



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Fakulta ekonomická

Katedra práva

Bakalářská práce

# Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Vypracovala: Karolína Šafková

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2016

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Karolína ŠAFKOVÁ**  
Osobní číslo: **E12080**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**  
Název tématu: **Odpovědnost zaměstnavatele za škodu**  
Zadávající katedra: **Katedra práva**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Autorka bakalářské práce nejdříve vymezí základní pojmy odpovědnosti za škodu a způsoby jejího odškodnění podle zákoníku práce. Teoretická část pak bude promítnuta do praxe, kdy autorka na konkrétním objektu ukáže další možnosti zaměstnavatelů při řešení škodných událostí. Zjištěné výsledky budou porovnávány se zákonem, připraví se návrhy na řešení zjištěných rozporů.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**Ústavní zákon č.2/93 Sb., Listina základních práv a svobod.**

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktualizovaném znění.**

**Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v aktualizovaném znění.**

**JANÁKOVÁ, A. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Olomouc: Anag, 2008.**


**Periodika zabývající se tématem.**

**Případné statistické údaje regionu.**

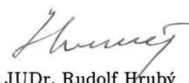
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**  
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **14. dubna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hrubý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 14. dubna 2015

## Prohlášení

*Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.*

*Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledky obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.*

V Českých Budějovicích dne

.....

*Karolína Šafková*

## **Poděkování**

*Děkuji vedoucímu své bakalářské práce panu JUDr. Rudolfu Hrubému, za dobrou spolupráci a odborné rady při jejím psaní.*

*Dále také děkuji výrobnímu závodu, který mi poskytl potřebné informace ke zpracování této práce, za jejich čas a ochotný přístup.*

# Obsah

1	Úvod.....	3
2	Literární rešerše.....	5
2.1	Prevence.....	5
2.1.1	Hodnocení rizik.....	5
2.1.2	Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP).....	6
2.1.3	Školení bezpečnosti ochrany zdraví při práci a požární ochrany (BOZP a PO) ...	6
2.1.4	Bezpečné pracovní prostředí a pravidelné kontroly pracovišť.....	7
2.1.5	Péče o zaměstnance.....	8
2.1.6	Pracovně lékařská péče.....	9
2.1.7	Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....	9
2.1.8	Doba odpočinku a přestávky v práci.....	10
2.2	Inspekce práce.....	11
2.2.1	Práva a povinnosti kontrolované osoby.....	12
2.2.2	Práva a povinnosti inspektorů.....	12
2.3	Práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů při předcházení škodám.....	13
2.3.1	Povinnosti zaměstnavatele.....	13
2.3.2	Práva a povinnosti zaměstnance.....	14
2.4	Povinnosti zaměstnance k náhradě škody.....	15
2.4.1	Obecná povinnost nahradit škodu.....	15
2.4.2	Nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	15
2.4.3	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	15
2.4.4	Ztráta svěřených věcí.....	16
2.5	Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody.....	17
2.5.1	Obecná povinnost nahradit škodu.....	17
2.5.2	Odvrácení škody.....	17
2.5.3	Odložené věci.....	18
2.5.4	Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	18
2.5.5	Druhy náhrad.....	19
2.5.6	Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance.....	21
2.6	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání.....	23
2.6.1	Výpočet a platba pojistného.....	23
2.6.2	Postih.....	24
2.7	Srovnání České a Slovenské republiky ve vybraných oblastech pracovního práva....	25
3	Metodika a hypotézy.....	26

4	Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody ve vybrané firmě .....	27
4.1	Představení vybrané firmy .....	27
4.2	Činnosti ke stanovování a eliminaci rizik .....	28
4.2.1	Pracovně lékařská péče .....	28
4.2.2	Školení BOZP a PO .....	31
4.2.3	Pravidelné kontroly pracovišť .....	32
4.2.4	Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) .....	34
4.3	Postup Závodu Y při pracovním úrazu .....	35
4.3.1	Příklad pracovního úrazu .....	35
4.3.2	Knihy pracovních úrazů .....	35
4.3.3	Oznámení pracovního úrazu příslušným orgánům a institucím .....	36
4.3.4	Šetření pracovního úrazu .....	37
4.3.5	Výpočet odškodnění pracovního úrazu .....	39
4.3.6	Další možnosti zaměstnavatelů při řešení pracovního úrazu .....	41
4.4	Rozbor pracovní úrazovosti Závodu Y v letech 2010 – 2014 .....	45
5	Pracovní úrazovost v České republice v roce 2014 .....	48
6	Závěrečné vyhodnocení .....	51
6.1	Návrh na zlepšení .....	52
7	Summary .....	54
8	Seznam použitých zdrojů .....	55
9	Seznam použitých zkratk .....	56
10	Seznam grafů, obrázků, schémat a tabulek .....	57
11	Seznam příloh .....	58

# 1 Úvod

Cílem mé bakalářské práce je jasně a přehledně ukázat řešení problematiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Představit na konkrétním případu škodné události jeho řešení a zjištěné výsledky porovnat se zákonem. Následně definovat, jaké mají zaměstnavatelé další možnosti při jeho řešení.

Tato problematika je pro zaměstnavatele velice náročná, protože je spojena s mnoha odbornými činnostmi, kdy některé z nich značně zasahují do finančního rozpočtu firmy. Je zapotřebí, aby všechny činnosti byly v souladu se zákonem. Ať už mluvíme o školení bezpečnosti práce, zdravotně lékařské péči, poskytování OOPP nebo povinnostech spojených s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Řešení této problematiky se liší podle velikosti každé firmy a také podle předmětu činnosti. Jinak náročné budou tyto činnosti ve strojírenské firmě a jinak náročné v bankovním sektoru. Ze své zkušenosti vím, že malé a střední firmy se touto oblastí nezabývají natolik, jak by bylo zapotřebí. Opomíjejí nebo nedostatečně dělají některé činnosti, jako je například tolik důležité proškolení bezpečnosti práce. U těchto firem se obvykle touto oblastí zabývá sám majitel nebo určený zaměstnanec, který ji dělá jako součást své další práce.

U velkých firem je už ale zapotřebí určit zaměstnance nebo přímo celé oddělení, které bude tuto oblast spravovat. Ve své práci se budu zabývat výrobním závodem velké firmy, který se nachází ve strojírenské oblasti. Touto problematikou se zde zabývá technik BOZP a PO, externí koordinátor BOZP a také personální oddělení, které zde hraje roli především administrativní podpory.

Tato práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je nejdříve definována oblast prevence, kam spadá hodnocení rizik, poskytování OOPP, školení BOZP a PO, bezpečné pracovní prostředí nebo péče o zaměstnance. Poté je zmíněna inspekce práce, která úzce souvisí s touto problematikou, jelikož jejich činností je především kontrolovat ochranu pracovních vztahů a pracovních podmínek. Dále je definována odpovědnost za škodu, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, a způsoby jejího odškodnění podle ZP.



Praktická část ukazuje řešení této problematiky ve výrobním závodu velké firmy. A to od pracovně lékařské péče, školení BOZP a PO, poskytování OOPP, pravidelných kontrol pracovišť až po výpočet odškodnění pracovního úrazu. Protože právě pracovní úraz bude ten typ škodné události, na kterém názorně ukazují postup při jeho řešení. Následně definují další možnosti zaměstnavatelů při řešení pracovního úrazu. V praktické části jsou dále zmíněny sankce, které mohou být uloženy, pro nesplnění již zmíněných činností souvisejících s touto problematikou.

Tato práce může být vodítkem, jak pro velké, tak i pro malé a střední firmy, které si zde mohou ověřit, zda postupují správně a případně načerpat nové poznatky z této oblasti.

## **2 Literární rešerše**

### **2.1 Prevence**

Předcházet škodám je jednou z prioritních činností zaměstnavatele. Na základě § 101 a 102 ZP je důležitou zásadou prevence. Pro zaměstnavatele to znamená, že by měl vytvářet takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení jejich zdraví a majetku. Zároveň s tím je důležitá jejich pravidelná kontrola při plnění zadaných úkolů tak, aby nedocházelo ke škodám.

Není to jen o povinnosti zaměstnavatele, ale také o povinnosti jeho zaměstnanců, kteří si musí počínat bezpečně, aby předcházeli škodám na zdraví a majetku (Zákoník práce, 2006).

#### **2.1.1 Hodnocení rizik**

Povinností zaměstnavatele je hledat faktory a procesy v pracovním prostředí, které jsou nebezpečné a následně zjišťovat jejich příčiny a zdroje. V případě zjištěných rizik je nutné dělat opatření. Z toho plyne, že zaměstnavatelé musí provádět analýzu rizik. Při jejich vyhledávání musí postupovat systematicky, být zaměřeni na pracovní prostředí, strojní vybavení, na schopnosti a náročnosti práce zaměstnanců, a také jestli pracují na směny nebo v noci. Ne vždy je možné rizika odstranit. V tom případě musí být přijata taková opatření, která minimalizují ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců (Zákoník práce, 2006, § 102).

Zaměstnavatel může provádět hodnocení a prevenci rizik sám, pokud k tomu má potřebné znalosti. V případě, že těmito znalostmi nedisponuje, může pověřit těmito úkoly odborně způsobilého zaměstnance nebo jinou odborně způsobilou osobu (Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 2006).

Neexistuje žádný univerzální návod, jak hodnotit rizika. Pro každou firmu i pro každé pracoviště se hodí jiná metoda. Jsou zde velmi důležité i zkušenosti hodnotitelů. Cílem hodnocení rizik při práci je navrhnout a prakticky zavést taková opatření, která jsou nezbytná pro ochranu zdraví zaměstnanců.

Hodnocení rizik určitě není jednorázová záležitost. Je vhodné si zpracovat program pro hodnocení rizik na pracovištích a tato rizika hodnotit pravidelně, nejméně však jednou ročně. Dále pak existují důvody, kdy je potřeba provést znovu zhodnocení rizik.

Jsou to např. změny technologií, pracovního místa, použití jiných strojů či materiálů nebo změny organizace práce (Bělina, 2012).

### **2.1.2 Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)**

Tato oblast je další důležitou součástí, kterou se zaměstnavatel při prevenci musí zabývat. Mezi OOPP patří např. pracovní oděvy, pracovní obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje. Tyto prostředky musí být ze zákona poskytovány zaměstnavatelem bezplatně a nesmí být nahrazovány finančním plněním. Rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP se zabývá nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

OOPP musí zaměstnavatel poskytovat, pokud nelze úplně odstranit nebo omezit rizika, která se vyskytují na pracovišti. Dále také tam, kde dochází k vysokému opotřebení nebo znečištění nebo tam, kde plní ochrannou funkci.

Zaměstnavatel musí tyto prostředky udržovat v odpovídajícím stavu a také kontrolovat, jak s nimi zaměstnanci zacházejí. Když dochází ke znečištění kůže či oděvu, je nutno zaměstnanci poskytnout mycí, čistící a dezinfekční prostředky a tam, kde je přílišné teplo či chlad, také ochranné nápoje.

OOPP musí být vždy účinné proti případným rizikům, odpovídat podmínkám pracoviště a být přizpůsobeny fyzickým předpokladům a zdravotnímu stavu každého zaměstnance (Zákoník práce, 2006, § 104).

### **2.1.3 Školení bezpečnosti ochrany zdraví při práci a požární ochrany (BOZP a PO)**

Školení BOZP a PO jsou dalším důležitým krokem při prevenci. Jsou to školení daná ze zákona, mají tedy svá pravidla.

Na základě § 103 ZP je zaměstnavatel povinen zajistit školení BOZP všem zaměstnancům při nástupu do práce. Dále pak při změně pracovního zařazení nebo druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních prostředků. V rámci tohoto školení se zaměstnanci musí seznámit s riziky, která jim při práci hrozí, seznámit se s opatřeními k jejich omezení nebo odstranění a v neposlední řadě se seznámit s konkrétními podmínkami na pracovišti.

Součástí tohoto školení je také seznámení zaměstnanců s vnitřními předpisy zaměstnavatele, jako je pracovní řád, organizační směrnice BOZP v organizaci nebo směrnice pro poskytování OOPP. Zaměstnavatel musí stanovit obsah a periodicitu

školení. Dále také způsob, jakým budou u zaměstnanců ověřovány znalosti z této oblasti a jakým způsobem bude vedena dokumentace o vykonaných školeních. Periodicita školení není nikde přesně stanovená, měla by však být prováděna v dostatečné míře a měla by se opakovat v pravidelných intervalech (Zákoník práce, 2006).

Školení zaměstnanců o požární ochraně se týká právnických nebo podnikajících fyzických osob, které provozují například činnosti s použitím otevřeného ohně nebo jiného zdroje zapálení v blízkosti hořlavých látek v pevném, kapalném a plynném stavu (Zákon České národní rady o požární ochraně, 1985).

Vyhláška Ministerstva vnitra tento zákon blíže specifikuje. Stanovuje, že zaměstnanec má být proškolen při nástupu do zaměstnání, dále pak při změně pracoviště nebo pracovního zařazení. Školení zaměstnanců musí být prováděno alespoň jednou za 2 roky, u vedoucích zaměstnanců alespoň jednou za 3 roky. Dále také upravuje odbornou přípravu preventistů požární ochrany a zaměstnanců zařazených do preventivních požárních hlídek (Vyhláška o požární prevenci, 2001, § 23).

#### **2.1.4 Bezpečné pracovní prostředí a pravidelné kontroly pracovišť**

Povinností zaměstnavatele je dbát o bezpečné pracovní prostředí a pracovní podmínky. Toho zaměstnavatelé dosahují pomocí dobré organizace BOZP a také přijímáním opatření k případným rizikům (Zákoník práce, 2006, § 102).

Je důležité dbát na to, aby pracoviště byla chráněna před nepříznivými povětrnostními vlivy a také před škodlivými vlivy pracovních a technologických postupů. Dále je velmi důležité uspořádání pracoviště a ergonomie pracovního místa. Na zaměstnance také dobře působí, pokud jsou jejich pracoviště barevně vymalována a vyzdobena, např. květinami.

V pracovním prostředí se vyskytují rizikové faktory práce, jako např. fyzikální, chemické a biologické činitele, prach, fyzická a psychická zátěž, zátěž teplem a chladem a další faktory, které mají vliv na zdraví zaměstnanců. Tyto rizikové faktory práce by měl zaměstnavatel redukovat (Bělina, 2012).

Zaměstnavatel je povinen provádět alespoň jednou ročně kontrolu bezpečnosti a ochrany při práci na všech svých pracovištích. Z každé takové kontroly musí být sepsán zápis. Závady, které jsou zjištěny, musí být odstraněny bez zbytečného odkladu.

Kontrola nemusí být výhradně na všech pracovištích, ale může se zaměřit na problémové oblasti. Například může být zaměřena na ta pracoviště, na kterých byla v daném roce zaznamenána největší četnost pracovních úrazů. Pak je nutné, aby byl na těchto pracovištích stav BOZP posouzen komplexně včetně rizik, která plynou z neuspokojivého technického či materiálního zajištění nebo ze špatného přístupu odpovědných osob. Při této kontrole je nutné se zaměřit např. na:

- dodržování pořádku na jednotlivých pracovištích,
- stav OOPP a jejich používání zaměstnanci,
- umístění bezpečnostních značek a použití bezpečnostních signálů,
- stav zaměstnaneckých šaten, především na stav skříněk, lavic, výměnu vzduchu a čistotu,
- stav skladovacích regálů, především jejich technický stav, zda nedochází k přetěžování, jaký materiál je na nich skladován, označení polic údajem o nosnosti,
- prostředky požární ochrany, především na jejich množství, umístění, doklady o revizích a technický stav,
- a v neposlední řadě je také nutné zaměřit se na ergonomické faktory, například na dostatečný prostor pro každého zaměstnance, velikost pracovní desky, prostor pro nohy, osvětlení pracovního místa, hluk, teplotu vzduchu v místnosti nebo na možnost větrání ([www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz), 2007).

### **2.1.5 Péče o zaměstnance**

Každý zaměstnavatel, který chce dosahovat nejlepších výsledků, musí v první řadě dbát na péči o své zaměstnance. Protože právě ti ovlivňují úspěšnost a konkurenceschopnost firmy. To znamená, že pouze spokojení zaměstnanci budou podávat nejlepší výkony. Je tedy důležité pomocí různých stimulů ovlivňovat pracovní výkony zaměstnanců v pracovní době a také jim vytvářet vhodné pracovní podmínky. Zde mluvíme o podmínkách, které nejen přispívají k bezpečnému výkonu práce, jako např. zlepšování organizace práce nebo redukování rizikových prací, ale také k realizaci opatření, která zpříjemní a usnadní pracovní dobu i dobu mimopracovní, jako např. vzhled pracoviště nebo poskytované služby na pracovišti.

Opatření, která přispívají k bezpečnému výkonu práce, jsou zaměstnavateli uloženy zákonem ale opatření, která se týkají zpříjemnění a usnadnění pracovní doby i doby mimopracovní, právní předpisy neupravují. Může je však upravovat kolektivní smlouva.

Pak je zaměstnavatel povinen je splnit. Můžeme sem zařadit služby spojené s využíváním volného času (kultura, rehabilitace, rekreace), služby poskytované ke zlepšování životních podmínek (poskytování bezúročných půjček, příspěvek na penzijní pojištění) nebo poradenské služby (právní, psychologické) (Bělina, 2012).

### **2.1.6 Pracovně lékařská péče**

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nám definuje pracovně lékařské služby. Tato péče musí být poskytována všem zaměstnancům. Jejím cílem je sledovat, jak pracovní činnosti, pracovní prostředí a pracovní podmínky ovlivňují zdraví zaměstnance. Každý zaměstnanec podstupuje preventivní prohlídky, které hodnotí jeho zdravotní stav. Zjišťujeme tak, zda je zaměstnanec způsobilý k práci. Tato péče zahrnuje také poradenství, které je zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy nebo nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací.

Každý zaměstnavatel tak musí uzavřít písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovního lékařství ve svém oboru. Výjimkou mohou být práce zařazené do kategorie první, kde zajištění pracovně lékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci může provést všeobecný praktický lékař zaměstnance (Zákon o specifických zdravotních službách, 2011).

### **2.1.7 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců**

Zákon stanovuje zvláštní pracovní podmínky pro některé skupiny zaměstnanců. Patří sem především zvláštní pracovní podmínky fyzických osob se zdravotním postižením, dále zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o děti a jiné fyzické osoby a také mladistvých.

Zaměstnankyním, které jsou těhotné, matkami do konce devátého měsíce po porodu nebo těm, které kojí, musí být poskytována zvýšená ochrana. Je to z toho důvodu, že jsou např. citlivější vůči příliš hlučnému nebo prašnému prostředí a také, že plní mateřské poslání. Musí pečovat o děti a domácnost, kdy tyto činnosti jsou náročné jak po fyzické, tak i po psychické stránce. Je tedy zakázáno, udělovat těmto zaměstnankyním takové práce, které by ohrozily jejich mateřství. Na základě § 239 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen převést tyto zaměstnankyně dočasné na práci, která je pro ně vhodnější a při níž mohou dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci. A také v případě, že těhotná zaměstnankyně pracující v noci požádá o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Mladistvé můžeme definovat jako zaměstnance mladší 18 let. Tito zaměstnanci mohou vykonávat pouze práce, které odpovídají jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a kde jim je poskytována zvýšená péče. Nesmějí vykonávat práce přesčas, v noci, pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Pouze výjimečně mohou zaměstnanci starší 16 let pod dohledem plnoletého zaměstnance vykonávat noční práci, ta však nesmí přesáhnout 1 hodinu a musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu (Bělina, 2012).

### **2.1.8 Doba odpočinku a přestávky v práci**

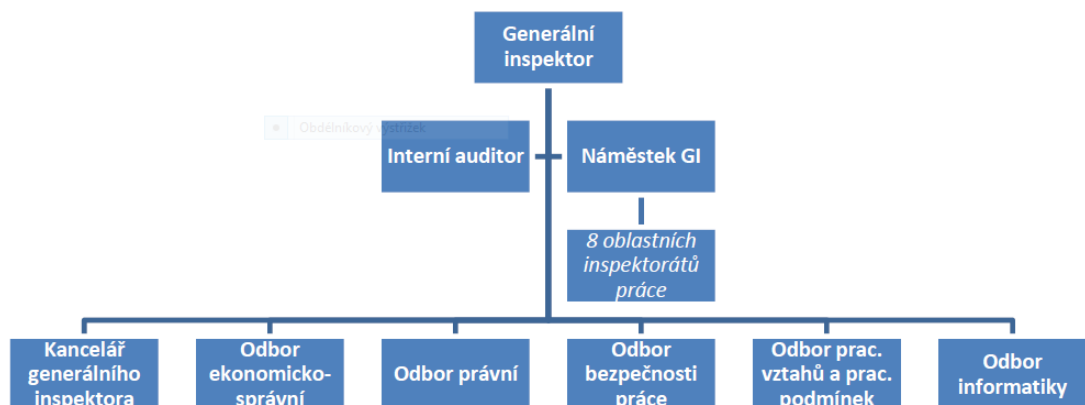
§ 78 ZP charakterizuje dobu odpočinku jako dobu, která pracovní dobou není. Znamená to tedy, že zaměstnanec nevykonává povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Smyslem této doby je zajistit zaměstnanci ochranu zdraví a také ho chránit před důsledky déletrvajících výkonů práce. Musí být poskytována, nelze jí zkracovat a ani poskytovat v menším rozsahu než je stanovený. To platí i v případě, že by zaměstnanec se zkrácením souhlasil. Doba odpočinku se dělí na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, dny pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Dále zaměstnavatel musí podle § 88 ZP poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech, a to nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka musí trvat nejméně 30 minut. Jinak je tomu u mladistvého zaměstnance, kterému musí být poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávku si zaměstnanci mohou rozdělit do několika částí, přičemž alespoň jedna část musí činit nejméně 15 minut. Tyto přestávky nezapočítáváme do pracovní doby a také se zaměstnancům nedávají na začátku a na konci pracovní doby (Zákoník práce, 2006).

## 2.2 Inspekce práce

V zájmu každého státu je kontrolovat ochranu pracovních vztahů a pracovních podmínek. Tuto kontrolu má na starosti správní úřad, a to Státní úřad inspekce práce (SUIP) se sídlem v Opavě, který je řídicím orgánem a zároveň vede oblastní inspektoráty práce. Úřad zřídilo Ministerstvo práce a sociálních věcí a v jeho čele je generální inspektor Mgr. Ing. Rudolf Hahn.

Obrázek 1 Organizační struktura inspekce práce



Zdroj: [www.suip.cz](http://www.suip.cz) (2016)

### Oblastní inspektoráty práce (OIP):

- OIP pro hl. m. Prahu se sídlem v Praze
- OIP pro Středočeský kraj se sídlem v Praze
- OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích
- OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni
- OIP pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem
- OIP pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové
- OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně
- OIP pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě ([www.suip.cz](http://www.suip.cz), 2016).



Tento orgán a veškeré činnosti s ním spojené upravuje zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce. Tyto orgány provádí kontrolu dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů. Je to např. dodržování pracovní doby, doby odpočinku, zajištění bezpečnosti práce nebo zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení. Dále také kontrolují dodržování kolektivních smluv, a to v částech, kde jsou vymezeny pracovněprávní nároky zaměstnanců, a také kontrolují dodržování vnitřních předpisů.

### **2.2.1 Práva a povinnosti kontrolované osoby**

Každý kontrolovaný subjekt je povinen vytvořit podmínky k výkonu kontroly, poskytnout součinnost s inspektorem a také, vzhledem ke své činnosti a technickému vybavení, materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly. Pokud takto zaměstnavatel nebo jeho zástupce neučiní, může mu být uložena pokuta až do výše 50.000Kč, a to i opakovaně.

O této kontrole je sepsán protokol, přičemž jeden stejnopis náleží zaměstnavateli. Pokud nebude s jeho výsledkem souhlasit, může požádat o přezkoumání protokolu.

### **2.2.2 Práva a povinnosti inspektorů**

Inspektor má právo vykonávat kontrolu za přítomnosti zástupce kontrolovaného zaměstnavatele, kterému má povinnost předložit průkaz inspektora. Dále má také právo vstupovat do objektů kontrolovaného zaměstnavatele bezplatně. Inspektor nemá povinnost ohlašovat kontrolu předem, musí pouze ohlásit započetí kontroly. Inspektor dále může v určitých případech přizvat specializovaného odborníka, který má taktéž bezplatný vstup.

Při kontrole se inspektor může dotazovat zaměstnanců, a to i bez přítomnosti zástupce kontrolovaného zaměstnavatele. Po vykonání kontroly, sepisuje inspektor protokol a také opatření k odstranění nedostatků, které při kontrole zjistil. V tomto opatření jsou termíny, do kterých mají být tyto nedostatky odstraněny (Bělina, 2012).

## **2.3 Práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů při předcházení škodám**

### **2.3.1 Povinnosti zaměstnavatele**

Zde mluvíme o souboru povinností zaměstnavatele na úseku BOZP. Jde především o oblast bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu práce, potřebné informovanosti zaměstnanců, školení zaměstnanců a také o opatření ve vztahu ke „zvláštním skupinám zaměstnanců“.

Zaměstnavatel by se měl dle § 103 ZP zaměřit hlavně na to, aby zaměstnanci nevykonávali práce, které jsou zakázané nebo pro ně nemají dostatečné schopnosti a způsobilost. Aby se tomuto předešlo, nabyt 1. dubna 2012 účinnost zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který říká, že každý zaměstnavatel musí mít smluvního poskytovatele pracovně lékařských služeb, který provádí vstupní lékařské prohlídky, které zjistí, zda je pro danou práci zaměstnanec způsobilý. Zaměstnanci je nutné sdělit, kde mu pracovně lékařskou péči poskytnou a také jakým prohlídkám a vyšetřením se má podrobit.

Zaměstnavatel dbá na to, zda má zaměstnanec platný zdravotní průkaz (např. při práci v potravinářském průmyslu) nebo zda je očkovaný nebo má doklad o odolnosti vůči nákaze (např. při práci s infekčními materiály).

Co se týče informování a předání pokynů BOZP, má zaměstnavatel povinnost proškolit všechny zaměstnance. Tedy i zaměstnance na dobu určitou, zaměstnance pracovních agentur, mladistvé a také zaměstnance jiného zaměstnavatele, pokud pracují na pracovišti zaměstnavatele. Proškolují se při nástupu do zaměstnání, při změně pracovního zařazení nebo druhu práce, zavedení nové technologie nebo v situacích, které mohou ovlivnit BOZP. Za obsah a četnost těchto školení je odpovědný vždy zaměstnavatel.

Zaměstnavatel má také určité povinnosti ke zvláštním skupinám zaměstnancům. Jsou to zaměstnankyně, které jsou těhotné, kojí nebo jsou matkami do konce devátého měsíce po porodu. Těmto je zaměstnavatel povinen uzpůsobit pracovní prostředí tak, aby mohly odpočívat. Také musí přizpůsobit pracovní prostředí a podmínky zaměstnancům, kteří mají zdravotní postižení (Zákoník práce, 2006).

### **2.3.2 Práva a povinnosti zaměstnance**

V této kapitole, která je definována v § 106 ZP, jsou vymezena práva a povinnosti zaměstnance na úseku BOZP.

Hovoříme zde o právu zaměstnance, který má právo být informován o rizicích práce, která mohou nastat při jejím vykonávání a rovněž má právo na opatření na ochranu před jejich působením. Pokud se zaměstnanec domnívá, že je ohrožen jeho život nebo život dalších zaměstnanců, má právo odmítnout vykonávat danou práci.

Zaměstnanec má svá další práva, která jsou zároveň jeho povinnostmi. Musí spoluvytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí, spoluúčastnit se na řešení otázek BOZP a také se starat o svou vlastní bezpečnost a zdraví a zároveň o bezpečnost a zdraví lidí, kterých se dotýká jeho jednání.

Povinnostmi zaměstnance jsou především jejich účast na školení BOZP, podrobení se lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním, dodržování předpisů a pokynů zaměstnavatele k dodržení BOZP, dodržování pracovních postupů a používání správných pracovních prostředků, neužívání alkoholických nápojů a omamných látek na pracovišti a také s nimi na pracoviště nevstupovat a dále například nekouřit na pracovištích, kde je to zakázáno, a kde mohou být škodlivým látkám vystaveni nekuřáci (Zákoník práce, 2006).

## **2.4 Povinnosti zaměstnance k náhradě škody**

### **2.4.1 Obecná povinnost nahradit škodu**

Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu definuje § 250 odst. 1 ZP, jako povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli náhradu škody, kterou mu způsobil porušením povinností při plnění pracovního výkonu nebo v přímé souvislosti s ním. Pakliže dojde k prokázání porušení povinností i ze strany zaměstnavatele, zaměstnancova povinnost nahradit škodu se poměrně omezí.

ZP rozlišuje tři druhy odpovědnosti za škodu.

Nesplnění povinnosti k odvrácení škody.

Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Ztráta svěřených věcí (Zákoník práce, 2006).

### **2.4.2 Nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

Na základě § 251 ZP může zaměstnanci vzniknout povinnost podílet se na úhradě vzniklé škody, a to pokud nezakročil proti hrozící škodě nebo na ni neupozornil svého vedoucího. V těchto případech může zaměstnavatel požadovat, aby zaměstnanec přispěl k úhradě vzniklé škody. Zaměstnavatel však nemůže po zaměstnanci škodu požadovat, pokud stav úmyslně nevyvolal a počínal si přiměřeným způsobem. Při určování výše náhrady škody se podle § 258 ZP přihlíží k okolnostem, které bránily splnění povinnosti. Náhrada škody nesmí být vyšší než trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. (Zákoník práce, 2006).

### **2.4.3 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

§ 252 – 254 ZP definuje odpovědnost zaměstnance za svěřenou hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty. Se zaměstnancem musí být uzavřena dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Tato dohoda musí být vždy uzavřena písemně a se zaměstnancem, který dosáhl 18 let věku. Uzavřena může být s jedním nebo více zaměstnanci dohromady. Na základě této dohody je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli schodek, který vznikne na svěřených hodnotách. Zaměstnanec se může zprostit povinnosti schodek nahradit, a to zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl bez jeho zavinění.

Od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je možné odstoupit, jestliže zaměstnanec vykonává jinou práci, je převáděn na jinou práci či pracoviště nebo pokud zaměstnavatel po obdržení písemné žádosti neodstraní do 15 kalendářních dnů nedostatky v pracovních podmínkách, které brání zaměstnanci v hospodaření s danými hodnotami. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení zaměstnavateli. § 259 ZP přikazuje zaměstnanci tuto škodu uhradit v plné výši. Pokud je k odpovědnosti zavázáno více zaměstnanců, určuje se výše náhrady dle § 260 odst. 1 ZP podle poměru dosažených hrubých výdělků zainteresovaných zaměstnanců (Zákoník práce, 2006).

#### **2.4.4 Ztráta svěřených věcí**

Aby mohlo dojít k odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí dle § 255 a 256 ZP, musí v první řadě existovat písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí. Do svěřených věcí se řadí např. nástroje nebo ochranné pracovní prostředky. Pokud se jedná o věci, které svou hodnotou přesahují 50 000 Kč, musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Daná dohoda musí být uzavřena písemně a se zaměstnancem, který dosáhl 18 let věku. I u této odpovědnosti se zaměstnanec může odpovědnosti zprostit zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl bez jeho zavinění. Od dohody lze odstoupit, jestliže zaměstnavatel nevytvořil takové podmínky, které umožňují zajistit ochranu svěřených věcí proti ztrátě. Závazek zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení zaměstnavateli. Na základě § 259 ZP je zaměstnanec povinen škodu uhradit v plné výši (Zákoník práce, 2006).

## 2.5 Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

### 2.5.1 Obecná povinnost nahradit škodu

§ 265 ZP definuje, kdy zaměstnavatel odpovídá a kdy neodpovídá zaměstnanci za škodu.

*„Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.“*

*„Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.“*

*„Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.“*

Aby mohlo dojít ke vzniku této odpovědnosti, musí být splněny všechny předpoklady. Tedy, že zaměstnanci vznikla škoda, došlo k porušení právních povinností zaměstnavatele nebo zaměstnanců, kteří jednají jeho jménem a existuje souvislost mezi vzniklou škodou a porušením právních povinností.

ZP rozlišuje tři druhy odpovědnosti za škodu.

Odvrácení škody.

Odložené věci.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání (Zákoník práce, 2006).

### 2.5.2 Odvrácení škody

Tento typ odpovědnosti je určitou motivací pro zaměstnance, aby plnili svou prevenční povinnost. § 266 ZP zajišťuje zaměstnanci náhradu škody, která se mu stala, když odvracel škodu hrozící zaměstnavateli. Tuto náhradu hradí zaměstnavatel, jako i náhradu účelně vynaložených nákladů. To však neplatí, pokud zaměstnanec postupoval nepřiměřeným způsobem nebo pokud škodu sám vyvolal (Zákoník práce, 2006).

### 2.5.3 Odložené věci

§ 267 a 268 ZP definuje odpovědnost zaměstnavatele na odložených věcech. Jeho úkolem je zabezpečit věci zaměstnance, které si odložil na místech k tomu určených nebo na místech k tomu obvyklých, v souvislosti s plněním pracovních úkolů. V případě škody na těchto věcech, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jeho právo na náhradu se ale promlčí, pokud ji neohlásí do 15 dnů ode dne zjištění škody.

Zaměstnavatel odpovídá v plné výši za věci, které se do práce obvykle nosí. Pokud si zaměstnanec do práce přinese věci neobvyklé, může je dát zaměstnavateli do zvláštní úschovy. Pokud je do úschovy nedá, je za ně zaměstnavatel odpovědný jen do částky 10.000Kč. Jestliže se zjistí, že za ztrátu může jiný zaměstnanec, pak zaměstnavatel musí uhradit škodu v plné výši (Zákoník práce, 2006).

### 2.5.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Dříve než budu definovat tuto odpovědnost, je důležité vymezit její základní pojmy, tedy pracovní úraz a nemoc z povolání. Ty najdeme v § 271k ZP.

*„Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“*

*„Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.“*

*„Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.“*

Tímto předpisem je vyhláška č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání. Jsou to např. nemoci kostí, kloubů, zápěstí nebo loktů při práci s vibrujícími nástroji nebo zařízeními, nebo nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory.

Pracovním úrazem však není, pokud se zaměstnanci přihodí úraz cestou do zaměstnání. Dle § 274a odst. 1 ZP je to cesta z místa bydliště do místa vstupu objektu zaměstnavatele. Za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

Dle § 269 odst. 4 ZP je odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání odpovědností za výsledek. To znamená, že tu není předpoklad porušení právní povinnosti. Škodu zaměstnavatel tedy musí uhradit i v případech, kdy správně dodržuje BOZP.

Podle rozsahu, kterým zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, poskytuje náhradu za ztrátu na výdělků, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a za věcnou škodu (Zákoník práce, 2006).

#### **2.5.4.1 Rozsah odpovědnosti**

Abychom mohli určit odpovědnostní vztah zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání, musí dojít ke splnění těchto předpokladů:

- existující pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- vzniklá škoda,
- a také příčinná souvislost mezi existujícím pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vzniklou škodou.

U této odpovědnosti se nejedná o materiální újmu ale o újmu na zdraví, kdy zaměstnanec není schopen prací získávat prostředky na uspokojení svých životních potřeb a potřeb spoluzijících osob. Mimo jiné mu také vznikají výlohy spojené s léčebnými procesy (Zákoník práce, 2006).

#### **2.5.4.2 Náhrada škody**

V případě pracovního úrazu nebo pracovního úrazu s následkem smrti mají poškozený resp. jeho pozůstalí nárok na náhradu škody. Danou škodu je povinen uplatnit, vyčíslit a doložit poškozený (Zákoník práce, 2006).

### **2.5.5 Druhy náhrad**

#### **2.5.5.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**

Když se zaměstnanci stane pracovní úraz nebo se u něj projeví nemoc z povolání, dochází u něj obvykle ke ztrátě na výdělků, kterou je zaměstnavatel povinen vyrovnat. Zaměstnanci dle § 271a ZP náleží ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody, kterou způsobil pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a plnou výši náhrady mzdy nebo platu (dle § 192 nebo 194 ZP) a plnou výši nemocenského. Tato



náhrada zaměstnanci přísluší i pro dobu budoucí, pokud jeho další PN bude z důvodu toho samého pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (Zákoník práce, 2006).

### **2.5.5.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (i při uznání invalidity) musí být zaměstnanci nahrazena ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem, kterého zaměstnanec dosahoval po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu, který je pobírán ze stejného důvodu. Tento typ náhrady náleží zaměstnanci do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku nebo do data, kdy je mu přiznán starobní důchod z důchodového pojištění (Zákoník práce, 2006, § 271b).

### **2.5.5.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. ze dne 12. října 2015 o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání určuje výši této náhrady, která je zaměstnanci poskytována zaměstnavatelem jednorázově. Nejdříve je nutné vystavit lékařský posudek ošetřujícím lékařem, případně klinikou (oddělením nemocnice) příslušnou pro pracoviště poškozeného zaměstnance. Daný posudek můžeme vystavit ve chvíli, kdy je stav poškozeného zaměstnance ustálený. O lékařský posudek může požádat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Daný posudek určí počet bodů, kde hodnota jednoho bodu činí 250Kč.

Způsob náhrady za ztížení společenského uplatnění upravuje § 7 daného nařízení vlády. Definiuje, že bodové ohodnocení se provádí zpravidla až rok poté, co se stal pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a domníváme-li se, že se jedná o trvalé poškození.

#### **2.5.5.4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením**

Definici těchto nákladů najdeme v § 271d ZP. Hovoříme zde o náhradě účelně vynaložených nákladů na léčení, které zaměstnanec vynaložil. Tyto náklady musí být uznány účelnými, tedy že přispěli ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance. Jedná se například o cesty do zdravotnických zařízení, zvýšené náklady na léky, dietní stravování a také sem můžeme zahrnout náklady, kterou jsou spojeny s pomocí jiné osoby, kterou poškozený zaměstnanec potřebuje v důsledku jeho zdravotního stavu (Zákoník práce, 2006).

#### **2.5.5.5 Náhrada věcné škody**

Na základě § 271e ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci, kterému se stal pracovní úraz nebo u kterého byla zjištěna nemoc z povolání, poskytnout náhradu škody. Pro toto ustanovení platí § 265 odst. 3 ZP, které definuje, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci nahradit škodu na dopravním prostředku, na náradí, zařízení a předmětech, které zaměstnanec použil bez jeho souhlasu (Zákoník práce, 2006).

#### **2.5.6 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance**

##### **2.5.6.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením je velmi obdobná účelně vynaloženým nákladům spojených s léčením. Úpravu těchto náhrad najdeme v § 271g ZP. Tyto náhrady přísluší tomu, kdo je skutečně vynaložil.

Do náhrad spojených s pohřbem patří náklady účtované pohřebním ústavem. Zahrnují se sem hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky (do výše nejméně 20.000Kč), výdaje na úpravu hrobu a také sem můžeme zahrnout náklady na smuteční ošacení ve výši jedné třetiny přiměřených nákladů. Nárok na náhradu smutečního ošacení a cestovních výloh mají pouze nejbližší příslušníci rodiny a domácnosti zemřelého (Zákoník práce, 2006).

### **2.5.6.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

Smyslem této náhrady dle § 271h ZP je nahradit příjem, který zemřelý poskytoval (nebo byl povinen poskytovat) pozůstalým. To však nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zaměstnanec dosáhl 65 let. Pokud zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu jedné osobě, náleží jí 50% průměrného výdělku zemřelého zaměstnance před jeho smrtí. Pokud však zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu více osobám, náležím jim 80% daného průměrného výdělku. Od těchto jednotlivých vypočtených částek se odečítá důchod, který byl přiznán pozůstalým za smrt zaměstnance (Zákoník práce, 2006).

### **2.5.6.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých**

§ 271i ZP charakterizuje jednorázové odškodnění pozůstalých. Pozůstalý manžel nebo partner (na základě zákona 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství) mají nárok na odškodnění ve výši nejméně 240.000Kč. Dále každému nezaopatřenému dítěti náleží odškodnění ve výši nejméně 240.000Kč. Pokud s pozůstalým žili v domácnosti jeho rodiče, pak mají také nárok na odškodnění, a to ve výši 240.000Kč v úhrnné výši. A to i v případě, že ve společné domácnosti žil pouze jeden z rodičů (Zákoník práce, 2006).

### **2.5.6.4 Náhrada věcné škody**

Pokud při smrtelném pracovním úrazu vznikla věcná škoda, přísluší její náhrada dědicům zemřelého zaměstnance. I v tomto ustanovení platí § 265 odst. 3 ZP, tedy že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci nahradit škodu na dopravním prostředku, na nářadí, zařízení a předmětech, které zaměstnanec použil bez jeho souhlasu (Zákoník práce, 2006).

## **2.6 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání**

Vyhláška č. 125/1993 Sb. stanovuje podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Toto pojištění si musí zřídit všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušné pojišťovně, že přijal nového zaměstnance a uvést jeho identifikační číslo nebo obdobné označení, které je nahrazuje. Nevztahuje se však na organizační složky státu, jako je např. Hasičský záchranný sbor České republiky nebo jednotlivá ministerstva.

Zřizuje se pro případ vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a to u Kooperativy, pojišťovny, a.s. Pouze ti, kteří měli pojištění zřízeno k 31. 12. 1992 u České pojišťovny, zůstali u této instituce.

Pojištění počíná dnem vzniku pracovněprávního vztahu a trvá po dobu trvání zaměstnavatele. Není ho potřeba zakládat pojistnou smlouvou, protože vzniká ze zákona. Zaměstnavateli na základě tohoto pojištění vzniká právo, aby za něj pojišťovna uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

V případě, že dojde k zániku zaměstnavatele a jeho práva a povinnosti nepřejdou na zaměstnavatele jiného, pak má poškozený či pozůstalý právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu uhradila v takovém rozsahu, v jakém by mu ji uhradil sám zaměstnavatel. Pojistné plnění poskytuje pojišťovna v tuzemských zákonných penězích.

### **2.6.1 Výpočet a platba pojistného**

Každý zaměstnavatel provádí výpočet pojistného sám. Základem pro jeho výpočet je stejný jako vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Sazba pojistného se určuje na základě činnosti zaměstnavatele. Platí zde pravidlo, že čím vyšší je riziko poškození zdraví, tak tím je sazba vyšší. Je zde určeno minimální pojistné 100 Kč.

Jestliže u zaměstnavatele pracují zaměstnanci na dohodu o provedení práce a ti nepřesáhnou vyměřovací základ 10.000 Kč, pak za neomezený počet zaměstnanců odvádí zaměstnavatel pojistné ve výši 100 Kč. Pojistné se platí jednou za čtvrtletí a to do konce prvního měsíce daného čtvrtletí, tzn. pojistné za I. čtvrtletí každého kalendářního roku je splatné do 31. ledna, za II. čtvrtletí do 30. dubna, za III. čtvrtletí do 31. července a za IV. čtvrtletí do 31. října.

Pojistné platí zaměstnavatelé příslušní k České pojišťovně, a.s., na účet číslo 90034-17433-021/0100 Komerční banka, Praha město, konstantní symbol 3558 a zaměstnavatelé příslušní ke Kooperativě, pojišťovně, a. s., na účet číslo 40002-50404-011/0100 Komerční banka, a. s., Praha 1. U veškerých úhrad pojistného je nutné uvádět jako variabilní symbol identifikační číslo zaměstnavatele nebo jiné označení, které je nahrazuje.

## **2.6.2 Postih**

Pokud zaměstnavatel neplatí pojistné, je přísně stíhán. Sankce je uložena ve výši 10% z dlužné částky za každý započatý měsíc (Vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, 1993).

## 2.7 Srovnání České a Slovenské republiky ve vybraných oblastech pracovního práva

První vybranou oblastí, kde se Česká republika (dále jen ČR) a Slovenská republika (dále jen SR) v zákoníku práce rozcházejí, je rozsah náhrady škody u odpovědnosti zaměstnance za škodu. Postup jakým zaměstnanec má postupovat při náhradě škody je v obou zemích stejný. Liší se, až ve výši náhrady škody. Zaměstnanec v ČR (dle § 257 ZP) i v SR (dle § 186 ZP) musí způsobenou škodu uvést v předešlý stav. Pokud tak neudělá nebo tak nelze učinit, musí škodu uhradit v penězích. V ČR nesmí výše této náhrady přesáhnout **čtyřapůlnásobek** jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. V SR nesmí přesáhnout sumu rovnající se **čtyřnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. Dle českého práva tedy zaměstnanec zodpovídá za škodu do čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního platu, kdežto dle slovenského práva se jedná o čtyřnásobek výdělku. V této oblasti je tedy český zákon k zaměstnancům přísnější a to o 0,5 násobek.

Další oblastí, kterou budu porovnávat je oblast odpovědnosti na odložených věcech. V českém zákoníku ji najdeme v § 267 a 268, na Slovensku nalezneme tuto úpravu v § 193. Aby došlo ke vzniku této odpovědnosti, musí dojít ke splnění několika hledisek. Prvním je splnění pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dalším hlediskem je existence odložených věcí při plnění pracovního úkolu. Každý zaměstnavatel je nucen určit vhodný prostor, kde si zaměstnanci mohou věci ponechat. Ze zákoníku také plyne, že to může být prostor, který se stane pro odkládání věcí obvyklým. V případě poškození, ztráty nebo zničení odložených věcí, odpovídá zaměstnavatel za škodu bez ohledu na zavinění, tedy, i když byly z jeho strany splněny všechny povinnosti. Zaměstnavatel odpovídá za tyto škody bez omezení. Omezení vzniká v případě, že došlo ke škodě na věcech, které se do zaměstnání obvykle nenosí nebo které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy. Na základě § 268 odst. 2 ZP vyplývá, že v tomto případě je odpovědnost zaměstnavatele omezena částkou **10.000 Kč**. Slovenský zákoník omezuje tuto skutečnost na **165,97 Eur**. Další důležitým požadavkem je ohlášení škody bez zbytečného odkladu. U obou zákoníků je tato lhůta omezena na 15 dní. Neméně důležité je také prokázání všech předpokladů pro vznik této odpovědnosti (Zákoník práce, 2006; Zákoník práce, 2001).

### 3 Metodika a hypotézy

Prvním bodem metodického postupu této bakalářské práce je nastudování odborné literatury a příslušných právních předpisů. Odborných poznatků bylo nabýváno především ze zákoníku práce a jím souvisejících právních předpisů. Byly definovány základní pojmy z oblasti prevence a odpovědnosti za škodu, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a způsoby jejího odškodnění.

Po vymezení základních pojmů byly stanoveny hypotézy pro praktickou část této práce:

- 1) Školení BOZP a PO u nových zaměstnanců jsou prováděna před nástupem do zaměstnání.
- 2) Všichni zaměstnanci mají platné lékařské prohlídky.
- 3) Pravidelné kontroly všech pracovišť probíhají alespoň 1x za rok.
- 4) Nejčastěji k úrazům dochází v oddělení kovovýroby.

Dále byly získávány informace o této problematice ve výrobním závodě. Informace byly nabyty prostřednictvím několika rozhovorů s technikem BOZP a PO a také účastí na šetření pracovního úrazu. Rozhovorů bylo uskutečněno celkem pět. Daný technik mi v rámci těchto rozhovorů poskytl dokumenty nutné ke zpracování dané problematiky. Pro zjištění výpočtu odškodnění pracovního úrazu byl uskutečněn i jeden rozhovor se mzdovou účetní. Která též poskytla potřebné materiály.

Získané informace byly porovnány se zákoníkem práce a jím souvisejícími předpisy. Byly definovány sankce za neplnění ze zákona povinných činností.

Dále byly charakterizovány další možnosti zaměstnavatelů při řešení pracovního úrazu, a to prostřednictvím zákoníku práce. Bylo navrženo vlastní schéma pro lepší pochopení, kdy se jedná o pracovní úraz a kdy ne.

Pomocí grafů je nastíněna pracovní úrazovost ve výrobním závodě za období let 2010 – 2014 a také pracovní úrazovost v České republice za rok 2014.

Posledním bodem metodického postupu je závěr. Ve kterém je shrnutí jednotlivých bodů této práce.

## **4 Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody ve vybrané firmě**

Pro svou bakalářskou práci, a tedy i pro posouzení řešení pracovního úrazu, jsem si vybrala výrobní závod velké rakouské firmy, která si vzhledem k citlivým údajům nepřála být jmenována. Ve své práci budu výrobní závod jmenovat jako Závod Y a danou firmu jako Firmu X.

### **4.1 Představení vybrané firmy**

Firma X se nachází ve strojírenské oblasti a je zaměřená na vývoj a výrobu vstříkovacích strojů. Tedy strojů na výrobu plastových výrobků. Nezabývá se pouze výrobou těchto strojů, ale také efektivním komplexním řešením, které tvoří podpora procesů, projektování strojů, projektování vstříkovacích forem, automatizace, servis a školení.

Při výrobě těchto strojů se Firma X zaměřuje na několik hlavních oblastí. Je to zejména automobilový průmysl. Při dnešním pohledu do aut si můžeme všimnout, že je téměř vše pokryto plastem. Vstříkovacími stroji je možné vyrobit plastové kryty na motory, palubní desky, různá příslušenství a mnoho dalšího. Další důležitou oblastí je medicínský průmysl. Ten je velice zajímavý, ale také náročný a to z hlediska hygieny. Je možné vyrobit Petriho misky, jednorázové injekční stříkačky, ale také dudlíky. Další velkou oblastí je obalový materiál. Patří sem různé dózy, kbelíky, misky nebo víčka na láhve. V neposlední řadě je to oblast elektroniky, např. televize, mobily nebo počítače. Vše se odvíjí od naprojektované vstříkovací formy, která určuje vzhled výrobků.

Firma X byla založena v roce 1945 a již od počátku je ve 100 % rodinném vlastnictví. Ve světě má 9 výrobních závodů. Největší zastoupení má v Evropě, ale má velký potenciál i na jiných kontinentech, a to v Severní Americe a Asii. V České republice se nachází pouze jeden výrobní závod. Za rok 2014 činí její obrat celosvětově 1,07 miliard Eur. Počet zaměstnanců je přibližně 4800 a její vývozní kvóta je cca 95%.

Ve své práci se budu zabývat pouze výrobním závodem v České republice, ve kterém byla výroba zahájena v roce 2001. Jedná se o závod s přibližně 750 zaměstnanci, který vyrábí komponenty pro již zmiňované vstříkovací stroje. V Závodu Y se nachází tři hlavní oblasti výroby – kovovýroba, elektrovýroba a výroba periférií.



V oddělení kovovýroby se vyrábí rámy pro stroje, skříně pro elektrické rozvaděče nebo olejové nádrže pro hydraulické systémy. Nachází se zde například stroje pro laserové vyřezávání nebo CNC ohraňovací lisy. Provádí se tu operace jako je řezání, ohýbání, svařování plechů nebo lakování.

Elektrovýroba vyrábí elektrorozvaděče pro vstřikovací lisy, elektrorozvaděče pro roboty nebo ovládací pulty strojů.

Výroba periferií je výroba velice rozmanitá. Vyrábí dopravníky, válečkové hlavy nebo posuvné stoly.

## **4.2 Činnosti ke stanovování a eliminaci rizik**

V každé firmě by se měli důkladně zabývat činnostmi, která stanovují a eliminují rizika a předcházejí tak případným škodám, resp. pracovním úrazům, a zároveň předcházejí jejímu případnému řešení. Činností, kterými se musí zabývat, je mnoho. Pro rozbor ve své práci jsem si vybrala čtyři stěžejní činnosti, které v Závodu Y patří k těm nejvíce diskutovaným a řešeným. Patří sem:

- pracovně lékařská péče,
- školení BOZP a PO,
- kontroly pracovišť,
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků.

### **4.2.1 Pracovně lékařská péče**

Závod Y uzavřel s poskytovatelem pracovně lékařských služeb smlouvu o zajišťování pracovně lékařských služeb. Poskytovatel poskytuje primární a sekundární prevenci.

Do primární prevence patří dohled a sledování zdravotních rizik na pracovištích. Sleduje a vyhodnocuje se vliv práce, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců. Poskytovatel sleduje stav kategorizace prací a včas avizuje její aktualizaci. Dále poskytovatel poskytuje konzultace v oblasti ochrany zdraví při práci a v oblasti pracovně lékařských služeb a také zajišťuje účast svých odborných pracovníků při kontrolách státního zdravotního dozoru.

Do sekundární prevence je zahrnut lékařský dohled. Zde poskytovatel zajišťuje zdravotní prohlídky zaměstnanců, a to v takovém rozsahu, jaký je nutný pro řádné posouzení způsobilosti k práci a posouzení zvláštní způsobilosti. Provádějí se vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky. Podle kategorizace práce provádí poskytovatel také indikované screeningové vyšetření audiometrické, pletysmografické, elektrokardiografické a spirometrické jako integrovanou součást prohlídky. Závěrem každé prohlídky je vyhotovení posudku o zdravotní způsobilosti k práci.

Zdravotní prohlídky jsou v kompetenci personálního oddělení, které sleduje v personálním systému potřebu prohlídek zaměstnanců. Prohlídky se plánují s dostatečným předstihem, aby nepropadla jejich lhůta. Lékař poskytovatele jezdí do závodu jedenkrát týdně, kde má zřízenou svou ordinaci schválenou KHS. Trvání každé prohlídky je cca 30 minut a plánují se pokud možno v pracovní době zaměstnance. Pokud však zaměstnanec jde na prohlídku mimo svou pracovní dobu, vyplácí mu zaměstnavatel náhradu mzdy. Personalistka tyto prohlídky naplňuje a informuje o nich zaměstnance. Pro zaměstnance jsou tyto prohlídky bezplatné.

Potřebnými dokumenty pro dané prohlídky jsou žádanka a posudek o zdravotní způsobilosti. Žadanku, tedy žádost o provedení pracovně lékařské prohlídky, vyplňuje personalistka. Potřebné údaje získává z personálního systému, kde jsou uvedeny potřebné informace o zaměstnanci. V této žádance také lékaři sděluje, jakou pracovně lékařskou prohlídku požaduje a o kterou kategorii práce se jedná. Tuto žadanku předá lékaři, který na základě uvedených údajů provede vyšetření. Z tohoto vyšetření poté lékař vydá posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Žádanka je uvedena v příloze č. 1. Posudek o zdravotní způsobilosti je uveden v příloze č. 2.

Lékařské prohlídky prováděné v Závodu Y:

- vstupní – ty jsou určeny pro nové zaměstnance, kteří je musí absolvovat nejpozději v den jejich nástupu do zaměstnání,
- periodické – tuto prohlídku absolvují zaměstnanci, kterým končí platnost lékařské prohlídky,
- mimořádné – absolvují například ti zaměstnanci, kteří přerušili práci ze zdravotních důvodů po dobu delší jak 8 týdnů,
- výstupní – absolvují ti zaměstnanci, kteří ukončují pracovní poměr.

Periodicita lékařských prohlídek vybraných profesí Závodu Y:

- svářeč plechů s třísměnným provozem – 1x za 1 rok,
- elektromechanik s dvousměnným provozem – 1x za 3 roky,
- skladník s třísměnným provozem – 1x za 1 rok,
- obsluha práškové lakovny s třísměnným provozem – 1x za 1 rok,
- administrativní pracovník s jednosměnným provozem – 1x za 5 let, nad 50 let věku 1x za 3 roky.

Některé profese musí absolvovat i odborné prohlídky - audiometrické, pletysmografické, elektrokardiografické a spirometrické vyšetření. Jsou to profese, které se nacházejí v kategorii 3 nebo 4 pro ohrožení práce. Patří sem například svářeč plechů, který kromě klasické lékařské prohlídky 1x za 1 rok, musí absolvovat také vyšetření audiometrické a pletysmografické 1x za dva roky.

Pracovně lékařské prohlídky jsou velice důležitou oblastí, kterou se Závod Y musí vůči zdraví zaměstnanců zabývat. A to i z toho důvodu, že pokud u některého zaměstnance nedojde k pracovně lékařské prohlídce a on i přesto vykonává svou práci, dopouští se zaměstnavatel na základě § 92 a 93 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví správního deliktu a může mu být uložena pokuta až do výše **2 000 000 Kč**. Pokud však došlo kvůli nesplnění pracovně lékařské prohlídky k poškození zdraví zaměstnanců, vzniku nebo hrozbě epidemie, může být zaměstnavateli orgánem ochrany veřejného zdraví uložena pokuta až do výše **3 000 000 Kč**.

Orgán ochrany veřejného zdraví může od pokuty upustit. V tomto případě se přihlíží k závažnosti, způsobu, době trvání a následkům protiprávního jednání. Dále také k tomu, zda byla ze strany zaměstnavatele poskytnuta součinnost, nedošlo k poškození zdraví zaměstnanců nebo nedošlo ke vzniku či hrozbě epidemie (Zákon o ochraně veřejného zdraví, 2000).

## 4.2.2 Školení BOZP a PO

Závod Y má jasně nastavená pravidla pro školení BOZP a PO. Tato dvě školení jsou prováděna společně. Jejich periodicita je stanovena totožně. Řadoví zaměstnanci jsou proškolení 1x za dva roky, vedoucí zaměstnanci 1x za tři roky. Školení probíhají vždy při nástupu do práce, dále pak při změně pracovního zařazení, druhu práce, při zavedení nové technologie anebo pracovních postupů. Školení provádí vždy přímý nadřízený daného zaměstnance a to v délce alespoň jedné hodiny. V daném školení se zaměstnanec seznámí s pracovištěm, bezpečnými postupy práce, nebezpečnými činnostmi, s návody k obsluze strojů a zařízení, seznámí se s riziky práce a jejich eliminací.

Obsah školení je uveden v příloze č. 3.

Po provedeném školení jsou u zaměstnance ověřovány znalosti pohovorem. Vedoucí zaměstnanec tím zjišťuje, zda zaměstnanec předaným informacím dostatečně porozuměl. Záznamem o školení je prezenční listina, kde je uvedeno jméno a příjmení školeného zaměstnance, jeho datum narození, datum školení, zda prospěl či neprospěl u pohovoru, podpis zaměstnance a podpis vedoucího, který školení provedl. Tuto prezenční listinu si ponechává vedoucí.

Mezi další školení, která se organizují, jsou např. školení na vysokozdvizný vozík, školení na jeřáby nebo svářečská školení. Školení jsou zajišťována externími školiteli. Těchto jednotlivých školení se účastní jen ti zaměstnanci, kteří jej skutečně využijí při své práci. Každému tomuto školení vždy předchází teoretická výuka, která dále naváže na praktickou část. Potřebu jednotlivých školení sleduje personální oddělení. Určený zaměstnanec personálního oddělení sleduje platnost těchto školení u zaměstnanců, komunikuje s externími školiteli, domlouvá s nimi termíny školení, zajišťuje prostory pro školení a další potřebné činnosti s tím související.

### **Koordinátor BOZP**

Do Závodu Y dochází každý týden externí koordinátor BOZP, který napomáhá při šetření pracovních úrazů, při kontrolní činnosti na pracovištích, poskytuje konzultace a dělá další potřebné činnosti v oblasti bezpečnosti práce na pracovištích.

### 4.2.3 Pravidelné kontroly pracovišť

V Závodu Y dochází alespoň jednou ročně ke kontrole pracovišť, která je zaměřena na oblast BOZP. Této kontroly se účastní externí koordinátor BOZP, technik BOZP a PO a vedoucí zaměstnanec daného pracoviště.

Dne 14. 8. 2012 byla provedena kontrola v elektrovýrobě a bylo zjištěno nebezpečí při přesunu a zapojování rozvaděčů XL5.

V prvním kroku byly definovány problémové oblasti:

- pracovní činnost,
- nebezpečné místo,
- ohrožení pracovníci,
- přítomná nebezpečí a významná rizika.

**Tabulka 1 Zápis z kontroly pracoviště část 1: ČINNOST / NEBEZPEČÍ**

<b>ČÁST 1: ČINNOST / NEBEZPEČÍ</b>	
<b>1.1.</b>	<b>Pracovní činnost:</b> Přesun a zapojování rozvaděčů XL5
<b>1.2.</b>	<b>Nebezpečné místo:</b> Komunikace - při přepravě rozvaděčů z místa zapojování a pak na expedici. Místo zapojování rozvaděčů "Valentin"
<b>1.3.</b>	<b>Ohrožení pracovníci:</b> Zaměstnanci provádějí přesun a osoby v blízkosti při přesunu. Zaměstnanci na pracovišti "Valentin". Doplnění elektroinstalace realizované externí firmou.
<b>1.4.</b>	<b>Přítomná nebezpečí a významná rizika:</b> Největším nebezpečím je možnost převrácení rozvaděče. Při přesunu se rozvaděč může převrátit a spadnout z vozíku, méně často pak i spolu s vozíkem. Příčinou převrácení při přepravě může být zadrhnutí kolečka vozíku, ztráta stability díky setrvačnosti rozvaděče, velká rychlost posuvu při projíždění zatáček a nevhodně zvolené místo pro uchycení rozvaděče při tlačení. Při zapojování je nebezpečí převrácení zejména při činnosti, kdy montážník tlačí na akušroubovák při dotahování šroubů v horní části rozvaděče. Dále pak při zapojování kabelů (poměrně těžkých) zezadu do rozvaděčů.

Zdroj: Závod Y (2012)

Ve druhém kroku byla definována:

- stávající opatření,
- potřebná školení/odborná způsobilost,
- související dokumentace,
- související hodnocení rizik,
- OOPP,
- opatření pro případ nehody.

**Tabulka 2 Zápis z kontroly pracoviště část 2: KONTROLNÍ / PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ**

<b>ČÁST 2: KONTROLNÍ / PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ</b>	
<b>2.1.</b>	<b>Stávající opatření:</b> Udržování komunikací bez nerovností. Údržba vozíku se zaměřením na kolečka, aby se dobře otáčela včetně otáčení v čepích, tak aby byla minimalizována možnost zadrhnutí. Poskytování ústních informací zaměstnancům při školení BOZP. Požadavek na zvýšenou opatrnost montážníků. Bylo provedeno vyztužení konstrukce vozíku, sjednocení výšky vozíku a zajištění únosnosti vozíku.
<b>2.2.</b>	<b>Potřebné školení / odborná způsobilost:</b> Školení BOZP - správný postup přepravy, seznámení s riziky.
<b>2.3.</b>	<b>Související dokumentace:</b> Není.
<b>2.4.</b>	<b>Související hodnocení rizik:</b> Není.
<b>2.5.</b>	<b>Ochranné zařízení / OOPP:</b> Pracovní obuv s pevnou špičkou.
<b>2.6.</b>	<b>Opatření pro případ nehody:</b> Poskytnutí 1. pomoci.

Zdroj: Závod Y (2012)

Ve třetím kroku je zhodnocení daného problému, ze kterého vyplývá, že daná činnost byla dosud prováděna s nedostatečným dodržováním zásad bezpečného chování na pracovišti. Zjištěné riziko bylo odstraněno bez zbytečného odkladu.

**Tabulka 3 Zápis z kontroly pracoviště část 3: ZÁVĚR**

<b>ČÁST 3: ZÁVĚR</b>	
<b>3.1.</b>	<b>Rozhodnutí o přijatelnosti:</b> Stávající opatření nejsou dostačující pro zvládnutí nebezpečí a nespĺňují dostatečně požadavky zákona Z309/2006 Sb. "Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nebyli ohroženi padajícími předměty nebo materiály.
<b>3.2.</b>	<b>Příprava akčního plánu pro řešení všech nedostatků:</b> Stanovit písemný bezpečný postup cca 10 bodů. Navrhnout a realizovat technické opatření snižující riziko pádu rozvaděče během přepravy a zapojování. Minimální opatření - kurtovat rozvaděče k vozíku a to jak při přesunu, tak při zapojování. Dohodnout další postup s kompetentní osobou - výpočet nosnosti vozíků a podínky pro kurtování k zemi.

Zdroj: Závod Y (2012)

#### **4.2.4 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP)**

Poskytování OOPP se v Závodu Y řídí Směrnicí pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Tato směrnice je platná pro všechny zaměstnance závodu, včetně agenturních (dále jen zaměstnanci). Z této směrnice vyplývá, že jednotlivé OOPP jsou poskytovány na základě zhodnocení rizik a konkrétních pracovních podmínek na pracovištích. Analýzu pracovních a bezpečnostních rizik zde provádí vedoucí daného pracoviště ve spolupráci s externím koordinátorem BOZP. Při hodnocení rizik pro výběr a použití OOPP postupují podle tabulky pro vyhodnocení rizik, na jejímž základě stanoví rozsah a druh OOPP pro každou profesi. Stanoví se také předpokládaná doba životnosti, která nesmí být delší, než ta stanovená výrobcem. Zaměstnancům jsou pomůcky poskytovány bezplatně a nejpozději před započítáním práce.

Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků a tabulka, která stanovuje OOPP pro jednotlivé profese, jsou uvedeny v příloze č. 4.

I v této oblasti může inspektorát práce zaměstnavatele pokutovat. Ti se totiž dopouští přestupku, pokud např. neposkytují bezplatně zaměstnancům OOPP. V tomto případě může inspektorát práce udělit pokutu až do výše **1 000 000 Kč**.

Dále mohou být zaměstnavatelé pokutováni, pokud neudržují OOPP v použitelném stavu nebo nekontrolují jejich používání. V takovém případě může inspektorát práce udělit pokutu až do výše **2 000 000 Kč** (Zákon o inspekci práce, 2000, § 17).

## **4.3 Postup Závodu Y při pracovním úrazu**

### **4.3.1 Příklad pracovního úrazu**

Panu Novákovi, který v Závodu Y pracuje jako svářeč plechů, se stal 24. 8. 2015 pracovní úraz. Při vyndávání dílů z přepravního vozíku došlo k neočekávanému pohybu dílů a při jeho zachycení došlo k pohmoždění levého ramene. Úraz se stal při noční směně. Následkem tohoto úrazu byl pan Novák v pracovní neschopnosti od 25. 8. 2015 do 30. 11. 2015. Tato pracovní neschopnost trvala 84 kalendářních dní a 70 pracovních dní. Pracovní úraz byl zařazen mezi pracovní úrazy s PN delší než tři dny. Po skončení pracovní neschopnosti šel pan Novák ke svému ošetřujícímu lékaři, který mu vydal zdravotní posudek pro výpočet bolestného. Jeho zranění ohodnotil dle přílohy k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání na 15 bodů.

### **4.3.2 Kniha pracovních úrazů**

Příkladový pracovní úraz byl zaznamenán do knihy úrazů vedoucím postiženého zaměstnance. Do knihy pracovních úrazů jsou zaznamenávány všechny pracovní úrazy. Zápis je v odpovědnosti vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce. V Závodu Y existuje pouze jedna kniha pracovních úrazů, která se skládá z jednotlivých záznamů pracovních úrazů. Má ji k dispozici technik BOZP a PO v listinné podobě. Dříve bylo k dispozici více knih pracovních úrazů. Každý vedoucí zaměstnanec měl jednu a do té zaznamenával pracovní úrazy svých podřízených. Tento systém se ale neosvědčil, protože nebyl dostatečně přehledný.

Každý záznam v knize úrazů obsahuje tyto informace:

- jméno a příjmení postiženého zaměstnance,
- datum, hodina a místo, kde k úrazu došlo,
- počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu,
- činnost, při níž k úrazu došlo,
- celkový počet zraněných osob,
- druh zranění a zraněná část těla,
- popis úrazového děje,
- druh, zdroj a příčiny úrazu,
- jméno a příjmení svědků, toho, kdo úraz zaznamenal spolu s jeho pracovním zařazením a dále zástupce odborů,



- poznámky.

Formulář k zaznamenání úrazu je uveden v příloze č. 5.

Formulář používaný v Závodu Y k zaznamenání úrazu splňuje všechny potřebné údaje. Obsah tohoto formuláře blíže uvádí nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazu, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Zaměstnavatel má vždy povinnost vyhotovit záznam o pracovním úrazu. Pokud tak neučiní, dopouští se přestupku, za který mu může inspektorát práce uložit pokutu až do výše **1 000 000 Kč** (Zákon o inspekci práce, 2000, § 17).

Jedno vyhotovení záznamu o úrazu bylo předáno postiženému zaměstnanci. Tuto povinnost ukládá zaměstnavateli § 105 odst. 3 ZP. Ten musí vždy jedno vyhotovení předat postiženému zaměstnanci (Zákoník práce, 2006).

Pokud zaměstnavatel nepředá postiženému zaměstnanci jedno vyhotovení záznamu o pracovním úrazu, dopouští se přestupku, za který mu může inspektorát práce udělit pokutu až do výše **400 000 Kč** (Zákon o inspekci práce, § 17).

### **4.3.3 Oznámení pracovního úrazu příslušným orgánům a institucím**

Každý pracovní úraz se musí hlásit příslušným orgánům. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu říká, jakým institucím musí zaměstnavatel pracovní úraz ohlásit a následně o něm zaslat záznam o úrazu, a to bez zbytečného odkladu.

Závod Y vzhledem k jeho povaze, ohlásil bez zbytečného odkladu pracovní úraz:

- odborové organizaci,
- technikovi BOZP a PO,
- OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích,
- zdravotní pojišťovně, u které je postižený zaměstnanec pojištěn.

Zaměstnavatel pracovní úraz ohlašuje:

- územně příslušnému útvaru Policie České republiky, pokud fakta ukazují na to, že pracovní úraz byl ve spojitosti s trestným činem,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP,

- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, pokud se stal úraz u FO nebo PO, která spadá jeho kontrolní působnosti nebo pokud je pracovní úraz zaměstnance delší než 5 dnů nebo pokud lze vzhledem k povaze zranění tuto dobu předpokládat,
- příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, spadá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu, nebo pokud se jedná o závažný pracovní úraz podle jiného právního předpisu,
- zaměstnavateli, který k němu zaměstnance k práci vyslal nebo ho dočasně přidělil (Nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, 2010, § 4).

Závod Y záznam o tomto pracovním úrazu zaslal:

- odborové organizaci,
- technikovi BOZP a PO,
- OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích,
- zdravotní pojišťovně, u které je postižený zaměstnanec pojištěn,
- pojišťovně Kooperativa pojišťovna, a. s., u které je pojištěna pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Instituce, kterým se musí úraz zaslat, nejpozději do pátého dne následujícího měsíce, jsou blíže uvedeny v § 6 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Na základě § 105 odst. 4 ZP je zaměstnavatel povinen ohlásit a zaslat záznam o pracovním úrazu určeným orgánům a institucím (Zákoník práce, 2006).

Až **400 000 Kč** pokuty může zaměstnavatel dostat za neohlášení pracovního úrazu a nezaslání záznamu o něm příslušným orgánům a institucím (Zákon o inspekci práce, 2000, § 17).

#### **4.3.4 Šetření pracovního úrazu**

K pracovním úrazům s PN se v Závodu Y svolává komise k šetření pracovního úrazu. Je to na základě požadavku vedení firmy. Zápis z tohoto jednání se zaznamenává na záznamové médium, které se ukládá u technika BOZP. Cílem tohoto šetření je objasnění všech příčin a okolností, které s daným pracovním úrazem souvisejí.

Dne 30. 8. 2015 zasedla komise k šetření pracovního úrazu pana Nováka. Ten se šetření zúčastnil, protože mu to jeho zdravotní stav dovolil. Komise byla ve složení:

- externí koordinátor BOZP,
- technik BOZP a PO,
- vedoucí postiženého zaměstnanec (dále jen vedoucí),
- postižený zaměstnanec,
- zástupce odborů,
- zástupce personálního oddělení.

Externí koordinátor BOZP od úplného začátku nahrává šetření na záznamové médium a při šetření vystupuje jako moderátor. Postupně se k události pracovního úrazu vyjádřili všichni přítomní. Jako první byl ke slovu vyzván vedoucí. Ten vypověděl, že postižený zaměstnanec byl v době pracovního úrazu na pracovišti sám. Nebyli tedy k dispozici žádní svědci. Poté co se stal postiženému zaměstnanci pracovní úraz, vyhledal vedoucího, který mu poskytl první pomoc a zapsal danou událost podle výpovědi postiženého zaměstnance do knihy pracovních úrazů. Z místa vzniku pracovního úrazu bylo vyfoceno několik fotografií. Vedoucí zaměstnanec provedl u postiženého zaměstnance dechovou zkoušku alkoholu, pro vyloučení alkoholu v krvi.

Další je ke slovu vyzván postižený zaměstnanec. Ten popisuje událost a také názorně ukazuje, jak ke zranění došlo. Přiznává svou chybu s odůvodněním, že nedostatečně odhadl rizika při plnění pracovního úkolu.

Dalším vyzvaným je zástupce odborů, který se postiženého zaměstnance ptá na doplňující otázky. Zda byl ve stresu, jestli byl v době úrazu na svém pracovišti a zda pracoval na svém pracovním úkolu. Zaměstnanec odpověděl, že ve stresu nebyl, v době pracovního úrazu se pohyboval na svém pracovišti a pracoval na svém úkolu. Externí koordinátor BOZP nakonec všechny vyzývá, zda mají nějaké doplňující otázky.

Před zahájením šetření požádal technik BOZP a PO personální oddělení, aby mu poskytlo dokumenty, které prokazují zaměstnancovu odbornou a zdravotní způsobilost.

Personální oddělení poskytlo následující dokumenty:

- posudek o zdravotní způsobilosti k práci,
- prezenční listinu ze školení VZV,
- prezenční listinu ze školení jeřábů,
- prezenční listinu ze školení BOZP a PO.

Všechny dokumenty byly v pořádku. Posudek o zdravotní způsobilosti i školení byla platná. Ze strany zaměstnavatele byly splněny všechny povinnosti. Nebylo zjištěno žádné porušení bezpečnostních předpisů. A to jak ze strany zaměstnance, tak ani ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec pouze nedostatečně odhadl riziko. Nebylo to však považováno za porušení předpisů BOZP.

Pracovní úraz byl uznán pracovním a nedošlo ke krácení odškodnění.

Ačkoli bylo ze strany zaměstnavatele vše v pořádku, § 269 odst. 4 ZP zaměstnavateli přikazuje uhradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když splnil všechny povinnosti k zajištění BOZP.

Zaměstnavatel má na základě § 105 odst. 1 ZP povinnost objasnit všechny příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu. A to za účasti postiženého zaměstnance, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, svědků, zástupce odborové organizace a také zástupce pro oblast BOZP. Místo úrazu se nesmí do objasnění příčin a okolnosti měnit.

V Závodu Y jsou zaměstnáváni i agenturní zaměstnanci. V případě, že se stane pracovní úraz tomuto zaměstnanci, má zaměstnavatel povinnost bez zbytečného odkladu o něm informovat zaměstnavatele postiženého zaměstnance. Musí mu být umožněno účastnit se na objasňování příčin a okolností vzniku úrazu a v neposlední řadě má právo být seznámen s výsledky šetření (Zákoník práce, 2006).

#### **4.3.5 Výpočet odškodnění pracovního úrazu**

##### **1) ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**

Výpočet zpracovává mzdová účetní, která má přístup k potřebným informacím nutných k výpočtu ztráty na výdělků. Výpočet uvedený níže, je uveden v takovém postupu, jaký je používán v Závodu Y.

K výpočtu je zapotřebí znát průměrný hrubý výdělek za pracovní den. Ten u p. Nováka činil 1186 Kč. Zaměstnanec zmeškal celkem 70 pracovních dní. Vynásobením těchto dvou hodnot získáme průměrný výdělek p. Nováka za zmeškané pracovní dny, které nemohl být v práci pro pracovní úraz.

**Průměrný výdělek:**  $1186 \times 70 = 83020,-\text{Kč}$

Od tohoto průměrného výdělku se odečtou vyplacené nemocenské dávky a vyplacená náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. O potvrzení o vyplacených nemocenských dávkách si zaměstnavatel požádal po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance. Toto potvrzení vydalo OSSZ. Vyplacená náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti je částka, kterou zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci za prvních čtrnáct dní pracovní neschopnosti vyjma prvních tří dní, které se zaměstnanci neproplácejí. Vyplacené nemocenské dávky činily 44856 Kč a vyplacená náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti činila 4459 Kč. Při odečtení těchto dvou hodnot od průměrného výdělku, získáme ztrátu na výdělku.

**Ztráta na výdělku:**  $83020 - 44856 - 4459 = 33705,-\text{Kč}$

Tuto částku vyplatí zaměstnanci Kooperativa pojišťovna, a. s., u které má Závod Y zřízeno pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Formulář náhrady ztráty na výdělku po dobu PN je uveden v příloze č. 6.

## 2) náhrada podle bodového ohodnocení

Ošetřující lékař ohodnotil pracovní úraz na 15 bodů. 1 bod má hodnotu 250Kč. Náhradu za bolest vyplatil zaměstnanci Závod Y.

**Náhrada za bolest:**  $15 \times 250 = 3750,-\text{Kč}$

Posudek o bolestném vyplňovaný lékařem postiženého zaměstnance je uveden v příloze č. 7.

Aby zaměstnanec obdržel vyplacenou ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, musela mzdová účetní zaslat Kooperativě pojišťovně, a. s. tyto dokumenty:

- záznam o úrazu,
- posudek o bolestném,
- potvrzení o vyplacených nemocenských dávkách,
- 5. díl neschopenky,
- hlášení pojistné události,
- kopii úhrady pojištění,
- náhradu ztráty na výdělku po dobu PN.

#### 4.3.6 Další možnosti zaměstnavatelů při řešení pracovního úrazu

Při řešení pracovního úrazu zaměstnavatelé nejdříve zjišťují, zda pracovní úraz je úrazem pracovním. Při řešení této otázky se mohou ptát takto:

##### 1) Stal se při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním?

*„Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ (Zákoník práce, 2006, § 269 odst. 1)*

Plnění pracovních úkolů definuje § 273 odst. 1 ZP jako výkon pracovních povinností, která vyplývají z pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr. Dále je to činnost konaná na příkaz zaměstnavatele nebo ta, která je předmětem pracovní cesty. Dle odst. 2 sem řadíme také činnosti konané pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP nebo činnost, kterou zaměstnanec dělá z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění (Zákoník práce, 2006).

*„... při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ Do přímé souvislosti se podle § 274 odst. 1 ZP řadí úkony:*

- potřebné pro výkon práce,
- obvyklé nebo nutné před začátkem a po skončení práce,
- obvykle konané v době přestávky na jídlo a oddech v objektu zaměstnavatele,
- pracovní lékařské, tedy lékařské prohlídky u poskytovatele zdravotních služeb, na které zaměstnance vysílá zaměstnavatel (Zákon práce, 2006).

Mezi nutný úkon konaný před a po skončení práce řadíme např. pracovní cestu, která začíná v místě bydliště zaměstnance a končí v cíli pracovní cesty, resp. v obci pracoviště nebo ubytování, pokud daná obec není současně jeho pravidelným pracovištěm (Zákoník práce, 2006, § 274a odst. 2).

##### 2) Vznikl krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů?

*„Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k ním nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ (Zákoník práce, 2006, § 271k odst. 1)*

Mezi vnější vlivy patří např. pád břemene nebo napadení cizí osobou. Můžeme sem zařadit ale i působení vlastní tělesné síly, tedy uklouznutí, zakopnutí nebo pád. Působení vnějších vlivů musí být krátkodobé a náhlé. O pracovní úraz se nebude jednat, pokud zaměstnanec bude např. po dlouhou dobu pracovat ve zdraví škodlivém pracovním prostředí nebo pokud se zaměstnanec pouze bezdůvodně skloní a dojde u něho k vyhřeznutí ploténky (Dandová, E., 2013).

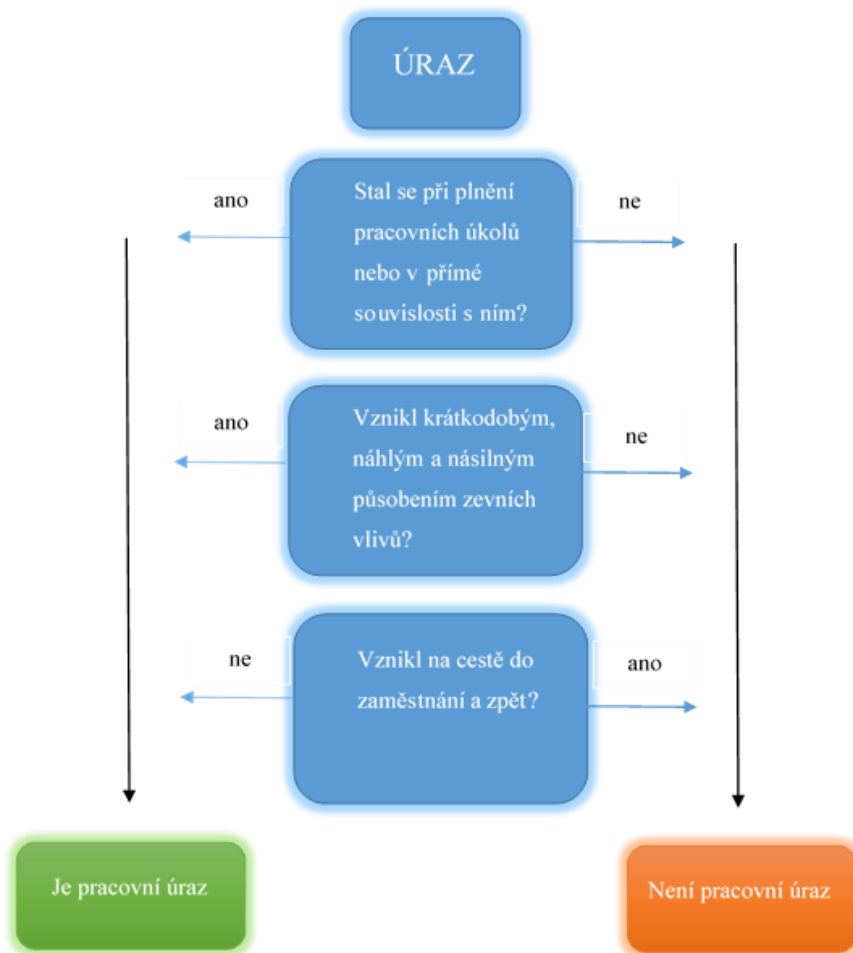
### **3) Vznikl na cestě do zaměstnání a zpět?**

*„Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“ (Zákoník práce, 2006, § 271k odst. 3)*

Cesta do zaměstnání je definována v § 274a odst. 1 ZP jako cesta z místa bydliště, resp. ubytování, zaměstnance do místa vstupu do objektu, resp. jiného místa určeného k plnění pracovní úkolů, zaměstnavatele a zpět. Pro zaměstnance pracující v oblastech lesnictví, zemědělství nebo stavebnictví je to cesta na stanovené shromaždiště a zpět.

Na základě těchto informací, získaných ze ZP, jsem vytvořila jednoduché schéma, které tuto část problematiky ujasní.

Schéma 1 Schéma pro určení pracovního úrazu



Zdroj: Vlastní (2016)

Na základě výše uvedených informací si zaměstnavatel ujasnil, zda se jedná nebo nejedná o pracovní úraz. Jeho další možností je zproštění se odpovědnosti, a to zcela nebo zčásti. Na základě § 270 odst. 1 ZP se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela, pokud prokáže, že:

- postižený zaměstnanec porušil právní či jiné předpisy nebo pokyny zajišťující BOZP, a to i přesto, že byl řádně proškolen a dané znalosti byly vyžadovány a kontrolovány,
- postižený zaměstnanec požil alkoholické či jiné návykové látky a zaměstnavatel tak nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit.

Důležité je zde také to, že tyto dvě skutečnosti byly jedinou příčinou škody či nemajetkové újmy.



Dle § 270 odst. 2 ZP se zaměstnavatel zproští odpovědnost zčásti, pokud prokáže, že:

- zaměstnanec jednal neobvyklým způsobem a vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem si musel být vědom, že postupuje neopatrně a lehkomyšlně, a že si může způsobit újmu na zdraví (za lehkomyšlné jednání nemůžeme brát běžnou neopatrnost nebo jednání, která vyplývají z rizika práce),
- postižený zaměstnanec porušil právní či jiné předpisy nebo pokyny zajišťující BOZP, a to i přesto, že byl řádně proškolen a dané znalosti byly vyžadovány a kontrolovány,
- postižený zaměstnanec požil alkoholické či jiné návykové látky a zaměstnavatel tak nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit.

U posledních dvou bodů je důležité, že tyto dvě skutečnosti byly jednou z příčin škody či nemajetkové újmy. Pokud se zaměstnavateli podaří částečně se odpovědnosti zprostit, musí určit část, kterou podle míry zavinění nese zaměstnanec.

Zprostit se zcela ani zčásti se na základě § 271 ZP zaměstnavatel nemůže, pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody, která zaměstnavateli hrozila, pokud tento stav záměrně nevyvolal (Zákoník práce, 2006).

### **Zkouška na vliv alkoholu a jiných návykových látek**

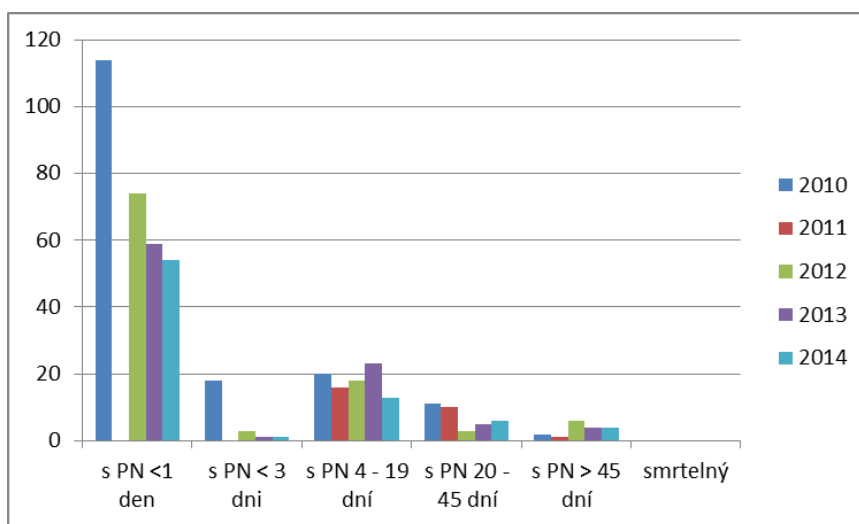
Na základě § 106 odst. 4 písm. e ZP zaměstnanec nesmí užívat na pracovišti v pracovní době i mimo ni alkoholické nápoje a jiné návykové látky a ani pod jejich vlivem vstupovat na pracoviště. Dále se dle písm. i zaměstnanec musí na pokyn kompetentního vedoucího zaměstnance podrobit zkoušce na vliv alkoholu a jiných návykových látek. V případě, že se zaměstnanec odmítne takové zkoušce podrobit, dopouští se tak porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů. (Zákoník práce, 2006).

*„Osoba, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, nesmí požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky při výkonu této činnosti nebo před jejím vykonáváním.“ (Zákon o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, 2005, § 16)*

## 4.4 Rozbor pracovní úrazovosti Závodu Y v letech 2010 – 2014

V následující kapitole se pokusím nastínit pracovní úrazovost Závodu Y v letech 2010 – 2014. Údaje pro tuto statistiku jsou získávány z knihy pracovních úrazů vedenou technikem BOZP a PO. Na začátku každého roku zpracovává tento technik BOZP a PO společně s externím koordinátorem BOZP rozbor pracovní úrazovosti, který předkládá vedení společnosti k prodiskutování. Od externího koordinátora BOZP se očekává, že pro dané výsledky bude mít připravený komentář a v případě nepříznivého nárůstu také návrhy na řešení daného problému.

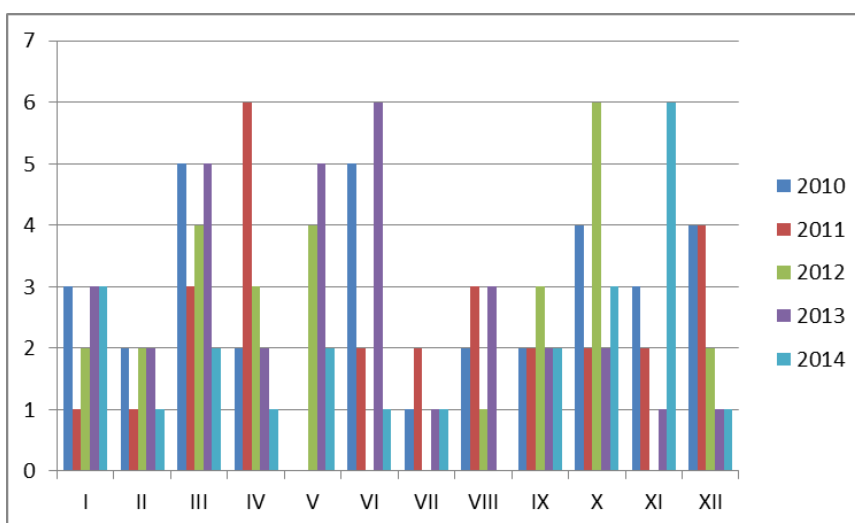
**Graf 1 Vývoj pracovní úrazovosti dle závažnosti úrazů**



Zdroj: Závod Y (2015)

Z grafu je patrné, že od roku 2010 do roku 2014 nebyl zaznamenán žádný smrtelný úraz. Nejvíce je zaznamenáno pracovních úrazů, které jsou s PN menší jak 1 den, tedy úrazů s nejmenší závažností. Jejich počet však postupně klesá. Důvodem jsou stále se zlepšující bezpečnostní předpisy. Jako druhé nejvíce zaznamenané pracovní úrazy jsou s PN 4 – 19 dní. Těch bylo nejvíce zaznamenáno v roce 2013, nejméně v roce 2014.

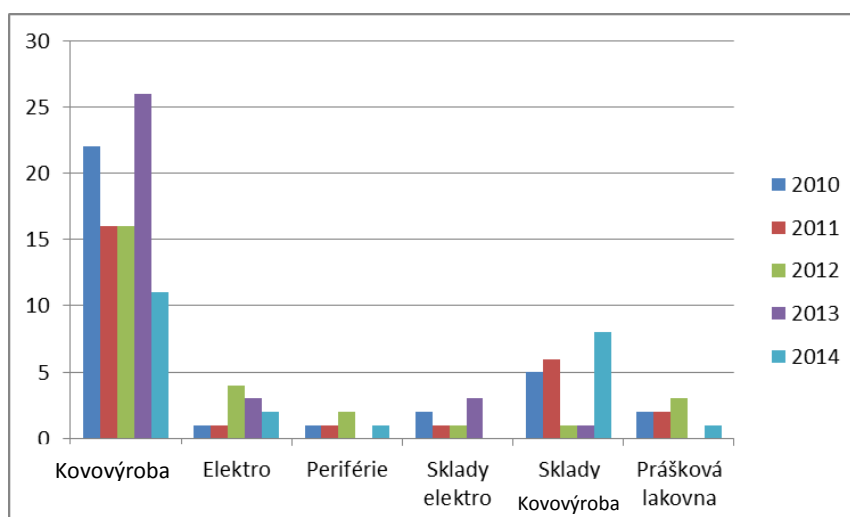
**Graf 2 Počty úrazů v měsících**



Zdroj: Závod Y (2015)

Celkově je nejméně úrazů zaznamenáno v červenci a v srpnu. Může to být způsobeno tím, že na přelomu července a srpna je čtrnáctidenní celozávodní dovolená a mnoho zaměstnanců si tuto dobu ještě prodlužuje. Není tedy odpracováno tolik pracovních dní jako v jiných měsících a tím se tedy i snižuje možnost vzniku pracovního úrazu.

**Graf 3 Úrazovost po střediscích**



Zdroj: Závod Y (2015)

K nejvíce úrazům dochází v oddělení kovovýroby. Příčinou může být výskyt různých rizikových faktorů, jako jsou svářečské dýmy, chemické látky, vyšší teplota vzduchu a další. Zaměstnanci zde také pracují na tři směny. Je zde tedy vyšší riziko vzniku pracovního úrazu než například v oddělení elektro, kde se pracuje v dvousměnném provozu nebo v oddělení periférie, kde zaměstnanci pracují v jednosměnném provozu.

Riziko vzniku pracovního úrazu zde také zvyšuje časté využívání vysokozdvihných vozíků, které převážejí různý materiál. Například plechy, které mají ostré hrany. Je zde tedy důležité být velmi pozorný a dodržovat používání OOPP.

## 5 Pracovní úrazovost v České republice v roce 2014

Zprávu o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2014 zpracovává Státní úřad inspekce práce. Data pro zpracování statistiky ČSÚ poskytuje ČSSZ. Ty jsou početně přesná, neobsahují ale informace, které jsou uvedeny v záznamu o úrazu. Tyto záznamy totiž zasílá zaměstnavatel příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu. V těchto záznamech jsou události detailněji popsány.

**Tabulka 4 Porovnání základní údajů z let 2012 až 2014**

rok	2012	2013	2014
celkový počet pojištěnců	4 471 889	4 440 326	4 464 057
celkový počet pracovních úrazů s pracovní neschopností	44 108	42 927	45 058
-- z toho žen	12 653	12 509	13 321
-- z toho mladistvých	110	91	101
celkový počet smrtelných úrazů	113	113	117
-- z toho žen	2	2	2
-- z toho mladistvých	0	0	0
celkový počet dnů pracovní neschopnosti	2 432 425	2 391 689	2 446 635
průměrná délka pracovní neschopnosti (dnů)	54,94	55,72	54,30

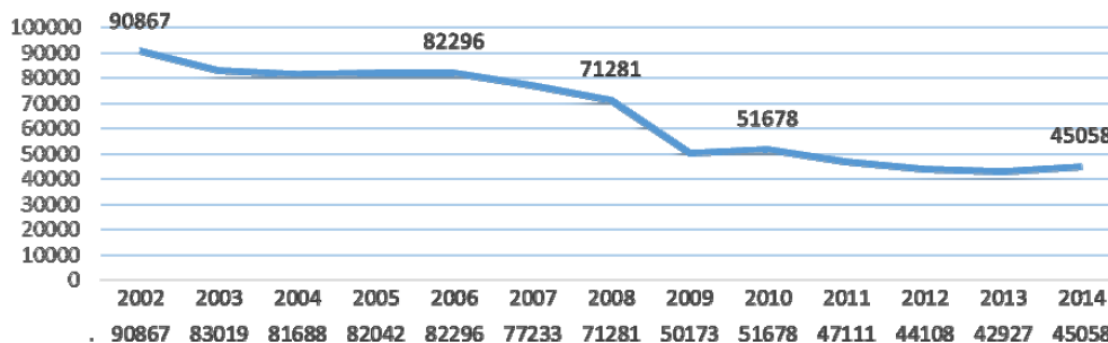
Zdroj: [www.suip.cz](http://www.suip.cz) (2015)

V roce 2014 bylo v České republice zaznamenáno 45 058 pracovních úrazů s PN z celkového počtu 4 464 057 pojištěnců. Z toho 13 321 bylo zaznamenáno u žen a 101 u mladistvých. V porovnání s rokem 2013 došlo k nárůstu pracovních úrazů s PN o 4,96%, tedy o 2 131 případů. Celkem bylo zmeškáno 2 446 635 kalendářních dní pro PN z důvodu pracovního úrazu. V porovnání s rokem 2013 zde došlo k nárůstu o 2,45%.

Smrtelných pracovních úrazů bylo v roce 2014 v České republice zaznamenáno celkem 117, z toho 2 byly zaznamenány u žen a žádný u mladistvých. Ve srovnání s rokem 2013 došlo k nárůstu o 3,54%, tedy celkem o 4 případy. Z celkového počtu 117 smrtelných pracovních úrazů podléhá 106 případů kontrolní činnosti SÚIP a 11 případů podléhá dozoru systému ČBÚ.

Za rok 2014 eviduje SÚIP a ČBÚ celkem 1412 pracovních úrazů, u kterých byla hospitalizace v nemocnici delší než 5 dní. U 364 těchto pracovních úrazů provedl SÚIP kontrolu příčin a okolností, a to především u těch, které byly způsobeny např. pádem z výšky, pádem břemene nebo mladistvému.

**Graf 4 Vývoj pracovních úrazů s pracovní neschopností za období let 2002 - 2014**



Zdroj: www.suip.cz (2015)

Největší počet pracovních úrazů s pracovní neschopností za období 2002 až 2014 byl zaznamenán v roce 2002. Bylo to 90 867 případů. Naopak nejmenší počet pracovních úrazů s PN byl zaznamenán v roce 2013 se 42 927 případy. Největší meziroční pokles byl v letech 2008 a 2009, kde došlo k poklesu pracovních úrazů s PN o 21 108 případů, tedy o 29,61%.

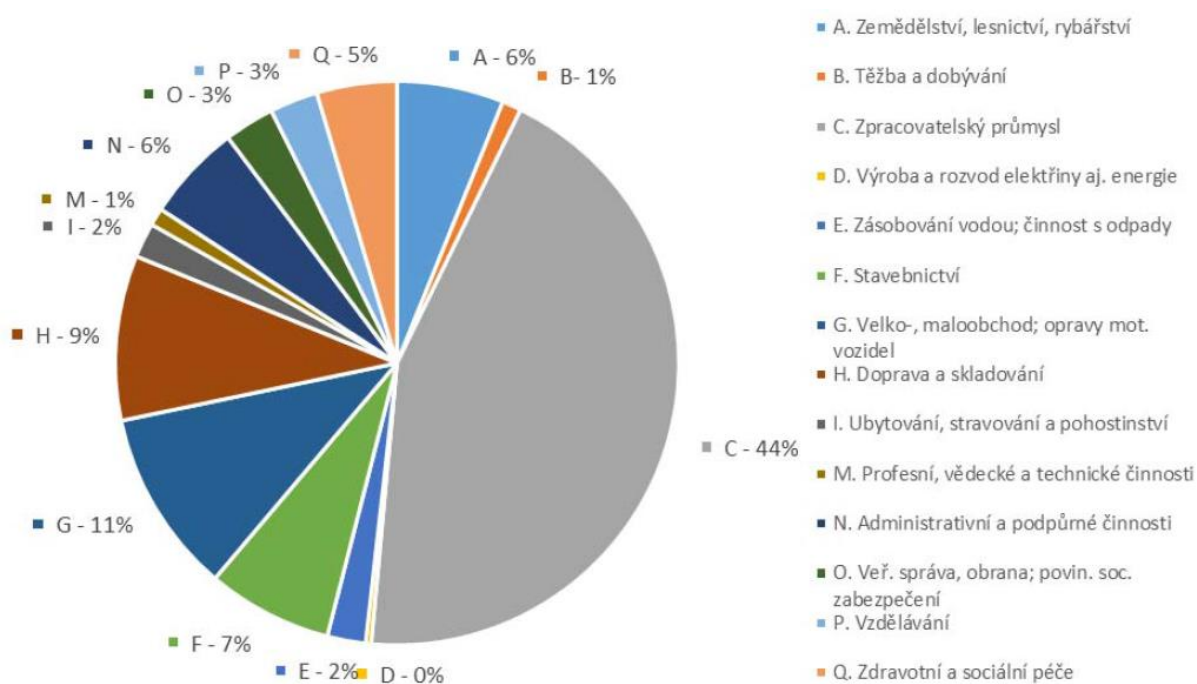
**Graf 5 Průměrná doba trvání pracovní neschopnosti pro pracovní úraz**



Zdroj: www.suip.cz (2015)

Za rok 2014 byla průměrná doba trvání PN pro pracovní úraz 117 dní. Ve srovnání s rokem 2012 a 2013 došlo k nárůstu o 4 dny. Nejmenší průměrná doba trvání PN pro pracovní úraz je 105 dní a byla zaznamenána v roce 2009. Naopak největší průměrná doba trvání PN pro pracovní úraz je v roce 2002, kde to bylo 206 dní.

**Graf 6 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v odvětvích**



Zdroj: [www.suip.cz](http://www.suip.cz) (2015)

K nejvíce pracovním úrazům došlo ve zpracovatelském průmyslu a to v 44%. V tomto odvětví je zároveň zaměstnáváno nejvíce pojištěnců. Dalšími rizikovými odvětvími jsou velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel a doprava a skladování. Nejméně pracovních úrazů je zaznamenáno v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví a informační a komunikační činnosti. Tyto dvě odvětví nejsou v grafu zaznamenána. Jsou uvedena pouze ta odvětví, která byla zastoupena nejvíce.

Dále pro zajímavost uvedu, že nejčastěji dochází k pracovním úrazům:

- mezi 36 – 40 rokem zaměstnance,
- mezi 10:00 a 10:59 hod.,
- v pondělí,
- v lednu a po odpracování 0 – 1 hod ([www.suip.cz](http://www.suip.cz), 2015).

## 6 Závěrečné vyhodnocení

Cílem mé bakalářské práce bylo jasně a přehledně ukázat řešení problematiky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu ve vybrané firmě. Ukázat na konkrétním objektu řešení pracovního úrazu, porovnat jej se zákonem a definovat další možnosti zaměstnavatelů při jeho řešení.

Závod Y mi pro tyto účely poskytl veškeré potřebné informace, aby bylo možné tuto problematiku zpracovat.

Každý zaměstnanec Závodu Y vždy absolvuje vstupní lékařskou prohlídku před započítím práce. Dále pak v závislosti na jeho pracovním zařazení absolvuje periodickou, případně mimořádnou nebo výstupní, lékařskou prohlídku. Plánování prohlídek probíhá s dostatečným předstihem, nedochází tak k propadnutí jejich platnosti. Tudíž mohu potvrdit hypotézu, že všichni zaměstnanci mají platnou lékařskou prohlídku.

Nejpozději v den nástupu do zaměstnání se zaměstnanci proškolují v oblasti BOZP a PO. Za toto školení je zodpovědný vedoucí daného zaměstnance. Po daném školení stvrzuje zaměstnanec svým podpisem, že školení porozuměl. K periodickému proškolení dochází u řadových zaměstnanců jednou za dva roky a u vedoucích zaměstnanců jednou za tři roky. Na základě těchto informací mohu potvrdit hypotézu, že školení BOZP a PO u nových zaměstnanců jsou prováděna před nástupem do zaměstnání.

V Závodu Y se dělají pravidelné kontroly všech pracovišť, a to alespoň 1x ročně. Toto dokazují zápisy, které jsou z každé kontroly zpracovávány. Potvrzují hypotézu, že pravidelné kontroly pracovišť probíhají alespoň 1x za rok

Na základě mého průzkumu mohu konstatovat, že podmínky bezpečnosti práce a postup při pracovním úrazu je v souladu s platnými zákony. Je zde kladen velký důraz na bezpečnost práce. Důkazem velkého důrazu na tuto oblast je také to, že do Závodu Y dochází pravidelně externí koordinátor BOZP.

Při řešení pracovního úrazu mají zaměstnavatelé další možnosti jeho řešení. Ty definuje především ZP. Zaměstnavatelé nejdříve rozhodují, zda se jedná o pracovní úraz. Další jejich možností je zproštění se odpovědnosti, a to zcela nebo zčásti.



Od roku 2010 do roku 2014 nebyl v Závodu Y zaznamenán smrtelný úraz. Nejvíce pracovních úrazů bylo zaznamenáno s PN s nejmenší závažností. Nejčastějším místem vzniku pracovního úrazu je v oddělení kovovýroby. Zde mohu potvrdit i poslední hypotézu, že nejčastěji k úrazům dochází v oddělení kovovýroby.

Ze zprávy o pracovní úrazovosti v České republice za rok 2014 vyplývá, že bylo zaznamenáno celkem 45 058 pracovních úrazů s PN. Z toho 13 321 bylo zaznamenáno u žen a 101 u mladistvých. Smrtelných pracovních úrazů bylo za rok 2014 zaznamenáno celkem 117, z toho 2 byly zaznamenány u žen a žádný u mladistvých. S ohledem na odvětví se stává nejvíce pracovních úrazů s PN ve zpracovatelském průmyslu, kde se nachází i Firma X. Je to cca 44%.

Na závěr bych chtěla poznamenat, že problematika odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je velice komplikovaná a nebylo tedy možné obsáhnout všechny oblasti, které se pod tímto tématem skrývají.

## **6.1 Návrh na zlepšení**

Při sběru informací pro tuto bakalářskou práci jsem v Závodu Y shledala několik drobných nedostatků a pro jeden vybraný, jsem se pokusila navrhnout zlepšení. Jedná se o oblast školení BOZP a PO. Nyní je systém nastaven tak, že každý vedoucí pracovník školí své podřízené zaměstnance a jejich platnosti si sleduje sám. Tento systém shledávám jako nedostačující a nepřehledný. Jelikož se každý nový zaměstnanec musí školit v den nástupu do zaměstnání, platnost u každého zaměstnance je tedy nastavena na jiný den. Pro vedoucího zaměstnance je tedy velice náročné sledovat, kdy má kterého zaměstnance opakovaně proškolit.

Můj návrh na zlepšení je takový, aby platnost tohoto školení sledovalo personální oddělení. Mají k dispozici personální systém, ve kterém je možné sledovat platnost těchto školení. Na začátku této změny je zapotřebí, aby každý vedoucí zaměstnanec dodal na personální oddělení informaci (pomocí prezenční listiny) o provedeném školení. Personalistka tyto informace zanesse do personálního systému a k 15. dni každého měsíce bude z tohoto systému zpracovávat seznam zaměstnanců, kterým následujícího měsíce končí platnost. Tuto informaci předá určeným vedoucím. Ti tedy budou přesně vědět, kterého zaměstnance a do kterého dne mají proškolit. Po každém školení zanesse vedoucí kopii prezenční listiny personálnímu oddělení, aby mohli opět zanést školení do personálního systému. Toto zlepšení by mělo přinést ulehčení

vedoucím pracovníkům a také by mělo zajistit, aby zaměstnanci byli včas proškolení a omezil se tak počet pracovních úrazů.

## 7 Summary

This bachelor's thesis goes into an employer's responsibility for damage. The goal is to show, in a concrete instance, further possibilities employers have when dealing with a loss event. A workplace injury was chosen for this thesis.

The thesis is divided into a theoretical and a practical part.

The theoretical part defines the area of prevention, which includes risk assessment, provision of personal protective equipment, training in the field of health and safety at work, safe work environment or regular checks on workplaces. Furthermore, the responsibility of an employee and an employer for damage under the Labour Code is specified. In this part, two selected areas of labour law in the Czech Republic and Slovakia are compared.

The practical part shows the procedure of dealing with a workplace injury in a selected company. This procedure is compared with the law. Further possibilities employers have when dealing with a workplace injury are shown, and sanctions imposed on the employer in the event that it fails to meet its legal obligations are listed. Workplace injury statistics in a selected company and in the Czech Republic are outlined.

Key words: responsibility, workplace injury, prevention, employee, employer

## 8 Seznam použitých zdrojů

Bělina, M. (2012). *Pracovní právo*. Praha: C. H. BECK.

Dandová, E. (2013). *Jde o úraz pracovní, nebo nepracovní?* Dostupné z [http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/prif/ps11/metodika/web/ebook\\_citace\\_2011.html%23itulni#APA.el\\_clanek](http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/prif/ps11/metodika/web/ebook_citace_2011.html%23itulni#APA.el_clanek)

Skřehot, P. (2007). *Jak na prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve firmě*. Dostupné z [http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/proverka\\_bozp07.pet.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/proverka_bozp07.pet.html)

*Státní úřad inspekce práce*. (2016). Dostupné z <http://www.suip.cz>

ÚZ č. 1028 *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, státní odborný dozor nad bezpečností práce*. (2014). Ostrava: Sagit.

ÚZ č. 1103 *Pracovněprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti*. (2015). Ostrava: Sagit.

ÚZ č. 1100 *Zákoník práce*. (2015). Ostrava: Sagit.

*Vyhláška č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání*. (2012). Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-104>

*Vyhláška č. 246/2001 Sb. Ministerstva vnitra o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci)*. (2001). Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-246>

*Zákon č. 133/1985 Sb. České národní rady o požární ochraně*. (1985). Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

*Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce*. (2001). Dostupné z [http://www.szsk.sk/files/legislativa/311\\_2001\\_zz\\_20160102.pdf](http://www.szsk.sk/files/legislativa/311_2001_zz_20160102.pdf)

*Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách*. (2011). Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373>

*Zákon č. 379/2005 Sb. o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů*. (2005). Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-379>

## **9 Seznam použitých zkratek**

**BOZP** – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**ČBÚ** – Český báňský úřad

**ČSÚ** – Český statistický úřad

**KHS** – Krajská hygienická stanice

**OIP** – Oblastní inspektorát práce

**OOPP** – osobní ochranné pracovní prostředky

**OSSZ** – Okresní správa sociálního zabezpečení

**PN** – pracovní neschopnost

**PO** – požární ochrana

**SUIP** – Státní úřad inspekce práce

**VZV** – vysokozdvížený vozík

**ZP** – zákoník práce

## 10 Seznam grafů, obrázků, schémat a tabulek

Graf 1 Vývoj pracovní úrazovosti dle závažnosti úrazů.....	45
Graf 2 Počty úrazů v měsících.....	46
Graf 3 Úrazovost po střediscích.....	46
Graf 4 Vývoj pracovních úrazů s pracovní neschopností za období let 2002 - 2014.....	49
Graf 5 Průměrná doba trvání pracovní neschopnosti pro pracovní úraz .....	49
Graf 6 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v odvětvích.....	50
Obrázek 1 Organizační struktura inspekce práce .....	11
Schéma 1 Schéma pro určení pracovního úrazu .....	43
Tabulka 1 Zápis z kontroly pracoviště část 1: ČINNOST / NEBEZPEČÍ .....	32
Tabulka 2 Zápis z kontroly pracoviště část 2: KONTROLNÍ / PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ.....	33
Tabulka 3 Zápis z kontroly pracoviště část 3: ZÁVĚR .....	33
Tabulka 4 Porovnání základní údajů z let 2012 až 2014 .....	48

## 11 Seznam příloh

Příloha 1 Žádanka .....	59
Příloha 2 Posudek o zdravotní způsobilosti .....	60
Příloha 3 Podklady ke školení BOZP .....	61
Příloha 4 Stanovení nároku na OOPP a MČDP .....	67
Příloha 5 Formulář k oznámení o úrazu.....	68
Příloha 6 Formulář náhrady ztráty na výdělku .....	69
Příloha 7 Posudek o bolestném.....	70

# Příloha 1 Žádanka

## ŽÁDANKA O PRACOVNĚ LÉKAŘSKOU PROHLÍDKU

Vyplní nebo správnou možnost zakroužkuje personální oddělení ve spolupráci s vedoucím

<b>Druh prohlídky:</b>	vstupní	periodická	výstupní	mimořádná
<b>Důvod prohlídky:</b>	žádost zaměstnance	žádost zaměstnavatele	jiný:	
<b>Jméno a příjmení :</b>				
<b>Datum narození :</b>				
<b>Trvalé bydliště :</b>				
<b>Pracoviště :</b>				
<b>Pracovní zařazení:</b>				
<b>Směnnost :</b>	1směnný	2směnný	3směnný	nerovnoměrný

### Rizikové faktory pracovních podmínek:

N E R I Z I K O V É F A K T O R Y	Pracovní zařazení:	Faktor:	Kategorie práce	Zvláštní způsobilost		
	<input type="checkbox"/> Administrativa , Konstruktor Programátor	-	1	<input type="checkbox"/> práce v noci		
	<input type="checkbox"/> Údržba, sklad, logistika, Montér elektro	Fyzická zátěž	2	<input type="checkbox"/> řídič VZV <input type="checkbox"/> řízení motorových vozidel		
	<input type="checkbox"/> mistr, předák, skladník komise, obsluha CNC strojů, ohraň. lisu, manipulant SB	CHL, prach, hluk, fyzická zátěž	2	<input type="checkbox"/> obsluha jeřábu a vázání břemen		
	<input type="checkbox"/> operátor, zámečnick,	Vibrace přenášené na ruce, hluk, fyzická zátěž	2	<input type="checkbox"/> práce ve výškách		
<b>R I Z I K O V É P R Á C E</b>	<b>Pracoviště:</b>	<b>Práce:</b>	<b>Faktor- kat</b>	<b>Kateg. práce</b>	<b>Doplň. vyšetření</b>	<b>Zvláštní způsobilost</b>
	Dílna elektro	<input type="checkbox"/> Dělení materiálu (mechanik-obráběč)	Hluk - 3	3	Audiometrie	<input type="checkbox"/> pila
	Dílna elektro	<input type="checkbox"/> Stahování a osazování kabelů	Lokální svalová zátěž - 3	3	EMG	
	Dílna elektro	<input type="checkbox"/> Rozřezávání kabelů	Lokální svalová zátěž - 3 Prach – talek - 2	3	EMG	
	Prášková lakovna	<input type="checkbox"/> lakování	Prach epox.pryskyřic - 4 Hluk - 2 Psychická zátěž - 2	4	Spirometrie	
	Zámečnická dílna	<input type="checkbox"/> mokré lakování	Xyleny(všechny isomery)3 Hluk - 2 Nafta solventní – 2 Tužidlo R43 – 2	3		
	Zámečnická dílna	<input type="checkbox"/> svařování plechů	Hluk - 3 Lokální svalová zátěž – 3 Vibrace přenáš. na ruce-2 Prach - svářečské dýmy – 2 Celková fyzická zátěž – 2 Psychická zátěž - 2 Ozon - 2	3	Audiometrie EMG	<input type="checkbox"/> práce v noci <input type="checkbox"/> řídič VZV <input type="checkbox"/> obsluha jeřábu a vázání břemen
Zámečnická dílna	<input type="checkbox"/> svařování hliníku	Hluk - 3 Prach-svářečské dýmy – 2 Ozon – 2 Psychická zátěž - 2	3	Audiometrie	<input type="checkbox"/> obsluha zdvihadel	
Zámečnická dílna	<input type="checkbox"/> svařování rámu	Hluk - 3 Prach-svářečské dýmy-3 Ozon – 4 Vibrace přenáš. na ruce-2 Psychická. zátěž – 2 Celková fyzická zátěž - 2	4	Audiometrie RTG+spiro orient.ORL		

Vedoucí zaměstnanec odpovídá, že uvedené pracovní činnosti, ke kterým má být zaměstnanec uznán zdravotně způsobilým, odpovídají pro výkon jeho práce.

Datum: \_\_\_\_\_

Jméno, příjmení a podpis vedoucího: \_\_\_\_\_



## Příloha 2 Posudek o zdravotní způsobilosti

### Posudek o zdravotní způsobilosti k práci

vydaný ve smyslu ustanovení § 42 a násl. Zákona č.373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Jméno a příjmení posuzované osoby:

Datum narození:

Adresa bydliště:

Zaměstnavatel, adresa zaměstnavatele, IČ:

Pracoviště:

Pracovní zařazení:

Druh práce a režim práce:

Riziko:

Zvláštní způsobilost:

Kategorie práce:

Druh prohlídky:

Vyšetření pro rizika:

**Na základě výsledků provedených vyšetření je posuzovaný(á) k výkonu uvedené pracovní činnosti**

- zdravotně způsobilý (á)
- zdravotně způsobilý (á) s podmínkou .....
- zdravotně nezpůsobilý (á)
- dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost

V dne:

Podpis, jmenovka lékaře, razítko ZZ

#### **Poučení:**

*Proti tomuto posudku je možno podat podle ustanovení § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Návrh je nutno podat písemně do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání. Tento návrh podle §46 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách nemá odkladný účinek.*

Zaměstnavatel lékařský posudek převzal dne:

Podpis oprávněné osoby

Posuzovaná osoba potvrzuje svým podpisem převzetí písemného vyhotovení lékařského posudku

Převzal (a) dne:

- s rizikem seznámen

Podpis posuzované osoby:

## Příloha 3 Podklady ke školení BOZP

### Podklady ke školení BOZP – č.j. 05/02/2012

Obsah školení byl určen zaměstnavatelem [redacted] v souladu s §103, odst.3. Zákoníku práce.

#### Zkratky a pojmy:

**BOZP** – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**Z** – zákon

**ZP** – zákoník práce

**NV** – nařízení vlády

**V** – vyhláška

**NCHL** – nebezpečná chemická látka

#### **1/ Povinnosti zaměstnavatele [§ 101 až § 105 ZP]**

- **BOZP provádí s ohledem na rizika** možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců i ostatních fyzických osob, které se vyskytují na pracovištích;
- bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky **vytváří zejména přijímáním opatření** k předcházení rizikům, čemuž se říká „**Prevence rizik**“;
- opatření k Prevenci rizik, jsou dána legislativou, ale i zaměstnavatelem;
- vyhledávání, posuzování a hodnocení rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců se provádí **soustavně**; (za spolupráce všech tedy i zaměstnance)
- podle vyhodnocení rizika se provádí opatření k odstranění těchto rizik a k ochraně zaměstnanců, tato **opatření se pravidelně kontrolují** (jejich dodržování ze strany zaměstnanců a jejich účinnost);
- **zaměstnanec nesmí** vykonávat zakázané práce a práce, k nimž není odborně a zdravotně způsobilý (musí mít platné stanovené školení a lékařskou prohlídku);
- zaměstnancům **se poskytují potřebné osobní ochranné pracovní prostředky** dle nařízení vlády č. 495/2001 Sb. v použitelném stavu a provádí se kontrola jejich používání;
- zaměstnavatelem jsou zjišťovány příčiny vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, včetně přijímání opatření proti opakování;
- náklady související s BOZP **hradí zaměstnavatel**;
- **je soustavně vyžadováno a kontrolováno** dodržování právních a ostatních předpisů BOZP zaměstnanci;
- seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy BOZP,

#### **2/ Povinnosti zaměstnanců [§ 38/1b), § 106, § 301, § 302 ZP]**

- **dodržovat povinnosti** plynoucí z pracovního poměru;
- pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a spolupracovat s ostatními zaměstnanci;
- dodržovat **právní a ostatní předpisy BOZP a pokyny vztahující se k zajištění BOZP se kterými byli řádně seznámeni**;
- **řídít se** zásadami bezpečného chování a informacemi zaměstnavatele;
- **dbát** podle svých možností o **svou vlastní bezpečnost a zdraví**;
- **dbát o bezpečnost a zdraví dalších osob**, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci;
- účastnit se školení BOZP včetně ověřování znalostí,
- podrobit se preventivním prohlídkám/vyšetření/očkování u smluvního lékaře zaměstnavatele;

- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy;
- používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky;
- **používat ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu;**
- **oznamovat** svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci **nedostatky a závady na pracovišti**, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci;
- na pracovišti nepoužívat alkoholické nápoje, případně jiné návykové látky, **pod jejich vlivem nenastupovat do práce**, dodržovat zákaz kouření na pracovišti;
- **bezodkladně oznamovat** svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek;
- vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů;

### 3/ Práva zaměstnanců [§ 106 ZP]

- na zajištění BOZP a informace o rizicích a opatřeních;
- **odmítnout výkon práce**, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob;
- podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

### 4/ Pracovní úrazy a nemoci z povolání [§ 105, § 106/4 f), h), § 322/1c), d), §366, §367, § 369) ZP, NV č. 201/2011 Sb. NV 290/1995 Sb.]

- **pracovní úraz je** úraz, který vznikl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi;
- **zproštění se odpovědnosti** (krácení náhrad za pracovní úraz)
  - o **zcela** - pokud **zaměstnanec** svým zaviněním **porušil** právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo **v důsledku opilosti** postiženého zaměstnance nebo v důsledku **zneužití** jiných **návykových látek**;
  - o **z části** – pokud výše uvedené nebylo jedinou příčinou, a nebo proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně;
  - o **nelze** - v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal;
- **náhrady za pracovní úraz**: ztráta na výdělků, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, věcná škoda;  
**u smrtelných úrazů**: účelně vynaložené náklady spojené s léčením, přiměřené náklady spojené s pohřbem, náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých, náhrada věcné škody;

- **existuje zákonná povinnost ihned nahlásit úraz nadřiznému, provést záznam do Knihy úrazů a u úrazů s pracovní neschopností > 3dni sepsat Záznam o pracovním úrazu;**
- úrazy se podle kritérií v NV 201/2011 Sb. ohlašují a oznamují na **oblastní inspektorát práce, zdravotní pojišťovny, pojišťovnu zaměstnavatele a policii;**
- odbory mají možnost účasti a prověření řádného vyšetřování pracovního;
- **nemoc z povolání** je nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek;
  - o v legislativě je stanoven
    - postup při uznávání a seznam oprávněných zdrav. zařízení;
    - seznam nemocí z povolání;

#### **5/ Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [§ 108 Z 262/2006 Sb. ]**

- zaměstnanci **nesmějí být zbaveni práva** účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci
  - o prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- **zaměstnavatel je povinen umožnit**
  - o účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ...
  - o vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy ...
  - o projednat
    - podstatná opatření ...
    - vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ...
    - organizaci školení o právních a ostatních předpisech ...
    - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik ...
- zaměstnanci určení k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- zajišťování závodní preventivní péče provádí MUDr. Bronislava Krahulcová, Institut Péče o Zdraví: IPOZ, která ordinuje 1x týdně přímo v závodě.
- odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik je Ing. Milan Kondziolka, z firmy PreventCom, kontaktní osobou je za společnost Engel p. Bystrický.

#### **6/ Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích [§ 2, § 4, § 5, § 6, §8, §11 Z 309/2006 Sb. ]**

- **požadavky na pracoviště a pracovní prostředí**
  - o nejčastější a přitom velkou závadou je porušování zákonného požadavku, že **únikové cesty, východy a dopravní komunikace k nim včetně přístupových cest byly stále volné,**
  - o podrobnější požadavky na pracoviště a pracovní prostředí jsou upřesněny NV 101/2005 Sb. a NV 361/2007 Sb;
- **požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení**
  - o stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí musí být
    - vybaveny ochrannými zařízeními,
    - vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyli vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek,
    - pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány;

- podrobnější požadavky jsou upřesněny NV 378/2001Sb. ;
- **požadavky na organizaci práce a pracovní postupy**
  - **musí být stanoveny** pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a
  - zaměstnanci nemohou
    - vykonávat činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus (bez bezpečnostních přestávek)
    - být ohroženi padajícími nebo vymrštěnými předměty nebo materiály,
    - nebýt chráněni proti pádu nebo zřícení,
    - být ohroženi dopravou na pracovištích,
    - na pracovišti se zvýšeným rizikem pracovat osamoceně bez dohledu dalšího zaměstnance
    - vykonávat ruční manipulaci s břemeny, která může poškodit zdraví, zejména páteř;
  - podrobnější požadavky může stanovit prováděcí předpis;
- **bezpečnostní značky, značení a signály**
  - na pracovištích, na kterých jsou vykonávány práce, při nichž může dojít k poškození zdraví, je zaměstnavatel povinen umístit bezpečnostní značky a značení a zavést signály, které poskytují informace nebo instrukce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a seznámit s nimi zaměstnance;
  - podrobnější požadavky jsou upřesněny NV 11/2002 Sb.;
- **zákaz výkonu některých prací**
  - nejběžnější ze zakázaných prací jsou práce s azbestem (další chemikálie pak uvádí §8 Z 309/2006 Sb.;
  - další práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým stanovuje V 288/2003 Sb. a jsou např. práce
    - spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství,
    - spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie,
    - spojené s expozicí vibracím,
    - se zvýšeným rizikem úrazů,
      - ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně po-dlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou;
- **zvláštní odborná způsobilost**
  - technických zařízeních, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, pokud jde o jejich obsluhu, montáž, údržbu, kontrolu nebo opravy, mohou práce a činnosti samostatně vykonávat a samostatně je obsluhovat jen zvlášť odborně způsobilí zaměstnanci;

#### 7/ Zacházení s nebezpečnými chemickými látkami a přípravky (NCHL) [§ 44 Z 258/2000 Sb.]

- při nakládání s nebezpečnými chemickými látkami a chemickými přípravky je každý povinen chránit zdraví lidí a životní prostředí a **řídít se výstražnými symboly nebezpečnosti, standardními větami** označujícími specifickou rizikovost a standardními pokyny pro bezpečné zacházení. Tyto a další informace jsou k dispozici na obalech nebo v Bezpečnostním listu;
- zaměstnanec **nesmí pracovat bez schválených písemných pravidel o bezpečnosti**, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí při práci s NCHL označenými jako vysoce toxické, toxické, žíravé nebo karcinogenní označené R-větou 45 nebo 49,

mutagenní označené R-větou 46 a toxické pro reprodukci označené R-větou 60 nebo 61. Písemná pravidla musí mít vždy k dispozici na pracovišti;

#### **8/ Rizikové faktory pracovního prostředí – kategorizace prací [§ 38 Z258/200Sb., V 432/2003 Sb.)]**

- podle míry výskytu faktorů (prach, vibrace chlad, hluk, fyzická zátěž podobně), které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií; Stručné rozdělení:
  - o 1.ktg. - není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví
  - o 2.ktg. - lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně
  - o 3. ktg. - práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity
  - o 4.ktg. - práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví
- kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií a další podrobnosti stanoví Vyhláška č. 432/2003 Sb.;
- s výsledkem hodnocení je zaměstnanec seznámen při školení na konkrétním pracovišti (pracovní pozici);
- práce nezařazené do kategorií 2, 3 nebo 4 jsou pracemi v 1. kategorii;

#### **9/ Seznámení s významnými riziky a opatřeními**

- mezi nejvýznamnější rizika patří rizika spojená s dopravou a přepravou materiálu, tj. provoz manipulačních vozíků a provoz jeřábů. Dbejte zvýšené opatnosti a pokynů obsluh, je zákaz vstupu pod zavěšená břemena.
- hluk – používejte špuntů do uší nebo mušlových chráničů sluchu.
- platí zákaz používání sluchátek multimediálních přehrávačů
- provoz strojů/přístrojů a zařízení - nevstupovat do ohroženého (pracovního) prostoru stroje/přístroje a zařízení za jeho chodu. Nezapínejte, nevypínejte ani žádným způsobem neobsluhujte stroje ani zařízení, u kterých nejste seznámen s návodem, nebo na něž nejste zaškolen. Nevstupujte do prostoru hlídaného světelnou závorou bez souhlasu obsluhy daného stroje/přístroje a zařízení.
- skladování a manipulace s materiálem – dbejte zvýšené opatnosti, se zaměřením na stabilitu materiálu, jeho vyčnívání z regálů a palet.
- na základě vyhodnocení rizik je ve výrobě stanovena povinnost nošení bezpečnostních bot.
- vždy však platí, že ke každé činnosti, kterou vykonáváte, přistupujte se zdravým rozumem a v případě, že se domníváte, že s touto činností spojené nějaké nebezpečí nebo riziko pro vás nepřijatelné, informujte o tom svého nadřízeného.

#### **10/ Zásady bezpečné obsluhy elektrických zařízení**

- základní kvalifikací, kterou zaměstnanec obdrží v rámci úplného školení BOZP (včetně zaškolení na pracovišti) je kvalifikace obsluhy elektrických spotřebičů, (osoba seznámená);
- zaměstnanec pak smí provádět všechny **pracovní činnosti nutné k uvedení elektrického zařízení do chodu**, což zahrnuje takové úkony, jako je spínání, ovládání, monitorování, údržba a také práce na elektrických zařízeních a neelektrické práce.) Udržovací práce (čištění, mazání, běžné prohlídky bez rozebírání pomocí nástrojů apod.), smí provádět vždy jen při vypnutém stavu elektrického zařízení;
- zaměstnanci musí být omezen přístup ke všem místům, kde se vyskytuje elektrické riziko; (Za způsob omezení přístupu odpovídá osoba odpovědná za elektrické zařízení.);

dospělého postiženého nejméně o 5 – 7 cm, a to tak, že po každém stlačení povolíte obě ruce jen tak, aby při pasivním zvedání hrudníku byly stále v kontaktu s jeho stěnou (sledují pohyb)

- ✓ V oživování pokračujte až do příjezdu záchranné služby.

#### **K ověření znalostí pohovorem**

- ujistit, že školení přednášenému rozuměli a zeptat se zda má někdo dotaz,
- otázky formulovat z obsahu a z přednášky, chybně zodpovězené otázky vysvětlit (nejdříve zkusit zjistit, zda někdo zná správnou odpověď).

## Stanovení nároku na OOPP a MČDP

<b>Organizace:</b>			
<b>Pracoviště:</b>	Elektro	NS	***
<b>Profese:</b>	Mechanik / Elektromechanik		
<b>Popis činnosti:</b>	Mechanické sestavení a zapojování rozváděčů, manipulace s vozíky pro rozváděče		

			Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků																			
			Rizika																			
			Fyzikální										Chemická						Biologická			
			mechanická					tepelná		záření			aerosoly			kapaliny						
pád z výšky	úder, náraz	bodné, řezné rány	uklouznutí, upadnutí	vibrace	teplo, oheň	chlád	elektřina	neionizující	ionizující	hluk	prach, vírkna	dýmy, mlhy	tuhé látky	ponoření	posífkání	plyny, páry	bakterie, viry	paraziti	plísň	NBA*		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
Části těla	hlava	lebka	A																			
		sluch	B								X											
		zrak	C	X																		
		dýchací orgány	D																			
		obličej	E																			
		celá hlava	F																			
	horní končetiny	ruce	G		X																	
		paže (části)	H																			
	dolní končetiny	chodidlo	I	X	X																	
		nohy (části)	J																			
	různé	pokožka	K																			
		trup/břicho	L																			
parentální cesty*		M																				
celé tělo		N																				

\*\* nebakteriální biologické antigeny,

- všechny cesty vyjma cest zažívacího traktu (cesty zažívacího traktu: ústa, konečník)
- 

Druh OOPP a předpokládaná doba životnosti			
Název OOPP	Podrobnější údaje	Životnost	Poznámka
Pracovní obuv – sandál s tužinkou	Protiskluzové		
Monterky – kalhoty + blůza (ženy legíny)	S laclm / bez laclu		
Triko 2ks.			
Mikina			
Ochranné brýle			
Rukavice	Spotřební mat.		
Špunty do uší	Na hale		

PP – podle potřeby





Příloha 5 Formulář k oznámení o úrazu

Číslo úrazu			
Jméno a příjmení postiženého zaměstnance			
Datum úrazu		Hodina úrazu	
Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu			
Místo, kde k úrazu došlo			
Činnost, při níž k úrazu došlo			
Celkový počet zraněných osob			
Druh zranění <sup>1</sup>			
Zraněná část těla <sup>1</sup>			
Popis úrazového děje			
Druh úrazu*	bez PN	s PN nepřesahující 3 kalendářní dny	
	smrtný	s PN >3 kalend.dny	s hospitalizací >5 dnů
Zdroj úrazu*			
dopravní prostředek	horké látky a předměty, oheň a výbušniny		
stroje a zařízení přenosná nebo mobilní	stroje a zařízení stabilní		
materiál, břemena, předměty ( <i>pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení</i> )	průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele		
pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí	lidé, zvířata nebo přírodní živly		
	elektrická energie		
nástroj, přístroj, nářadí	jiný blíže nespecifikovaný zdroj		
Příčiny úrazu*			
pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu			
pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika			
pro závady na pracovišti			
pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků			
pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance			
pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele			
pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod			
Jména a příjmení svědků /datum a podpis/			
Jméno, příjmení a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal /datum a podpis/			
Jméno a příjmení zástupce odborů /datum a podpis/			
Poznámky: /ošetřen u lékaře, případně odvezen do nemocnice k hospitalizaci, odhad délky PN, přijatá opatření proti opakování/			
Potvrzená kopie na žádost zaměstnance (rod. příslušníků) vydána dne: Jméno a podpis příjemce:			

\* označ X; PN – pracovní neschopnost

<sup>1</sup> od 1.1.2015 podle přílohy č.3 NV 201/2010 Sb.

## Příloha 6 Formulář náhrady ztráty na výděleku

 <b>Náhrada ztráty na výděleku po dobu PN</b> (vyplní mzdová účtárna)		 Číslo pojistné události
1.	Rodné číslo	Jméno a příjmení poškozeného
2.	Místo úrazu	
	Hodina	Den Měsíc Rok
3.	Dočasná pracovní neschopnost od	do do práce nastoupil dne
4.	Vyplacené nemocenské dávky celkem	Kč Potvrzení příslušné OSSZ
	Zameškáno kalendářních dní	Datum
5.	a) Průměrný hrubý výděleku za pracovní den	Kč Zameškáno pracovních dní
Rozhodné období - předcházející čtvrtletí, resp. rok, státem placené svátky se započítávají do zmeškané pracovní doby, hodiny odpracované v 1. den dočasné pracovní neschopnosti se od vypočítané náhrady mzdy odečítají.		
	b) Výpočet průměrného výděleku za zmeškané pracovní dny dočasné PN	Kč
Typ pracovní doby poškozeného (poškozený pracuje na směny - uveďte počet hodin připadajících na jednu směnu, 8 nebo jiný počet hodin apod.)		
6.	Vyplacená náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti celkem	Kč Zameškáno pracovních dní
7.	Výpočet náhrady (bod 5b mínus body 4+6 = ztráta na výděleku)	
	Průměrný výděleku (bod 5b) za prac. dnů / hodin	Kč
	Náhrada mzdy + nemocenské dávky (bod 4 + bod 6)	Kč
	Ztráta na výděleku	Kč
8.	Potvrzujeme tímto, že naše organizace dne	vyplatila
	Ztráta na výděleku	Kč
	Bolestné (počet bodů)	Kč
	Ztížení společenského uplatnění (počet bodů)	Kč
	Poplatek za vystavení lékařského posudku	Kč
	Věcná škoda vzniklá poškozenému	Kč
	Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele: kráceno o	% Kč
	<b>Náhrada celkem</b>	<b>Kč</b>
9.	Refundaci škody zašlete na účet zaměstnavatele číslo	
	Datum	
	..... Razítko a podpis zaměstnavatele	
Vyplněný formulář zašlete na adresu Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group P. O. Box 50, 664 42 Modřice		



### D. KLASIFIKACE POŠKOZENÍ ZDRAVÍ

Výše a důvod navýšení hodnocení bolesti:

a) Došlo ke komplikacím (infekce, zánět žil, trombóza, embolie, zánět plic, proleženina)

- Lehké komplikace (max. 10%) popis: \_\_\_\_\_ 0 \_\_\_\_\_ %

- Středně těžké komplikace (max. 30%) popis: \_\_\_\_\_ 0 \_\_\_\_\_ %

- Těžké celkové komplikace ohrožující život (max. 50%) popis: \_\_\_\_\_ 0 \_\_\_\_\_ %

b) Náročný způsob léčení (dlouhodobá umělá plicní ventilace, dlouhodobá peritoneální dialýza, opakované hemodialýzy

a opakované převazy rozsáhlých popálenin – max. 50%) \_\_\_\_\_ 0 \_\_\_\_\_ %

Zdůvodnění:

### E. DOPLŇUJÍCÍ INFORMACE

Kde a kdy byl poškozený hospitalizován?

V \_\_\_\_\_ od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

Operace (operační nález – přiložte, prostím kopti operačního protokolu)

Lze předpokládat další léčení poškozeného? Uveďte jaké (např. rehabilitace, operace)

Byl poškozený před úrazem zdravý?  Ano  Ne

Jakou chorobou trpěl v době úrazu (teský název)

Měl předchozí zdravotní stav vliv na

a) vznik úrazu

b) rozsah a následky úrazu

Stal se úraz pod vlivem alkoholu (uveďte promile alkoholu v krvi), jiné návykové látky nebo léku označeného varovným symbolem?

Lze předpokládat, že úraz zanechá trvalé následky? Uveďte jaké

Jiná sdělení lékaře

Poškozený je pravák  Poškozený je levák

### F. POUČENÍ

Proti tomuto posudku je možno podat dle § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách návrh na jeho přezkoumání k poskytovateli, který posudek vydal, a to do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného převzetí. Zaměstnavatel, kterému byl posudek předán posuzovanou osobou, může návrh na přezkoumání posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání, a to poskytovateli, který posudek vydal.

### G. ZPRÁVU VYPRACOVAL

Název poskytovatele zdravotních služeb (IČO) nebo jméno lékaře

Ulice (místo), číslo popisné/orientační

Obec – dodací pošta

PSČ

Název oddělení

Číslo oddělení

Telefon

Za vypracování této zprávy byla poškozenému vyúčtována částka ve výši

Kč, kterou uhradil

Datum

\_\_\_\_\_|\_\_\_\_\_|2011

Razítko a podpis lékaře