

Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.

- [Prevence rizik, řízení BOZP](#)
- [Zajištění BOZP](#)

Otázky související s prováděním školení zaměstnanců-Ukrajinců o BOZP

21. 7. 2022 [doc. RNDr. Mgr. Petr A. Skřehot, Ph.D., MSc., dr. h. c.](#)

Dne 22. června 2022 se konal on-line seminář s názvem „Plnění legislativních požadavků ČR z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti se zaměstnáváním cizinců“. Jednalo se o velice zajímavou akci, kterou pořádal Svaz průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí pod záštitou Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jedním z příspěvků, které zde zazněl, se týkal požadavků na provádění školení zaměstnanců z řad Ukrajinských uprchlíků, kteří aktuálně vstupují na český pracovní trh. Jelikož jsem na tento svůj příspěvek obdržel řadu pozitivních ohlasů, rozhodl jsem se o něj podělit také s čtenáři časopisu *Bezpečnost a hygiena práce*.

Vymezení základních pojmů

Pro oblast profesního vzdělávání dospělých jsou důležité tři pojmy, a to profesní příprava, profesní rozvoj a výcvik. **Profesní příprava** zahrnuje vyučování a učení směřující k tomu, aby člověk lépe vykonával svoji profesi, pracovní pozici a roli, aby získal odborné kompetence k pracovním činnostem [3]. V kontextu k právním předpisům BOZP jde o **školení**. Ve smyslu [§ 230 zákoníku práce](#) se jedná o průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Podle nařízení vlády č. [362/2005 Sb.](#) školení zahrnuje **osvojení si znalostí a dovedností** [10].

Pod pojmem **profesní rozvoj** se rozumí procesy zaměřené na získávání vědomostí, znalostí, dovedností, návyků a postojů, které mohou být požadovány z hlediska budování individuální pracovní kariéry člověka a z hlediska dosahování cílů podniku (organizace) a celé společnosti [3]. V kontextu k právním předpisům BOZP jde o **odbornou přípravu**. Ve smyslu [§ 231 zákoníku práce](#) se jedná o zvyšování kvalifikace studiem nebo jinou formou přípravy vedoucí k dosažení vyššího stupně vzdělání.

Výcvik je specifický druh výuky umožňující osvojení motorických, senzomotorických či intelektuálních dovedností, žádaných profesních návyků a vytváření adekvátních postojů k pracovním činnostem [3]. V kontextu k právním předpisům BOZP jde o **zaučení či zácvik**. Ve smyslu [§ 228 zákoníku práce](#) se jedná o odborný rozvoj zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, spočívající v získání dovedností potřebných pro výkon dané práce.

Základní požadavky na školení o BOZP

Jak známo, povinnosti zaměstnavatele týkající se školení zaměstnanců o BOZP jsou rozesety v mnoha právních předpisech. Tím hlavním je nicméně [zákoník práce](#) [9], konkrétně pak § 102 odstavec 6 a § 103 odstavce 1, 2, 3 a 5. Každý bezpečák tato ustanovení [zákoníku práce](#) jistě dobře zná, a tak není nutné je zde znovu explicitně uvádět. Klíčové je si ale připomenout, že agenda

školení o BOZP je plně v režii zaměstnavatele a [zákoník práce](#) jako takový stanoví jen dílčí požadavky, tedy řekněme jakési minimální standardy. Základní premisou je, že zaměstnanec musí být informován o **právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, které se týkají jím vykonávané práce a které se vztahují k rizikům, s nimiž může zaměstnanec přijít do styku na svém pracovišti.

Uvedená klauzule je sice notoricky známá, ale pravdou je, že je natolik obecná a univerzální, že si její smysl mohou zaměstnavatelé vykládat všelijak. V praxi jsme tak svědky velmi rozličného přístupu, kdy obvykle převládá snaha učinit ze školení pouze nutnou formalitu a odbýt ho pouhým podpisem zaměstnance na prezenční listině. Na druhou stranu jsou i tací zaměstnavatelé, kteří školení věnují skutečně náležitou pozornost, neboť chápou jeho význam pro budování silné kultury bezpečnosti. Tedy hledí nejen na časovou náročnost, ale také na rozsah, obsah a kvalitu výuky, jakož i na způsob předávání informací zaměstnancům.

Všichni zaměstnavatelé nicméně řeší kardinální otázku, co všechno do školení zahrnout, aby to bylo pro zaměstnance, resp. pro předcházení úrazů, účelné a současně, aby ze školení nevznikla dvoudenní záležitost, kde by zaměstnanci jen ztráceli drahocenný čas. To by pak v konečném důsledku nepřineslo kýžený efekt, neboť zaměstnanci by si ze školení téměř nic neodnesli. Nad tímto problémem si pochopitelně lámou hlavu i odborníci – tedy nejen „bezpečáci“, ale také andragogové nebo psychologové. Nežřídko se s touto věcí setkáváme také při zpracovávání znaleckých posudků, kdy jsme my znalci dotazováni orgány činnými v trestním řízení například na:

- Kolik informací by školení o BOZP mělo obsahovat?
- Musí školení o BOZP obsahovat výňatky z právních předpisů nebo postačí jen základní bezpečnostní pokyny?
- Jakou formou má být školení o BOZP prováděno?
- Jaký je optimální časový rozsah školení o BOZP?
- Kdo je oprávněn školení o BOZP provádět?
- Jakým způsobem má být prováděno ověření znalostí školených zaměstnanců?

O to složitější pak odpovídat na tyto otázky v souvislosti s prováděním školení zaměstnanců-cizinců. Platí ale logická zásada, že **máme-li smysluplně diskutovat otázky související s prováděním školení zaměstnanců-cizinců, je nezbytné si nejprve ujasnit, jak by mělo ideálně vypadat standardní školení zaměstnanců o BOZP v kontextu na současný stav poznání, technické možnosti i společenské zvyklosti či normy chování různých sociálních skupin.**

Vrátím-li se zpět k výše uvedenému, obsah, rozsah i formu školení si stanovuje zaměstnavatel sám. To je samo o sobě rozumné, neboť pouze on může objektivně posoudit, jaké informace jsou pro jeho zaměstnance žádoucí stejně tak, jaké penzum je pro ně únosné. Problém ovšem může nastat v případě závažného úrazu, který následně šetří orgány inspekce práce nebo policie, resp. kdy dochází k odškodnění zraněného, k němuž se vyjadřují pojišťovny. Leckterý případ pak skončí u soudu, který nežřídko přizve k posouzení dané věci i soudní znalce. V takových případech se pak posuzují doslova titěrnosti, takže lze jen doporučit, aby si zaměstnavatelé na provádění školení a zejména na jeho zdokumentování dávali velký pozor.

V [zákoníku práce](#) opět není explicitně stanoveno, zda se musí jednat o dokumentaci vedenou v písemné podobě, anebo zda lze použít elektronickou podobu, ba ani to, zda se má jednat o písemnost jako takovou, anebo zda to může být kupříkladu i audiovizuální záznam. V dosavadním tradičním pojetí tuto povinnost zaměstnavatelé naplňují nejčastěji tak, že vytvoří osnovu školení zahrnující časový a tematický plán, kterou podepíše lektor a současně i zaměstnavatel (resp. osoba oprávněná zaměstnavatelem). Tím je stvrzeno nejen to, kdo, kdy a v jakém rozsahu školení provedl, ale též skutečnost, že zaměstnavatel tento způsob schválil. K osnově školení je následně přiložena

prezenční listina účastníků školení s jejich vlastnoručními podpisy a tím jsou formální náležitosti týkající se školení o BOZP vypořádány.

Ovšem lze se jen dohadovat o tom, zda tento způsob skutečně jednoznačně prokazuje, že školení proběhlo v souladu s požadavky právních předpisů. Tedy zda se školení skutečně zúčastnily dané osoby, neboť podpis je pouze nepřímým důkazem, resp. plní formu prohlášení dané osoby. Bohužel, jelikož „papír snese všechno“, nelze v tomto případě jednoznačně prokázat datum jeho vzniku ani pravost podpisu dané osoby. Ze své znalecké praxe znám řadu případů, kdy byla prezenční listina zfalšována, tedy že byl na prezenční listinu podpis školené osoby dopsán dodatečně, anebo že podpis školené osoby už při laickém ohledání nebyl autentický s jejím podpisem na ostatních listinách (např. pracovní smlouvě). Ovšem bez provedení grafologického posudku nelze tuto skutečnost prokázat, čehož si jsou takovito zaměstnavatelé dobře vědomi. Výjimkou ani nejsou situace, kdy jsou podpisy na prezenční listině „vyrobeny“ jedním člověkem (toto se stává například u smrtelných pracovních úrazů, kdy zesnulý zaměstnanec již nemůže rozporovat, zda se školení zúčastnil či nikoli).

Formální náležitosti školení o BOZP

Aktuální právní úprava klade důraz na to, aby bylo školení o BOZP provedeno [4]:

- řádně,
- srozumitelně,
- konkrétně a
- prokazatelně.

Pojmem **řádné** školení se rozumí takové školení, které je provedeno ve vazbě na vykonávané pracovní činnosti, při dodržení stanovených lhůt opakování, při němž jsou znalosti zaměstnanců prokazatelně ověřeny a všechny záznamy o školení jsou řádně archivovány, resp. jsou dohledatelné. Dále je potřeba zdůraznit, že v případě školení o BOZP se jedná o výkon práce. Proto musí být provedeno buď v rámci pracovní doby, anebo v době popracovní, kdy bude zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem konat práci přesčas. Proto je podstatné také časové vymezení školení. Současně s tím musí zaměstnavatel pro provedení školení o BOZP vytvořit vhodné podmínky a materiálně technicky je zajistit. Náklady spojené se zajištěním školení o BOZP nese zaměstnavatel. Je proto nepřijatelné, aby pro jeho realizaci byl zaměstnanec nucen využít vlastních technických prostředků, čímž by došlo k přenesení části nákladů spojených s jeho provedením na něj [5]. To se ale nemusí týkat zaměstnanců pracujících z domova na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem.

Pojmem **srozumitelné** školení se rozumí takové školení, které umožňuje selekci relevantních informací s důslednou vazbou na zaměstnancem vykonávané pracovní činnosti. Časová dotace na školení musí odpovídat rozsahu předávaných informací, které jsou vzdělávaným osobám sdělovány takovým způsobem, aby je v plném rozsahu pochopily (týká se i cizinců).

Pojmem **konkrétní** školení se rozumí takové školení, které zahrnuje jednoznačné pokyny zaměstnavatele ve vztahu k BOZP týkající se dané vzdělávané osoby (tj. zaměstnanci). Školení tedy nesmí probíhat ve všeobecné rovině, kdy nejsou specifikovány konkrétní požadavky na způsob jednání zaměstnance vyžadované pro bezpečný výkon práce.

Pojmem **prokazatelné** školení se rozumí takové školení, u kterého lze nezpochybnitelně doložit, že bylo provedeno s přihlédnutím k charakteristikám práce vykonávané vzdělávanou osobou, povaze souvisejících pracovních rizik a že byl školen právě daný pracovník (nutný jeho podpis a podpis lektora).

Pokud jde o formu vzdělávání, pak existují v zásadě tři možné varianty: prezenční, distanční a kombinovaná. Tradiční formou je nesporně **školení prezenční**, což je taková forma, při které je

vyžadována osobní přítomnost posluchačů i lektora během výuky. Naproti tomu distanční forma je taková, kdy je posluchač fyzicky vzdálen od lektora. **Distanční forma** může být založena na samostudiu za pomoci metodicky speciálně zpracovaných studijních materiálů, a to buď písemných nebo audiovizuálních (např. vzdělávací filmy, e-learningové kurzy apod.) **Hybridní varianta** pak je taková, kdy výuka sice probíhá prezenčně v aktuálním čase, ale za využití nástrojů pro vzdálený přístup, neboť lektor a posluchač se nenacházejí na stejném místě. Takto pořádané kurzy se nazývají webináře či videokonference. Pandemie Covid-19 ukázala, že tato forma je velmi efektivní a výrazně snižuje náklady, zejména pak za situace, kdy je nutné, aby lektor nebo posluchači přijeli na místo konání vzdělávací akce z velké dálky. Dá se naplánovat operativně a nevyžaduje žádné speciální technické vybavení – postačí počítač (notebook, tablet) připojený na internet, webová kamera s mikrofonem a reproduktory nebo sluchátka. Videokonferenci lze uspořádat pomocí řady aplikací, jako například Skype, Microsoft Teams, ZOOM, Google Hangouts, GoToMeeting či BlueJeans. Některé z nich jsou v základních verzích dostupné i zdarma, resp. coby součást aplikačních balíčků (např. Microsoft office). V současnosti má s jejich používáním alespoň zprostředkovanou zkušenost drtivá většina lidí, neboť touto formou neprobíhaly pouze pracovní porady, ale také vzdělávání dětí během lockdownu.

Do pandemie Covid-19 se v oblasti BOZP poměrně dynamicky rozvíjel e-learning. Ten je založen na interakci člověka s počítačem (resp. virtuálním prostředím), přičemž školení se uskutečňuje pomocí předem připravených vzdělávacích kurzů. V zásadě se ale jedná o standardní prezentaci obsahující text a doprovodnou grafiku, v některých případech doplněnou i o rozklikávací textová pole, vložená videa, prolinky na zajímavé webové stránky apod. Pro svou jednoduchost, cenovou dostupnost a možnost operativního použití (např. u nově nastupujících zaměstnanců) si e-learning v posledních letech u zaměstnavatelů získal velkou oblibu. V zásadě lze souhlasit s tím, že v obecné rovině může být e-learning plnohodnotnou variantou školení zaměstnanců o BOZP, avšak pouze za předpokladu, že je zpracován kvalitně, tedy s přihlédnutím ke konkrétní cílové skupině. Nicméně i **ten nejlepší e-learning představuje pouze tematicky omezenou instruktáž či studnici informací o BOZP a nikoli prostředek určený pro osvojování si norem bezpečného chování** [1].

V neposlední řadě, hovoříme-li o e-learningu v souvislosti s BOZP, je nutné zdůraznit, že tento nástroj neumožňuje provádět zaučení nebo zácvik zaměstnanců. S ohledem na výše uvedené jde o nástroj pro předávání informací nebo znalostí vzdělávaným osobám, nikoli však získávání praktických dovedností [2]. Tuto roli mohou ale do jisté míry plnit vzdělávací kurzy založené na využití virtuální nebo rozšířené reality, které se již začínají postupně prosazovat v praxi. Jejich výroba je ale náročná, a navíc se jedná o poměrně nákladnou záležitost. Zaučení a zácvik zaměstnanců na pracovišti tak patrně ještě dlouho bude dominantně záležitostí komunikace mezi dvěma lidmi – lektorem (obvykle vedoucím pracoviště) a školeným zaměstnancem. Při této interakci ovšem hraje klíčovou roli schopnost se dorozumět.

Srozumitelnost školení z pohledu zaměstnance-Ukrajince

Synonymem pro pojem „srozumitelný“ je pochopitelný, jasný či zřejmý [6]. Srozumitelnost tedy znamená **přístupnost sdělované informace**, v případě dvoustranné komunikace pak schopnost dvou lidí se vzájemně dorozumět a pochopit, co jeden druhému sděluje. Má-li tedy být školení či zácvik srozumitelné, musí se jednat o takovou formu vzájemné komunikace, aby je školení zaměstnanci v plném rozsahu pochopili (týká se i cizinců). Překážkou v tom může být komunikační bariéra, tedy jazyk dorozumívání, mentální nebo fyziologický handicap (např. hluchota, nedoslýchavost, slepota školené osoby apod.), eventuelně různé zábrany nebo psychologické poruchy. Na druhou stranu, komunikační bariéru může způsobovat také prostá neschopnost lektora názorně či smysluplně vysvětlit podstatu věci (např. způsob ovládání stroje apod.).

Z pohledu transferu znalostí od zaměstnavatele k zaměstnanci-Ukrajinci je nesporně hlavní problém na straně příjemce informace, tj. u zaměstnance. V první řadě to je neschopnost porozumět hovorové nebo psané češtině, ale roli často hrají i jiné skutečnosti, například zkreslené

vnímání, jiný pohled na věc daný rozdílnými životními zkušenosti, domýšlení závěrů na základě kusých informací zachycených v jinak nesrozumitelném projevu lektora, psychologické bariéry – stres, strach, netrpělivost, nechuť, stydlivost, nesoustředěnost.

Ačkoli ukrajinština používá azbuku, četba textu v latince Ukrajincům nedělá velké problémy. Od osmdesátých let se totiž v ukrajinských školách vyučuje angličtina, němčina nebo jiné cizí jazyky, takže latinku většina z nich dobře ovládá [8]. Zcela jiné je to ale v případě psané formy, neboť Ukrajinci mají tendenci texty psané latinkou psát způsobem, na jaký jsou zvyklí z azbuky. Jazykovědci se nicméně shodují v tom, že při osvojování češtiny Ukrajinci nad ostatními cizinci vynikají. Pozoruhodná je i poměrně snadná adaptace Ukrajinců v české společnosti a jejich osvojování vzorců chování Čechů při vzájemné komunikaci, což by mohlo napomáhat k jejich plynulé integraci do české společnosti. Přitom převážná většina ukrajinských migrantů češtinu speciálně nestuduje a učí se jí takzvaně podle sluchu. Úspěch jim zajišťuje vysoká míra podobnosti jazykových etiket ukrajinštiny a češtiny a také národních mentalit [7]. To, za jak dlouho se tedy Ukrajinci naučí česky nicméně závisí na mnoha faktorech. Základy češtiny, která jim umožní zvládnout základní konverzaci (tedy stupeň A2), se obvykle naučí během několika měsíců, nejdéle do roka. Pokud jsou ale hodně pilní a na své češtině opravdu pracují, je možné, že za tuto dobu dosáhnou i jazykové úrovně B2. Na této úrovni již člověk zvládne diskutovat na nejrůznější témata související s jeho osobním a pracovním životem [8]. Pro potřeby školení o BOZP je ovšem znalost češtiny na stupni A2 naprosto postačující.

Závěrečné shrnutí

Žádný právní předpis explicitně nestanoví, že by školení zaměstnanců hovořících jiným než českým jazykem, muselo být provedeno v jejich mateřské řeči. Jak [zákoník práce](#), tak i další předpisy vyžadují toliko to, aby školení bylo pro zaměstnance srozumitelné, z čehož vyplývá, že **může být provedeno v jakékoli řeči, kterou daná osoba ovládá, respektive ji rozumí**. Případně lze použít i takovou formu komunikace, která danému zaměstnanci umožní v potřebné míře pochopit obsah sdělení včetně, náležitě míry detailu vyžadovaného pro tu či onu práci. Použít lze tedy grafickou či audiovizuální podobu školení, stejně tak jako i překlady písemných textů, pakliže je to pro daný případ účelné. Pro některé (nemanuální) profese lze akceptovat i formu e-learningu, avšak bylo by vhodné, aby byl daný kurz převeden do příslušné jazykové mutace (ukrajinština, případně angličtina nebo ruština).

Takto koncipované „základní“ školení o BOZP by dle mého názoru mělo být z formálního hlediska dostatečné. V této souvislosti lze uvést analogii s trestním právem, kdy i při výslechu osoby před orgánem činným v trestním řízení má tato osoba právo používat svůj mateřský jazyk nebo jazyk, o němž prohlásí, že jej ovládá (viz [§ 2 odst. 14 trestního řádu](#)) [11]. Další analogii lze nalézt v civilním právu, konkrétně v občanském zákoníku. V § 2166 se v souvislosti s prodejem věcí uvádí, že *je-li to potřebné, vysvětlí prodávající srozumitelným způsobem obsah, rozsah, podmínky a dobu trvání své odpovědnosti i způsob, jakým lze uplatnit práva z ní plynoucí*. Není tedy nutné, aby jednacím jazykem při dohadování obchodu byla čeština, jakož ani jazyk kupujícího (v případě cizince).

Klíčové je, aby proběhla dohoda obou smluvních stran bez újmy na právech kterékoli z nich. Další analogii lze nalézt [§ 2638 občanského zákoníku](#) [12], který se věnuje zdravotní péči. Zde se uvádí, že poskytovatel (zdravotní péče) *srozumitelně vysvětlí ošetřovanému zamýšlené vyšetření i navrhovanou péči o zdraví; po příslušném vyšetření poskytovatel vysvětlí ošetřovanému jeho zdravotní stav a péči o zdraví i při dalším postupu. Žádá-li o to ošetřovaný, podá mu poskytovatel vysvětlení v písemné formě. Není-li ošetřovaný plně svéprávný, ale přesto je schopen úsudku, poučí se způsobem přiměřeným jeho schopnosti vysvětlení pochopit*. Podle § 2639 tohoto předpisu lze za řádné vysvětlení považovat situaci, *kdy lze-li rozumně předpokládat, že ošetřovaný pochopil svůj zdravotní stav, způsob, účel a nezbytnost péče o zdraví včetně očekávaných následků i možných nebezpečí pro své zdraví, jakož i to, zda přichází v úvahu i případný jiný způsob péče o zdraví*. Ani v tomto případě právní předpis nestanoví, že by v případě pacientů-cizinců bylo nezbytně nutné vést vzájemnou komunikaci v určitém konkrétním jazyce.

Vrátíme-li se k BOZP, je nesporně zásadní rozdíl v tom, zda se jedná o školení o právních a ostatních předpisech (teoretická část), anebo o zaučení zaměstnance na pracovním místě samotném (praktická část). Školení o právních a ostatních předpisech by mohlo na většině pracovišť větších bez obtíží probíhat kombinovanou formou za využití metod a nástrojů uvedených výše. Z osobní zkušenosti mohu doporučit použití překladů písemných školicích materiálů, které lze každému zaměstnanci-cizinci poskytnout před nástupem do práce k prostudování. Poté by pak měl následovat výklad lektora, ať už OZO PREV nebo vedoucího zaměstnance (lze například využít hlasový překladač), který by měl zohlednit klíčový cíl, tedy, aby zaměstnanec pochopil, jaká má práva a povinnosti, co a jak má na pracovišti dělat (pracovní postupy), na co si dát pozor (rizika práce) a co dělat rozhodně nesmí (zakázané práce). Pokud jde o Ukrajince, lze instruktáž bez větších obtíží provádět i v češtině, avšak je nezbytné, aby lektor mluvil pomalu, zřetelně artikuloval, používal jednoduché slovní výrazy, a hlavně nezahlučoval školené osoby nadbytečnými/zbytečnými informacemi. Zkrátka, jako v případě dětí, je nutné **mluvit k věci, stručně, jasně, srozumitelně**. Současně by se měl lektor v průběhu školení ujistovat, zda posluchač chápe obsah jeho sdělení.

Na konci školení se nesmí zapomenout na ověření znalostí. Ačkoli právní předpisy explicitně nestanoví, jakým způsobem má zaměstnavatel ověření znalostí zaměstnanců provádět (je to na jeho volbě), osobně jsem toho názoru, že v případě cizojazyčných zaměstnanců by právě ověření znalostí mělo být stěžejním bodem celého školení o BOZP. Právě to totiž poskytuje záruku, že daný zaměstnanec školení skutečně porozuměl a něco si z něj odnesl. Pokud bychom právě v tomto „slevili“, pak by školení cizinců o BOZP nemělo valný smysl. Je tedy důvodné požadovat, aby byl zaměstnavatel schopen bez jakýchkoli pochyb prokázat, že jeho zaměstnanec-Ukrajinec školení skutečně pochopil. Domnívám se, že nejlépe lze toho dosáhnout pouze písemným testem, byť sám tuto formu rád nemám a ve své odborné praxi raději upřednostňuji pohovor se školenými zaměstnanci. Ten ale v tomto případě, s ohledem na jazykovou vybavenost většiny Ukrajinců, použít de facto nelze, takže písemná forma zůstává jedinou rozumnou alternativou. Test by měl být pochopitelně zpracován v bilingvně, aby mohl lektor ihned zjistit, čemu školený neporozuměl a případnou nejasnost mu znovu dovysvětlit. Taktéž prohlášení školeného, které se obvykle používá v záhlaví prezenční listiny, musí být zpracováno v obou jazykových mutacích, aby školený zaměstnanec věděl, co vlastně podepisuje. S přihlédnutím ke své dosavadní znalecké praxi jsem přesvědčen, že takovýto písemný doklad o provedeném školení je dostatečně průkazný a nezpochybnitelný a obstojí i před orgány činnými v trestním řízení.

POUŽITÁ LITERATURA:

- 1 Neugebauer T. *Je možné provádět školení BOZP a PO formou e-learningu?* Bezpečnost a hygiena práce. 2016, 5, ISSN 0006-0453.
- 2 Rámcem Evropské komise pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací (2014/C 198/01) ze dne 27. 6. 2014. Dostupné z WWW: http://www.dzs.cz/file/2692/2014_198_01_ramec_pro_statni_podporu_vav-pdf/
- 3 Mužík J. *Didaktické principy, formy a metody vyučování a učení dospělých*. Univerzita Karlova. Dostupné z WWW: www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/ukazky/p15.doc
- 4 Šenk Z. *Jak školit zaměstnance o BOZP?* Interní materiál.
- 5 *Praktické provádění vstupního a periodického školení*. Bezpečnost a hygiena práce. 2016, 5, ISSN 0006-0453.
- 6 Wikislovník. Dostupné z WWW: <https://cs.wiktionary.org/wiki/srozumiteln%C3%BD#synonyma>
- 7 Podolyan I., Nývltová D. Češi a Ukrajinci: podobnosti a rozdíly v jazykové etiketě. Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z WWW: https://ujop.cuni.cz/upload/stories/Archiv/Archiv_PDF/Cesi%20a%20Ukrajinci%20podobnosti%20a%20rozdiily%20v%20
- 8 Ukrajínští uprchlíci přeplnili kurzy češtiny. Mluvit se naučí za rok, říká lingvistka. Dostupné z

WWW: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/ukrajinsti-uprchlici-vyuka-cestiny/r~3ed8b718a90911ec8d900cc47ab5f122/>

- 9 Zákon č. [262/2006 Sb. zákoník práce](#), ve znění pozdějších předpisů.
- 10 Nařízení vlády č. [362/2005 Sb.](#), o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, ve znění pozdějších předpisů.
- 11 Zákon č. [141/1961 Sb. trestní řád](#), ve znění pozdějších předpisů.
- 12 Zákon č. [89/2012 Sb.](#) občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Klíčová slova

- [školení BOZP](#)
- [bozp](#)
- [zaměstnanci](#)
- [zaměstnávání cizinců](#)
- [bozp v praxi](#)

Související články

[Vliv pracovní doby na bezpečnostní chování zaměstnance](#)

9. 6. 2022 [Ing. Jiří Vala, Ph.D.](#)

[Judikatura NSS v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci](#)

14. 4. 2022 [JUDr. Jaroslav Stádník, Ph.D.](#) [Mgr. Jeroným Dekan, Ph.D.](#)

[Tři novinky v BOZP, o kterých se příliš neví - 3. část](#)

15. 9. 2021 [doc. RNDr. Mgr. Petr A. Skřehot, Ph.D., MSc., dr. h. c.](#)



Bezpečnost a hygiena práce 7-8/2022

Téma měsíce

[Otázky související s prováděním školení zaměstnanců-Ukrajinců o BOZP Otevřít číslo Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Závislá činnost a SZDZ](#)

24. 2. 2020

[Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta](#)

30. 12. 2018

[Trest vyhoštění cizince](#)

30. 12. 2018

Související otázky

[Monterkovné - vnitřní předpis na stanovení výše náhrady na údržbu prac.oblečení](#)

15. 7. 2022

[Uložení tlakové nádoby s CO2 u sodobaru](#)

8. 7. 2022

[Skladování a nakládání s NCHL](#)

8. 7. 2022



Wolters Kluwer

© 2022 Wolters Kluwer ČR, a. s.,
U nákladového nádraží 10,
130 00 Praha 3

e-mail: pam@wolterskluwer.cz
tel.: +420 246 040 457
www.praceamzda.cz