu určeného zaměstnavatelem nemůže porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Stanoví-li povinnost zaměstnance používat takový oděv vnitřní předpis zaměstnavatele, pokyn vedoucího zaměstnance nebo pracovní smlouva, nejde o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplnění bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku, nikoliv však k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce.^[14]

Pro zaměstnavatele je klíčovým dokumentem seznam OOPP, který stanoví, jaké OOPP a před jakými riziky a zaměstnance jakých profesí mají chránit. Podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 495/2001 Sb. musí být zaměstnanci s používáním ochranných prostředků seznámeni. Příloha č. 2 nařízení uvádí jednotlivé druhy ochranných prostředků, mezi nimi pro ochranu očí a obličeje (ochranné brýle, ochranné obličejové štíty), pro ochranu dýchacích orgánů (masky a polomasky, prostředky na ochranu dýchacích orgánů), pro ochranu celého těla – ochranné pracovní oděvy.^[15]

4. Osobní ochranné pracovní prostředky ve zdravotnictví

Ve zdravotnictví se používají OOPP podle specifických rizik. Rozlišujeme základní čtyři kategorie rizik.

První kategorií jsou biologičtí činitelé. Proti těmto je vhodné použít OOPP bariérové, jako například rukavice, respirátory, ochranné brýle, obličejové štíty, igelitové zástěry a podobně. Jako OOPP mohou posloužit i zdravotnické prostředky, například ústenka a operační plášť, který má primárně zajistit ochranu pacienta. Druhou kategorií rizik jsou chemické látky. Vůči těmto je vhodné bránit se například rukavicemi, respirátory, ochrannými brýlemi a obličejovými štíty. Třetí kategorií rizik je ionizující záření. Proti těmto slouží zejména rentgenové zástěry, tuniky, nákrčníky, rukavice a ochranné brýle, které by měly zdravotníka ochránit proti průniku rentgenového záření. Čtvrtou kategorií rizik je poté neionizující záření, před kterým se lze bránit například ochrannými brýlemi odpovídajícími vlnovým délkám laserového přístroje.

Zdravotnická zařízení jsou náchylnější ke vzniku a šíření infekčních onemocnění, vyhláška č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče tak blíže ustanovuje podmínky předcházení jejich vzniku. Zdravotničtí pracovníci jsou povinni nosit čisté OOPP vyčleněné pouze pro dané oddělení. Při práci na jiném pracovišti mohou používat jen OOPP tohoto pracoviště. Vyčleněnou pracovní obuv lze použít i pro další pracoviště obdobného charakteru. Zdravotnický pracovník nesmí v OOPP opustit areál poskytovatele zdravotních služeb. Pro operační výkony musí zdravotničtí pracovníci používat sterilní ochranný oděv a sterilní rukavice, masku, čepici (ochranná ústní rouška a čepice musí být používána tak, aby zakryla vlasy, vousy, bradu, nos a ústa), obuv vyčleněnou pouze pro dané pracoviště. U ostatních výkonů, při kterých je porušována nebo již porušena integrita kůže a sliznic nebo provedena komunikace s tělesnými dutinami, popřípadě nefyziologický vstup do organismu, se ochranné pomůcky volí ve vztahu k výkonu, zátěži a riziku pro pacienta; ochranné pomůcky musí být individualizovány pro každou osobu a je nutno je

odkládat ihned po výkonu.^[16]

5. Finanční hledisko

Jak bylo již výše zmíněno, náklady na provádění povinností na úseku BOZP hradí zaměstnavatel, přičemž tyto nesmí být přenášeny na zaměstnance, a to jak přímo, tak nepřímo, což je zakotveno v ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce. Dané ustanovení tak reaguje na některé případy z praxe, kdy zaměstnavatel ve snaze obejít povinnost hradit OOPP zaměstnancům nařídil, aby si ze svých prostředků pořídili OOPP.^[17]

Pokud zaměstnavatel poskytuje pracovní oděv či obuv, je primárně jeho povinností údržba těchto OOPP. V případě, že čištění a praní oděvů a obuvi obstarává sám zaměstnanec, zaměstnavatel by měl poskytnout finanční příspěvek, lze tak činit však pouze na základě dohody se zaměstnancem. Mycí, čisticí a dezinfekční prostředky přísluší zaměstnanci bezplatně. Jejich poskytování dle ustanovení § 104 odst. 5 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. Někteří odborníci připouští, že v důsledku nejasného znění tohoto ustanovení je přípustné, aby zaměstnavatel poskytoval na pořízení mycích a dezinfekčních prostředků finanční plnění, je však jeho povinností zajistit, aby toto plnění bylo použito na nákup těchto dezinfekčních prostředků a ty byly zaměstnanci využívány. V opačném případě může dojít k porušení zákoníku práce ze strany zaměstnance.^[18]

Zajímavý je závěr Nejvyššího soudu, který řešil případ, kdy zaměstnanec nepoužil OOPP, které mu zaměstnavatel poskytl, a spadl při práci ze střechy. Z šetření oblastního inspektorátu bylo zjištěno, že zaměstnanec neabsolvoval vstupní lékařskou prohlídku, čímž se zaměstnavatel dopustil správního deliktu. Na základě toho se na zaměstnavatele obrátila zdravotní pojišťovna, u které byl zaměstnanec pojištěn, a požadovala po zaměstnavateli úhradu náhrady nákladů za léčbu pojištěnce, a to v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Zaměstnavatel na svou obranu argumentoval, že musí existovat příčinná souvislost mezi zaviněným protiprávním jednáním třetí osoby a vznikem nákladů pojištěnce zdravotní pojišťovny, avšak nemusí existovat výlučně jediná příčina, když konkrétně v dané věci od samého počátku řízení zaměstnavatel namítá, že příčinou úrazu zaměstnance (a tudíž příčinou vzniku nákladů za hrazené služby), bylo protiprávní jednání samotného poškozeného, který v době úrazu nepoužil ochranné pracovní prostředky, ačkoli mu byly poskytnuty. Otázka řešená v rámci dovolání poté byla, zda existuje příčinná souvislost mezi nesplněním povinnosti zaměstnavatele zajistit pro svého zaměstnance vstupní lékařskou prohlídku a vznikem škody způsobené vynaložením nákladů, které zdravotní pojišťovna uhradila na léčení zaměstnance poškozeného v důsledku úrazu. Dovolací soud dovodil (shodně jako odvolací soud), že vznik nákladů na léčení si zavinil výlučně sám pojištěnec (zaměstnanec), když při práci z vlastní vůle nepoužil OOPP, které mu zaměstnavatel poskytl. Zaměstnavatel se sice dopustil správního deliktu, když zaměstnanec neabsolvoval vstupní lékařskou prohlídku, avšak i kdyby zaměstnanec vstupní lékařskou prohlídku absolvoval, nezabránilo by to jeho úrazu, jelikož nebyl zabezpečen OOPP. Pojišťovna v takovém případě nemůže požadovat po zaměstnavateli úhradu náhrady nákladů za léčbu pojištěnce – zaměstnance.^[19]

6. Závěr

BOZP dle našeho názoru často patří mezi podceňovanou oblast pracovního práva ze strany zaměstnavatelů. Současná epidemiologická situace však ukázala důležitost OOPP a jejich dostatku na pracovišti. Na tuto oblast lze pohlížet jako na výčet povinností zaměstnavatele, rovněž však z druhé strany jako na výčet práv, jejichž zajištění je zaměstnanec oprávněn vyžadovat. V případě, že se tak nestane a zaměstnanec má důvodně za to, že uvedené bezprostředně a závažným způsobem daný výkon práce ohrožuje jeho zdraví či život, má právo výkon práce odmítnout a nelze takové odmítnutí považovat jako nesplnění povinností zaměstnance. Zaměstnanec by se však na bezpečném pracovním prostředí měl sám podílet a dbát dle svých možností o svou vlastní bezpečnost a o bezpečnost osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání.^[20] Tyto závěry pak rezonují v souvislosti s nastalou aktuální epidemiologickou

situací. Dle názoru autorů bude jasným úkolem pro dotčené osoby dostat do podvědomí výše zmíněná práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Další výzvou pro zástupce zaměstnavatelů bude „zpopularizování“ povinnosti vytvoření seznamu OOPP tak, aby používání OOPP nebylo jen nahodilé a chaotické a bych každý zaměstnanec věděl o jeho existenci a závaznosti pro obě strany.

Použitá literatura

Erläuterung der neuen Verordnung (EU) 2016/425 über persönliche Schutzausrüstungen. *Centurion* [online]. Centurion Safety Products, 27. března 2017 [cit. 2020-10-30]. Dostupný z: <https://centurionsafety.eu/de/advice/explanation-new-eu-2016425-ppe-regulation/>.

MIKYSKA, Martin; MORAVEC, M.; VANČUROVÁ, B. *Vybavování zaměstnanců osobními ochrannými pracovními prostředky pohledem jejich ochrany před infekčními onemocněními*. Systém ASPI, stav k 26. 8. 2020.

Osobní ochranné pracovní prostředky. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. Praha: VÚBP, c2016-2020 [cit. 2020-10-30]. Dostupný z: <https://zsbozp.vubp.cz/component/content/article?id=340:osobni-ochranne-pracovni-prostredky>.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce*. 3. vyd. Wolters Kluwer, 2019.

PROCHÁZKOVÁ, Barbora. *Problematika nozokomiálních nákaz v Domově seniorů Mšeno*. Praha, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Lékařská fakulta v Hradci Králové, Ústav sociálního lékařství. Vedoucí práce: Pečenková, Jaroslava.

Vzorová citace

VANČURA, Jan; SCHEU, Lenka. Povinnosti zaměstnavatele z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k osobním ochranným prostředkům. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2020, roč. 13, č. 2-3. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/povinnosti-zamestnavatele-z-hlediska-bezpecnosti-ochrany-zdravi-pri-praci-ve-vztahu-k-osobnim>. ISSN 1803-3687.

[1] Z anglického coronavirus disease 2019.

[2] „Osobními ochrannými prostředky“ (OOP) se podle čl. 3 odst. 1a nařízení rozumí:

a) prostředky určené k nošení nebo držení osobou pro ochranu před jedním nebo více riziky pro její zdraví nebo bezpečnost, které jsou uváděny na trh samostatně nebo v kombinaci s osobními prostředky bez ochranného účinku.

[3] Procházková, Barbora. *Problematika nozokomiálních nákaz v Domově seniorů Mšeno*. 2012. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Lékařská fakulta v Hradci Králové, Ústav sociálního lékařství. Vedoucí práce Pečenková, Jaroslava.

[4] Erläuterung der neuen Verordnung (EU) 2016/425 über persönliche Schutzausrüstungen, 27. března 2017, dostupné na <https://centurionsafety.eu/de/advice/explanation-new-eu-2016425-ppe-regulation/>.

[5] Viz. § 37 odst. 5 zákoníku práce a § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

[6] Viz. § 103 odst. 2 zákoníku práce.

[7] Viz článek Osobní ochranné pracovní prostředky, uveřejněný na webových stránkách znalostního systému prevence rizik v BOZP, dostupný z: <https://zsbozp.vubp.cz/component/content/article?id=340:osobni-ochranne-pracovni-prostredky>.

[8] Viz § 104 odst. 1 zákoníku práce a NSS, 3 Ads 42/2014.

[9] Viz. § 104 odst. 4 zákoníku práce.

[10] Zákoník práce, 3. vydání, 2019, prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. (dostupné v beck-online.cz).

[11] Viz. § 3 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

[12] Viz. § 104 zákoníku práce, Zákoník práce, 3. vydání, 2019, prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. (dostupné v beck-online.cz).

[13] Nejvyšší soud, 21 Cdo 1209/2001.

[14] Nejvyšší soud, 21 Cdo 2930/2014.

[15] Martin Mikyska, M., Moravec, Z., Vančurová, B. Vybavování zaměstnanců osobními ochrannými pracovními prostředky pohledem jejich ochrany před infekčními onemocněními, Systém ASPI - stav k 26. 8. 2020.

[16] Příloha č. 3, písm. b), d), e) vyhlášky č. 306/2012 Sb.

[17] Zákoník práce, 3. vydání, 2019, prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. (dostupné v beck-online.cz).

[18] Zákoník práce, 3. vydání, 2019, prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. (dostupné v beck-online.cz).

[19] Nejvyšší soud, 21 Cdo 4323/2015.

[20] Viz § 106 zákoníku práce.

Autor článku:

[Mgr. Jan Vančura](#)

[JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.](#)