

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Radek Janouš

**Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech
a nemocech z povolání**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Miroslav Kosina

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013 – 2016

BACHELOR THESIS

Radek Janouš

**Employer's obligations in relation to job-related injuries
and illnesses**

Prague 2016

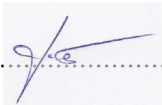
The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Miroslav Kosina

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze, dne 9. 1. 2016

Radek Janouš

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Mgr. Miroslavu Kosinovi za metodické vedení bakalářské práce,
za cenné rady a odbornou pomoc.

Anotace

Bakalářská práce pojednává o problematice povinností zaměstnavatele při vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Základem této práce je objasnit danou problematiku nejen z hlediska právních předpisů, ale i předpisů zaměstnavatele. Autor v práci rovněž uvádí i důležité skutečnosti, od kterých se odvíjí odškodnění úrazem nebo nemocí z povolání postižených zaměstnanců.

Praktická část pojednává o aplikaci stanovených povinností a vlastního způsobu řešení pracovních úrazů a nemocí z povolání u státní organizace Správa železniční dopravní cesty, kdy je zároveň snahou autora upozornit na stav úrazovosti za stanovené období.

Klíčová slova

Bolestné, druhy náhrad, nemoc z povolání, povinnosti zaměstnance, povinnosti zaměstnavatele, pracovní úraz, přímá souvislost, zákoník práce, zákonné pojištění, zdravotní pojišťovny.

Annotation

This bachelor's thesis deals with issues related to employer's obligations in relation to job-related injuries and illnesses. The aim of this bachelor's thesis is to clarify those issues in terms of legal regulations as well as employer's regulations. The author also mentions other significant facts that result in the subsequent compensation for the job-related injury or illness of the respective employees.

The practical part focuses on the application of the related obligations and on the method of dealing with job-related injuries and illnesses at the Railway Infrastructure Administration, state organization, also pointing out the accident frequency rate for the relevant period.

Keywords

Employee's obligations, employer's obligations, direct connection, health insurance funds, job-related illness, job-related injury, Labour Code, smart money, statutory insurance, types of compensation.

OBSAH

ÚVOD	10
1 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	11
1.1 Cíl práce.....	11
1.2 Hypotézy.....	11
TEORETICKÁ ČÁST	12
2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	12
3 LEGISLATIVA ČESKÉ REPUBLIKY	14
3.1 Základní legislativa.....	14
4 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	16
4.1 Pracovní úraz	16
4.2 Ohrožení nemocí z povolání	17
4.3 Nemoci z povolání	18
4.4 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost	18
5 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ	20
6 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	22
7 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ	24
7.1 Zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti.....	25
7.1.1 Úplné zproštění odpovědnosti	25
7.1.2 Částečné zproštění odpovědnosti.....	26
7.1.3 Nemožnost zproštění se odpovědnosti.....	27
8 HLÁŠENÍ A EVIDENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	28
8.1 Kniha úrazů.....	28
8.2 Záznam o úrazu.....	30
8.3 Záznam o úrazu – hlášení změn.....	31
8.4 Ohlášení pracovního úrazu	32
8.5 Zasílání záznamu o pracovním úrazu	33
8.6 Evidence a hlášení nemoci z povolání.....	33
9 ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	35

9.1	Objasnění pracovních úrazů.....	35
9.2	Objasnění nemocí z povolání.....	37
9.2.1	Postup při uznání nemoci z povolání.....	37
10	DŮSLEDKY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	39
11	ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	41
11.1	Náhrada ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	41
11.2	Náhrada ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	42
11.3	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	43
11.4	Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	44
11.5	Náhrada věcné škody	45
11.6	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	45
11.7	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	46
11.8	Jednorázové odškodnění a věcná škoda.....	46
12	KONTROLNÍ ČINNOST	47
12.1	Inspekce práce.....	47
12.2	Orgány ochrany veřejného zdraví.....	48
12.3	Odborové organizace	49
13	ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ.....	51
	PRAKTICKÁ ČÁST	53
14	CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	53
14.1	Podklady pro analýzu dat.....	53
15	SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ DOPRAVNÍ CESTY, STÁTNÍ ORGANIZACE.....	54
15.1	Odbor personální.....	54
16	OBLAST PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	55
16.1	System objasnění pracovních úrazů a nemocí z povolání	56
16.2	Evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	56
16.3	Odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání	58
16.3.1	Náhrada mzdy	58
16.3.4	Bolestné	59
16.3.5	Způsob výplaty odškodnění	60
17	OVĚŘENÍ HYPOTÉZ	61

18 PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ V ORGANIZACI	65
ZÁVĚR	74
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	76
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	80

ÚVOD

V rámci života lidé přicházejí do situací, které mohou přímo ohrozit jejich zdraví nebo život. V mnoha případech se může jednat o náhodu, neopatrnost nebo skutečně o záměrný cíl daného jedince sobě, nebo někomu zdraví poškodit. Ve většině případů se ale lidé snaží své zdraví a život chránit – mají se svým způsobem rádi, a proto jakákoliv anomálie na jejich zdraví bývá vnímána velmi negativně, a to především v okolnostech, kdy se skutečně již jedná o konkrétní ohrožení zdraví.

Ohrožení zdraví a života však nenastává jen v soukromém životě. V mnoha případech se ohrožení, resp. poškození zdraví stane při výkonu práce, při plnění pracovních povinností – v zaměstnání. Zde je již možné hovořit o úraze pracovním nebo dokonce přímo o ohrožení nemocí z povolání a následně nemoci z povolání.

Pracovní úraz, který se stane zaměstnanci při výkonu práce, se netýká v základním pojetí pouze úrazem postiženého zaměstnance, ač samozřejmě jen on vnímá bolest úrazem způsobenou, ale i jeho zaměstnavatele.

Jelikož lidské zdraví je nenahraditelné, léčení a následné odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je značně finančně náročné, tak je zákonnou povinností zaměstnavatelů, aby byli pro tyto případy pojištěni. Jen systém zákonného (obligatorního) pojištění totiž může alespoň částečně například úrazem postiženému zaměstnanci zaručit adekvátní náhrady, ovšem ne vždy je tomu tak.

Mnozí zaměstnavatelé se snaží danou povinnost obcházet, a to z různých důvodů, především ekonomických. Na druhou stranu i pojišťovny někdy nesprávně hájí „vlastní zájmy“ například tím, že rozhodují o tom, zda je úraz úrazem pracovním, či tomu tak není – i když k tomuto nemají žádnou legislativní oporu.

Proto pro zajištění dodržování povinností a zachování objektivní spravedlnosti v dané oblasti jsou v rámci České republiky stanovena pravidla pro právě ty situace, kdy vznikne u zaměstnavatele zaměstnanci pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Pravidla jsou zakotvena v právních předpisech, ale i v ostatních předpisech konkrétního zaměstnavatele, tedy za předpokladu, že se jedná o zodpovědného a solidního zaměstnavatele. Nad dodržováním těchto pravidel dbají různé státní instituce.

1 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

1.1 Cíl práce

Cílem této práce je objasnit problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání z pohledu legislativy, zejména s odkazem na dodržování povinností v této věci ze strany zaměstnavatele. Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Jednotlivé kapitoly v teoretické části blíže specifikují a přibližují ustanovení právních předpisů a následných povinností zaměstnavatele v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání, vycházející zejména z pracovního práva. Praktická část se věnuje analýzou získaných dat ve vztahu k organizaci, kde je autor této bakalářské práce zaměstnán.

1.2 Hypotézy

Hypotéza č. 1: Úraz, který vznikl při osobní hádce mezi zaměstnanci v pracovní době, bude úrazem pracovním, neboť vznikl při plnění pracovních povinností.

Hypotéza č. 2: Náhlé úmrtí zaměstnance v pracovní neschopnosti, které vzniklo 14 dnů po vzniku pracovního úrazu – zlomenina kotníku, je kvalifikováno jako smrtelný pracovní úraz, neboť existuje příčinná souvislost.

TEORETICKÁ ČÁST

2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, v praxi často označovaná zkratkou „BOZP“, lze dle Janákové charakterizovat jako „*obor, který se zabývá technickými, technologickými, organizačními, výchovnými a jinými opatřeními, jejichž cílem je vytvoření takového pracoviště, pracovního prostředí a práce, ve kterém nebude docházet k pracovním úrazům*“.¹ Dále dle Armstronga se bezpečnost práce zaměřuje zejména na ochranu pracovníků a ostatních lidí.²

V zásadě se jedná o soubor opatření, které při správné aplikaci sníží riziko vzniku pracovního úrazu, resp. nemoci z povolání na minimum. Dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by mělo být prioritou jak všech zaměstnavatelů (vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení), tak samotných zaměstnanců, ovšem tato problematika se dotýká i osob samostatně výdělečně činných, ač si to mnohdy neuvědomují.

V samotné praxi však bývá bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanci značně podceňována a rovněž vnímána pouze jako nutné zlo, které je potřeba strpět, či nějak obejít. Bohužel až při případném poškození zdraví se lidé (zaměstnanci) začnou okamžitě domáhat svého práva na odškodnění a všeobecně se starat – jak byla, resp. je bezpečnost a ochrana zdraví u jejich zaměstnavatele zajištěna.

Bezpečnost a ochrana zdraví je postavena na identifikaci rizik a přijímání opatření. Pod pojmem riziko si lze představit, jak např. uvádí norma ČSN OHSAS 18001, „*kombinace pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události nebo expozice a závažnosti úrazu nebo*

¹ JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 4. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 20. ISBN 978-80-7263-474-3.

² ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 671. ISBN 978-80-247-1407-3.

*poškození zdraví, které může být způsobeno událostí nebo expozicí jejímu vlivu“.*³ Pro srovnání Dandová ve své publikaci uvádí pojem riziko jako „*kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění nebo poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potencionálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance“.*⁴ Hlavní a prioritní zásadou je tedy riziko odstranit, či alespoň snížit na minimum.

Základem pro analýzu rizik je dle příručky pro zaměstnavatele „*systematické sledování všech faktorů pracovního prostředí a pracovních podmínek z hlediska zátěže lidského zdraví“.*⁵ Jedná o vyjádření úrovně zátěže faktory z hlediska ochrany zdraví a o stanovení preventivních opatření za účelem snížení rizika, zvláště rizika úrazu, na minimum.

³ ČSN OHSAS 18001. *Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Požadavky.* Praha: Český normalizační institut, 2008. s. 15. Třídící znak 01 0801.

⁴ DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích.* 2. opravené vydání. Praha: ASPI, 2008, s. 18. ISBN 978-80-7357-374-4.

⁵ BAUMRUK, J. aj. *Analýza rizik při práci.* 1. vydání. Praha: Fortuna, 2000, s. 10. ISBN 80-7071-168-X.

3 LEGISLATIVA ČESKÉ REPUBLIKY

Pracovní úrazy a nemoci z povolání svým charakterem spadají do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kolektiv autorů ČMKOS a ASO ve své publikaci uvádějí, že „*oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jednou z nejdůležitějších součástí pracovního práva*“.⁶ Toto konstatování lze zajisté ještě doplnit slovy, že celkové zajištění bezpečnosti lidí a jejich zdraví je jednou z nejdůležitějších součástí lidského, ale i pracovního života, a proto by měla být tato priorita důkladně zakotvena v právních předpisech.

3.1 Základní legislativa

Oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání se řídí značnými právními předpisy. Romaněnko, Skácelík a kolektiv ve své publikaci uvádějí, že „*právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je ústavním právem, které vychází ze zákona č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod*“.⁷ Zde je možné se odkázat například na článek 28 a článek 31 této listiny, kdy zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu zdraví.⁸

Pozornost je však nutné obrátit na další legislativu. Mezi velmi důležitý zákon v oblasti pracovní práva patří zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon prošel, po svém zavedení, již mnoha úpravami. V době psaní této bakalářské práce byla vydána další významná změna tohoto zákona, která má zásadní dopad na úrazové pojištění zaměstnanců, které se původně předpokládalo řešit zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

⁶ KOSINA, M. *Bezpečnost práce – nedílná součást života*. 1. vydání. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2008, s. 9. ISBN 978-80-90391-79-6.

⁷ ROMANĚNKO, J., P. SKÁCELÍK a kolektiv. *Legislativa BOZP ve školství*. Praha: SONDY, 2008, s. 20. ISBN 978-80-86846-26-2.

⁸ ROMANĚNKO, J., P. SKÁCELÍK a kolektiv. *Legislativa BOZP ve školství*. Praha: SONDY, 2008, s. 20 – 21. ISBN 978-80-86846-26-2.

Jedná se o zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

Zákoník práce ve svém ustanovení odkazuje v § 105 na vládní nařízení řešící bližší požadavky na evidenci a zasílání informací o pracovních úrazech předepsaným institucím. Jedná se o nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, které bylo rovněž již novelizováno.

Oblast problematiky nemocí z povolání je řešena nařízením vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Pro účely stanovení výše náhrady je nutné se odkázat na již nové nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Mezi další důležité právní předpisy v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání jistě dále patří vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a v konečné řadě rovněž i zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) – samozřejmě vše ve znění pozdějších předpisů.

4 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Pro správné pochopení uvedené problematiky je nutné objasnit některé základní pojmy. Přeci jenom není úraz jako úraz, navíc za situace, kdy se jedná o úraz vzniklý během výkonu práce, resp. při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti. Jedná se tedy o úraz pracovní. V souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání se objevují terminologie, které mohou u mnohých vyvolat pochybnost o správném výkladu.

4.1 Pracovní úraz

Pracovním úrazem se ve smyslu již nového ustanovení zákoníku práce, konkrétně § 271k, rozumí „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“.⁹ Legislativa uznává jako pracovní úraz i úraz, který zaměstnanec utrpí pro plnění pracovních úkolů. Jako pracovní úraz však nelze posuzovat úraz, který se zaměstnanci přihodí během cesty do zaměstnání a zpět.¹⁰

Pracovní úrazy lze v souladu se vzorem záznamu o úrazu uvedeném v nařízení vlády č. 201/2010 Sb. rozdělit na:

- 1) pracovní úraz smrtelný,
- 2) pracovní úraz s hospitalizací delší než 5 dnů,
- 3) pracovní úraz ostatní.

Dle směrnice SŽDC č. 64, o pracovních úrazech se pracovním úrazem smrtelným rozumí „*takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku od jeho vzniku zemřel*“, pracovním úrazem s hospitalizací delší než 5 dnů „*takové poškození zdraví, kdy pobyt úrazem postiženého zaměstnance v nemocničním zařízení je*

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

více než 5 dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat“ a pracovním úrazem ostatním takový úraz, který nelze zařadit do předchozích kategorií.¹¹

Podle původní legislativy a jak rovněž uvádí Arnoldová ve své publikaci, se pracovní úrazy před současnou právní úpravou dále členily na úrazy těžké a hromadné.¹² Tuto skupinu úrazů v současné době lze považovat za druh úrazu – pracovní úraz s hospitalizací delší než 5 dnů.

4.2 Ohrožení nemocí z povolání

Ohrožením nemocí z povolání se dle § 347 zákoníku práce rozumí „*takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání*“.¹³ V obecné rovině by se dalo říct, že se jedná o tzv. mezičlánek mezi nemocí a nemocí z povolání, kdy však by již zaměstnavatel měl na danou skutečnost adekvátně reagovat.

Janáková výše uvedené doplňuje, že při převedení zaměstnance na jinou práci, za kterou mu přísluší nižší mzda nebo plat, než kterou dosahoval před převedením na jinou práci, je nutné danému zaměstnanci doplatit mzdu nebo plat až do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval.¹⁴

¹¹ Směrnice Správy železniční dopravní cesty č. 64, o pracovních úrazech, [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://intranet.szdc.cz/eDAP/LegislationLibrary/Forms/Zverejnene.aspx>.

¹² ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení – I. část. 2.* rozšířené vydání. Praha: Karolinum, 2004, s. 160. ISBN 80-246-0728-X.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

¹⁴ JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* 4. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 117. ISBN 978-80-7263-474-3.

4.3 Nemoci z povolání

Definice nemoci z povolání v zákoníku práce uvedena není, ač se tento pojem v uvedeném právním předpisu často vyskytuje. Pro přesnou citaci je nutné se odkázat na nařízení vlády č. 290/1995 Sb., konkrétně na ustanovení § 1, které uvádí, že „*nemoci z povolání jsou nemoci 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*“.¹⁵

Zde je nutno upozornit na již zmíněný seznam nemocí z povolání, k němuž lze konstatovat, že ne tedy každé onemocnění, které vznikne při plnění pracovních povinností, je možné vnímat jako nemoc z povolání. Kolektiv autorů ČMKOS a ASO uvedené upřesňuje, že za nemoc z povolání lze označit jen takovou nemoc, která je uvedena v seznamu nemocí z povolání a pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká.¹⁶

Existuje však jedna legislativní výjimka, daná přímo zákoníkem práce, která umožňuje odškodnit i nemoc, která vznikla před zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do tohoto seznamu a za dobu nejvýše třech let před jejím zařazením.¹⁷

4.4 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost

Při posouzení pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je nutné vycházet i ze skutečností, zda k poškození na zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti. Toto zjištění má zásadní pohled na danou věc. V situaci, kdy se zaměstnanci přihodí úraz v době, kdy měl přestávku na jídlo a oddech a zároveň byl mimo své pracoviště, např. v nedaleké restauraci, tak tento úraz nelze považovat v souladu s § 88

¹⁵ Zákon č. 290/1995 Sb. kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

¹⁶ KOSINA, M. *Bezpečnost práce – nedílná součást života*. 1. vydání. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2008, s. 97. ISBN 978-80-90391-79-6.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

zákoníku práce za úraz pracovní.¹⁸ Je to dáno zejména tím, že se tyto poskytnuté přestávky (volna) nezapočítávají do pracovní doby. Důležité je tedy zjištění, kde k danému úrazu vlastně došlo.

Obdobný problém může nastat i při pracovních cestách. Dle Šenka, který ve své publikaci uvádí případové studie k pracovním cestám, se o pracovní úraz nejedná ani v případě, kdy dojde ke zranění na cestě mezi místem ubytování a místem výkonu práce.¹⁹ Uvedené lze přiřadit k ustanovení § 274 zákoníku práce, tj. jedná se o cestu do zaměstnání, kdy se v souladu s judikaturou skutečně nejedná o úkon potřebný k výkonu práce.

Rovněž je nutné mít správný pohled při posouzení, zda při vzájemném fyzickém napadení zaměstnanců je jejich následné zranění, resp. dlouhodobé poškození zdraví s dočasnou pracovní neschopností možné vnímat tak, že k tomuto skutku došlo při plnění pracovních povinností.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-27].

¹⁹ ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s. 266. ISBN 978-80-7263-837-6.

5 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚŠTNANCŮ

Všeobecně lze konstatovat, že zaměstnanec má právo na to, aby se mu během výkonu práce nepříhodilo nic, co by jej ohrožovalo na zdraví, či na životě, byl v dostatečné míře informován o opatřeních a rizicích souvisejících s jeho prací a veškeré podané informace mu byly podány v řeči jemu srozumitelné. Uvedené je v rozsáhlejší podobě zakotveno v zákoníku práce, zejména v ustanovení § 106.

Nutno však podotknout, že zaměstnanec má v souvislosti se zajištěním jeho ochrany zdraví, tedy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci i povinnosti. Mezi důležité povinnosti jistě patří i to, že se všichni zaměstnanci musí na výše uvedeném spolupodílet a vytvářet tak zdravé a neohrožující pracovní prostředí. Rovněž jsou zaměstnanci povinni, tak jak je uvedeno například v ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce, dbát „o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání“.²⁰ Uvedené je sice vnímáno jako samozřejmost, ale v případě dokazování, či určování spoluzavinění při případném poškození na zdraví se nelze z pozice zaměstnavatele odkázat pouze na toto ustanovení a tím se zbavit jeho odpovědnosti za případný úraz, popř. nemoc z povolání.

Mezi další obecné povinnosti zaměstnanců, tak jak uvádí zákoník práce v ustanovení § 106 odst. 4, například patří:

- „a) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,*
- b) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,*
- c) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,*

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-27].

d) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

e) 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 apod. “. ²¹

Nutno podotknout, že zákoník práce je v této oblasti mnohem rozsáhlejší, a tak jsou zde citována jen některá ustanovení.

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-10].

6 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Povinnosti zaměstnavatele lze v obecné rovině, zejména tedy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rozdělit do dvou částí. Jednak se jedná o všeobecné povinnosti, které mají samozřejmě rovněž i preventivní charakter, tak na povinnosti související se vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Základní povinnosti jsou obsaženy v ustanovení § 103 zákoníku práce. Uvedené povinnosti jsou zaměřeny na oblast poskytování pracovnělékařských služeb, vzdělávání, kategorizaci práce, poskytování první pomoci, pomoc zaměstnancům se zdravotním postižením, přizpůsobování pracovišť těhotným, popř. matkám do konce devátého měsíce po porodu apod.

Problematika pracovních úrazů a nemoci z povolání a z nich vyplývajících povinností pro zaměstnavatele je dána ustanovením § 105 zákoníku práce. Prvořadým úkolem je zajistit poskytnutí první pomoci úrazem postiženému zaměstnanci. Tento úkol se sice může jevit jako úkolem samozřejmým, ovšem až vlastní zkušenost prokáže, že se ne vždy jedná o úkol zcela lehký. Bez patřičných znalostí, zkušeností a rovněž i odvahy se nelze vždy spolehnout na to, že se postiženému dostane adekvátní pomoci.

Dalším úkolem je objasnit příčiny a okolnosti, za nichž k úrazu došlo. Toto zjištění má rovněž i zásadní vliv na další posouzení úrazu, tj. zda se skutečně jednalo o úraz pracovní. Systém objasnění může být v každé organizaci různý, každopádně by měl být vždy průkazný, objektivní a dokladovatelný, protože může dojít i k situaci, že posouzení úrazu bude řešeno soudní cestou, a tak jakýkoliv záznam v uvedené věci se stává velice cenným dokumentem.

V oblasti povinností zaměstnavatele při nemocech z povolání nejsou pokyny zcela jednoznačné, tak jako například při zpracování dokumentace k pracovním úrazům. Zejména je nutné se nejprve odkázat na § 105 odst. 6 zákoníku práce, kde se uvádí, že *„zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil*

*nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání“.*²²

Je nutno podotknout, že uvedené, resp. citované povinnosti mají v této části bakalářské práce jen informativní charakter. Pro přesnější a bližší informace je nutné se odkázat na další právní předpisy v této věci.

²² Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

7 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Skutkové zjištění odpovědnosti za pracovní úrazy, tak za nemoci z povolání je jednou z dalších důležitých částí této problematiky. Odpovědnost není vždy stoprocentní a jednoznačná. To, že se přihodil úraz, či se prokáže vznik nemoci z povolání u daného zaměstnavatele, vždy neznamená, že je na vině pouze zaměstnavatel, a že je tedy jeho povinností například daný úraz odškodnit v plné výši. V mnoha případech se totiž dodatečným objasněním prokáže, že přímou vinu a odpovědnost nese úrazem postižený zaměstnanec, a to například z důvodu porušení základních povinností při plnění pracovních úkolů.

V ustanovení § 269 odst. 1 zákoníku práce se uvádí, že je zaměstnavatel „*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*“.²³ Pro krátké srovnání a vysvětlení se dle serveru prkpartners.cz škodou rozumí „*újma na majetku, kterou lze vyjádřit v penězích*“ a nemajetkovou ujmu „*újma, kterou nelze objektivně finančně kvantifikovat, kterou nelze změřit nebo zvážit. Narušení osobního statku (zdraví, důstojnosti, citového vztahu k věci apod.)*“.²⁴ Dále podle serveru obcanskyzakonik.justice.cz „*Náhrada nemajetkové újmy se poskytuje formou tzv. zadostiučinění, které může mít celou řadu podob*“.²⁵ Zde si můžeme uvedené vysvětlit různě, přesto nakonec zajisté dospějeme k závěru a rovněž i legislativa toto předpokládá, že jediné zadostiučinění v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání je forma poskytnutí finančního plnění.

Pro zaměstnavatele, ale i pro samotné zaměstnance je v počátku důležité to, že je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 269 odst. 4 zákoníku práce „*povinen nahradit*

²³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-28].

²⁴ BEZROUŠKA, P. *Co je to škoda a co je to újma*. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/395-co-je-to-skoda-a-co-je-to-ujma/>

²⁵ *Nový občanský zákoník - Nemajetková újma*. [Online]. © 2013 – 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>

*škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí“.*²⁶ Tato skutečnost, resp. toto zjištění může být v počátku vnímáno zaměstnavatelem jako něco, co je nepřijatelné až likvidující. Samozřejmě není možné to mít zaměstnavateli za zlé, zejména v případech, kdy se s touto problematikou ještě nesešel. Díky zákonnému pojištění nemusí být finanční ztráta pro zaměstnavatele až tak výrazná.

7.1 Zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti

Ač výše uvedené nasvědčuje tomu, že zaměstnavatel nese objektivní odpovědnost, tak v souladu se zákoníkem práce existuje možnost, kdy se zaměstnavatel své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zprostí.

Zejména je nutné se odkázat na skutečnost, s jakou mírou se na uvedeném úrazu, nemoci z povolání zaměstnavatel podílí.

Zákoník práce připouští zproštění odpovědnosti zcela, částečně, ovšem definuje i případy, kdy se nelze zprostit odpovědnosti vůbec. Ač dojde k jakémukoliv krácení, nebo k zproštění odpovědnosti, je mimo jiné povinností zaměstnavatele stanovit míru odpovědnosti zaměstnance za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

7.1.1 Úplné zproštění odpovědnosti

Zaměstnavatel se v souladu se zákoníkem práce zprostí své odpovědnosti zcela, prokáže-li se:

*„a) že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných*

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-25].

návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy“.²⁷

Zde se zaměstnavatel dostává nepatrně do paradoxu, protože čistě zjištění přítomnosti alkoholu v těle ještě neznamená, že s daným pracovním úrazem existuje spojitost. Arnoldová v této věci uvádí, „že zaměstnavatel musí prokázat nejen, že zaměstnanec byl při práci opilý, ale že je příčinná souvislost mezi opilostí a vzniklou škodou“.²⁸

7.1.2 Částečné zproštění odpovědnosti

Skutečnosti uvedené v článku 7.1.1 však nelze zcela vnímat jako něco, co by se dalo použít vždy, zejména ustanovení tedy text písm. a). Prokázat totiž, že se úraz na zdraví přihodil pouze z jediné této příčiny je značně složité až téměř nemožné, a proto zákoník práce dále připouští zproštění se zaměstnavatel z části, a to v případech, kdy:

„a) v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy, nebo

b) 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, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví“.²⁹

K danému je nutno podotknout, že zákoník práce nepřipouští, aby se neopatrnost zaměstnance automaticky spojovala s lehkomyšlným jednáním. Za lehkomyšlné jednání nelze dle ustanovení § 270 zákoníku „považovat běžnou neopatrnost a jednání

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

²⁸ ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení – I. část*. 3. přepracované vydání. Praha: Karolinum, 2007, s. 272. ISBN 978-80-246-1393-2.

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-27].

vyplývající z rizika práce“.³⁰ Z uvedeného tedy vyplývá, že i drobné podvrtnutí nohy, ač mnohdy značně bolestivé, je možné vnímat za úraz pracovní, který lze odškodnit a úrazem zraněný zaměstnanec má právo na finanční plnění v plné výši.

7.1.3 Nemožnost zproštění se odpovědnosti

V případě mimořádné události, kdy se zaměstnanec snaží odvrátit škodu, která by vznikla zaměstnavateli nebo zaměstnanec se přímo podílí na záchraně lidského života nebo zdraví, se případné zranění v této souvislosti nemůže posuzovat tak, a to ani za předpokladu, že by došlo ze strany zaměstnance k porušení právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovené zaměstnavatelem, že by se zaměstnavatel následně z uvedených důvodů mohl zprostit své odpovědnosti.

Zde je však nutno i posoudit skutečnost, zda například uchráněná hodnota majetku (stroje, zařízení, objektu apod.) má adekvátní hodnotu vůči případnému zranění, leckdy s následkem smrti. Zřejmě díky obavy o své zaměstnání, resp. o škodu, která by mohla zaměstnavateli vzniknout, se mnohdy zaměstnanci tzv., pouštějí do záchrany majetku v tisícikorunových hodnotách a přičemž tímto činem došlo k mnohem závažnějšímu zranění, které si daný zaměstnanec, ovšem i případně jeho rodina ponese celý život.

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

8 HLÁŠENÍ A EVIDENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Povinnost nahlásit zaměstnavateli vznik pracovního úrazu, resp. úrazu ze strany zaměstnance vychází jednak z ustanovení zákoníku práce, tak se zajisté jedná i o logický postup, který by měl být ze strany zaměstnance naplněn, protože bez této informace daný zaměstnavatel o úrazu vlastně neví. Samozřejmě je nutno si rovněž uvědomit, že ne vždy je toho úrazem postižený zaměstnanec vůbec schopen, a proto by měli ostatní zaměstnanci v dané věci konat své povinnosti vycházející z ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce.

Problematika hlášení a evidence nemocí z povolání je o to složitější, že se na tuto záležitost vztahují zcela odlišné právní předpisy. Konkrétní způsob evidence nemoci z povolání ze strany zaměstnavatele není však přímo definován.

8.1 Kniha úrazů

Knihu úrazů lze pojmut jako dokument, který obsahuje prvotní údaje a důležité informace o vzniku úrazu zaměstnanci na pracovišti, v pracovní době. Zde je nutné zmínit, že se do knihy úrazů zapisují skutečně veškeré úrazy, které se zaměstnancům stanou při plnění pracovních povinností, protože až následné objasňování teprve může potvrdit, či vyvrátit, zda se skutečně jedná o úraz pracovní. Určitým způsobem lze totiž i např. infarkt myokardu považovat za úraz pracovní.

V souladu s § 105 zákoníku práce je zaměstnavatel „*povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny*“.³¹

Kvalitně zapsaná data do knihy úrazů následně poslouží pro případné zpracování záznamu o úrazu, a proto by se i drobná zranění měla v této knize popisovat s patřičnou

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

pečlivostí. V ustanovení § 2 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. jsou stanoveny minimální údaje, které kniha úrazů musí obsahovat.

Především se jedná se o:

„a) jméno, popřípadě jména, a příjmení (dále jen „jméno“) úrazem postiženého zaměstnance,

b) datum a hodinu úrazu,

c) místo, kde k úrazu došlo,

d) činnost, při níž k úrazu došlo,

e) počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu,

f) celkový počet zraněných osob,

g) druh zranění a zraněná část těla podle přílohy č. 3 k tomuto nařízení,

h) popis úrazového děje,

i) druh úrazu,

j) zdroj úrazu,

k) příčiny úrazu,

l) jména svědků úrazu,

*m) jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal“.*³²

Zaměstnavatel si samozřejmě může základní seznam rozšířit o další sledované údaje, jako např. jestli byl úraz uznán úrazem pracovním, či nikoliv, dále zda došlo k odškodnění, číslo pojistné události apod. Termín pro zapsání údajů do knihy úrazů není přesně stanoven, přesto je nutné toto provést bez zbytečného prodlení, a to i s ohledem na další průkaznost.

³² Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

8.2 Záznam o úrazu

Záznam o úrazu lze považovat za detailnější, oficiálnější dokument k úrazovému ději. Tento dokument sice obsahuje data z knihy úrazů, přesto má i další doplňující údaje a informace. Teoreticky je možné vypracovat záznam o úrazu u každého zranění, ovšem legislativa toto nepožaduje. Cílem sepsání záznamu o úrazu je kromě detailnějšího popsání úrazového děje i jednotnost pro statistické účely.

Povinnost vyhotovit záznam o úrazu je dána ustanovením § 105 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy vyhotovuje záznam o úrazu v případech, kdy došlo:

*„a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo
b) k úmrtí zaměstnance“.*³³

Pro drobné srovnání se záznamy o úrazu žáků ve školském zařízení, jak ve své publikaci uvádí Romaněnko, Skácelík a kolektiv, „vyhotoví jen v případě, kdy se dá předpokládat, že bude poskytnuta pojišťovnou náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění“.³⁴ K tomuto je možné ještě dodat, že v tomto případě je nutné „klást důraz na sledování úrazovosti jednotlivými školami“.³⁵, tak jak uvádí Dandová ve své publikaci. Ovšem zde je nutno podotknout, že se úrazy žáků řídí jinou legislativou, a tak u problematiky pracovních úrazů je nutné upozornit, že otázka domněnek je zcela vyloučena.

Pro zachování jednotnosti byl v příloze 1, nařízení vlády č. 201/2010 Sb. vydán vzor záznamu o úrazu.

*„Záznam o úrazu vyhotovuje zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl“.*³⁶

³³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

³⁴ ROMANĚNKO, J., P. SKÁCELÍK a kolektiv. *Legislativa BOZP ve školství*. Praha: SONDY, 2008, s. 102. ISBN 978-80-86846-26-2.

³⁵ DANDOVIÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví dětí ve školách*. Praha: ASPI, 2008, s. 78. ISBN 978-80-7357-373-7.

³⁶ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

Uvedené ustanovení nepatrně naráží na ustanovení předmětného nařízení vlády, kdy se řeší smrtelný pracovní úraz. Zde je totiž povinností záznam o smrtelném pracovním úrazu odeslat již do pěti dnů stanoveným orgánům a institucím.

8.3 Záznam o úrazu – hlášení změn

Záznam o úrazu – hlášení změn je dokument, který upřesňuje informace, které byly uvedeny v záznamu o úrazu. Tyto změny jsou důležité jednak pro další objasnění zmíněného pracovního úrazu, tak i pro statistické účely. V mnoha případech se však záznam o úrazu – hlášení změn zpracovává pouze v případech, kdy dojde k ukončení pracovní neschopnosti úrazem postiženého zaměstnance.

Pro bližší upřesnění důvodu zpracování záznamu o úrazu – hlášení změn je potřebné nahlédnout do § 8 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kde se uvádí – „*byl-li zaměstnavatelem odeslán záznam o úrazu podle § 6 a 7 a následně se zaměstnavatel dozví o skutečnostech, které vedou ke změně v něm uvedených údajů, vyhotoví zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance záznam o úrazu - hlášení změn*“.³⁷ Zaměstnavatel tedy vypracuje v souladu s uvedeným nařízením vlády záznam o úrazu – hlášení změn tehdy, pokud:

- „a) hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 po sobě jdoucích dnů a byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu,*
- b) dočasná pracovní neschopnost úrazem postiženého zaměstnance v důsledku jeho úrazu byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu,*
- c) zaměstnanec postižený úrazem na jeho následky nejpozději do 1 roku zemřel,*
- d) došlo ke změně v posouzení zdroje nebo příčiny úrazu, povahy úrazu, popřípadě k jiným skutečnostem majícím vliv na zpracování a obsah záznamu o úrazu - hlášení změn,*

³⁷ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-01].

e) na základě téhož pracovního úrazu vznikla a byla ukončena další pracovní neschopnost“.³⁸

Z důvodů zachování jednotnosti byl v příloze 2 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., uveden i vzor tohoto dokumentu.

8.4 Ohlášení pracovního úrazu

Pracovní úrazy je nutné nad rámec oznámení pouze zaměstnavateli ohlásit i dalším orgánům a institucím. Tato povinnost je dána ustanovením § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Zejména se jedná o níže uvedené orgány a instituce:

- „a) územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,*
- b) odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
- c) příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti, a trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat,*
- d) příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu, jde-li o závažný pracovní úraz podle jiného právního předpisu,*
- e) zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil“.³⁹*

V případě smrtelného pracovního úrazu se výše uvedený okruh rozšiřuje nadále o zdravotní pojišťovnu, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

Smyslem tohoto ohlášení je zaručení objektivního objasnění pracovního úrazu.

³⁸ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-01].

³⁹ Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-01].

8.5 Zasilání záznamu o pracovním úrazu

Do pátého dne následujícího měsíce je nutné zaslat stanoveným orgánům a institucím záznamy o úrazech, které se v předchozím měsíci přihodily. Tato povinnost se vztahuje i na zasilání záznamů o úrazech s charakterem hlášení změn. Drobná odchylka je u smrtelných pracovních úrazů, kdy povinnost zaslat záznam o smrtelném pracovním úrazu je v souladu s nařízením vlády stanovena do pátého dne ode dne, kdy se o smrtelném pracovním úrazu zaměstnavatel dozví.

8.6 Evidence a hlášení nemoci z povolání

Při prokázání vzniku nemoci z povolání u zaměstnance je povinností poskytovatele v oboru pracovního lékařství předat lékařský posudek jak zaměstnavateli, tak dle Šubrt a Tučka i subjektu, který poskytuje finanční plnění – jiným subjektem se myslí pojišťovna, u které je zaměstnavatel pojištěn – zákonné pojištění.⁴⁰

Posudek o nemoci z povolání se po nabití právní moci, v souladu s ustanovením § 3 vyhlášky č. 104/2012 Sb., dále předává:

- „a) registrujícímu poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství,*
- b) příslušnému poskytovateli pracovnělékařské služby, jde-li o zaměstnance,*
- c) příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví nebo Státnímu úřadu pro jadernou bezpečnost u onemocnění, které mohlo vzniknout v souvislosti s prací s ionizujícím zářením nebo radioaktivními látkami, a to v případě, kdy byl příslušný orgán nebo úřad požádán o ověření podmínek vzniku nemoci z povolání; posudek o ukončení nemoci z povolání se příslušnému orgánu nebo úřadu nepředává,*
- d) zdravotní pojišťovně, u které je posuzovaná osoba pojištěna, s výjimkou posudku o neuznání nemoci z povolání“.*⁴¹

⁴⁰ TUČEK, M. a ŠUBRT, B. *Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s. 190. ISBN 978-80-7263-820-8.

⁴¹ Vyhláška č. 104/2012 Sb. o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž

V souladu s národní zdravotní politikou se informace o vzniku nemoci z povolání rovněž zasílá i do Národního zdravotnického informačního systému, konkrétně do národního registru nemocí z povolání. Hlavním účelem dle serveru uzis.cz „je získávání informací o nemocech z povolání jako podklad pro tvorbu národní zdravotní politiky, pro analýzy problémů v oblasti ochrany zdraví při práci, pro vědecký výzkum, pro vzdělávání v oboru a k mezinárodnímu srovnávání“.⁴²

Z uvedených informací lze dovodit, že problematika hlášení nemocí z povolání není zcela na zaměstnavateli. Mnohé je totiž povinností jiných subjektů, zejména poskytovatele v oboru pracovního lékařství, které navíc muselo pro svou činnost obdržet povolení k uznávání nemocí z povolání od Ministerstva zdravotnictví.

Zaměstnavatel má sice za povinnost se na předmětném zjištění a ověření podmínek vzniku nemocí z povolání podílet, ale ve vztahu k evidenci je nutné se odkázat na § 105 odst. 6 zákoníku práce, kdy je jeho povinností „vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích“.⁴³

nemoc nelze uznat o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-01].

⁴² *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR – Národní registr nemocí z povolání*. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://uzis.cz/registry-nzis/nrnp>

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

9 ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Mezi povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu, resp. nemoci z povolání zaručené patří zjištění a objasnění, za jakých okolností k dané události došlo. Uvedená problematika je o to složitější, že ne zcela vždy jsou dostupné veškeré podklady a informace, a tak je někdy šetření pracovního úrazu předmětem domněnek a spekulací.

Objasnění vzniku nemocí z povolání přísluší pouze specializovaným institucím.

9.1 Objasnění pracovních úrazů

Při vzniku pracovního úrazu má zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 105 odst. 1 zákoníku práce za povinnost „*objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu*“.⁴⁴ Zákon rovněž předpokládá, že se úrazem postižený zaměstnanec daného šetření zúčastní, samozřejmě za předpokladu, že je toho šetření vůbec schopen. Rovněž je důležité sepsat protokol o šetření pracovního úrazu, ovšem není to v první fázi podmínkou. Prvotní informace bývají sice často sděleny tzv. bezmyšlenkovitě až spontánně, přesto jsou to drahocenné informace, a to i z důvodů, že mohou nastat okolnosti, za nichž již zaměstnanec nebude náhle výpovědi schopen, resp. výpověď odmítne.

Dalším důležitým účastníkem pracovního úrazu je případný svědek. Tato osoba může do vzniku události vznést další podstatné informace, které napomůžou k celkovému objasnění. Nutno však podotknout, že i svědek může mít své důvody, proč odmítne ve věci pracovního úrazu vypovídat, či záměrně sděluje něco, co se skutečně nestalo.

Existují i případy, kdy se úraz přihodí zaměstnanci u jiného zaměstnavatele. V podstatě je vlastně jedno, kde se úraz zaměstnanci přihodí, tedy za předpokladu, že se jedná o úraz vzniklý při výkonu práce, resp. při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti.

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

Pokud vznikne úraz zaměstnance u jiného zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec vyslán, tak je povinností právě tohoto zaměstnavatele, aby objasnil příčiny a okolnosti vzniku úrazu „cizího“ zaměstnance.

Zde je však bezpodmínečně nutné přizvat k šetření i tzv. kmenového zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, a to i z důvodu zajištění objektivnosti a spravedlnosti. K tomuto je však nutné podotknout, že každý zaměstnavatel se snaží hájit jednak zájmy své, tak i svého zaměstnance, a tak se nelze divit, že často dochází k neshodám. Navíc i daná profese „cizího“ zaměstnance může být pro zaměstnavatele, který objasňuje příčiny a okolnosti vzniku úrazu dosti komplikovanou záležitostí, a to zejména z důvodu, že tomu nerozumí. Přeci jenom bez patřičných zkušeností s danou činností se objasnění provádí dost špatně, a tak se následně nelze divit, že dochází k značným omylům, které se musí leckdy řešit až soudní cestou.

Značným pomocníkem v souvislosti se šetřením pracovních úrazů pak může být i účast zástupce příslušné odborové organizace. Samozřejmě nelze pominout skutečnost, že se zástupce odborové organizace bude snažit hájit zájmy svého člena, nebo zaměstnance, který chce využít jeho služeb, ovšem na druhou stranu jsou tito vybraní zástupci v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci velmi dobře a průběžně školeni, a to nejen se zaměřením na oblast bezpečnosti práce, ale i na právní dopady apod., a tak může být účast tohoto zástupce nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance vlastně přínosem.

Šetření pracovních úrazů se v některých případech rovněž účastní i zástupci oblastního inspektorátu práce nebo přímo Policie ČR. Je to zejména v případech, kdy se jedná o úrazy s těžkou újmou na zdraví, nebo v případech, kdy dojde k úmrtí.

Účast těchto institucí a orgánů je sice pro zaměstnavatele nemilou záležitostí, ovšem nezbytnou. Dodatečným šetřením a vlastně i zásahem do šetření pracovního úrazu ze stran těchto institucí může dojít i k situaci, že dojde nepřímo k záchraně jiného lidského života, a to například z důvodu odhalení zásadních chyb v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u daného zaměstnavatele. Nutno však konstatovat, že i nedbalé a nedostatečné lékařské ošetření může mít zásadní vliv na následný vývoj pracovního úrazu, a tak není možné vždy hledat vinu jen u zaměstnavatele nebo jeho zaměstnance.

9.2 Objasnění nemocí z povolání

Na problematiku nemocí z povolání, resp. ohrožení nemocí z povolání je nutné pohlížet trochu odlišněji, než při šetření pracovních úrazů. U nemocí z povolání se vychází ze skutečností, že jejich zjištění je v režimu jiných subjektů, než v případě zaměstnavatele.

Prvotní důvod, proč se vůbec zabývat problematikou nemocí z povolání musí vycházet z projevů, které signalizuje zaměstnanec. Převážně to bývají jeho častější zdravotní obtíže a komplikace, které však nemusí být navenek vždy viditelné. V počátku je tedy zcela na zaměstnanci, zda se rozhodne navštívit svého praktického nebo jiného specializovaného lékaře. Samozřejmě i zde je možnost, aby i zaměstnavatel rovnou poslal zaměstnance například na mimořádnou prohlídku k poskytovateli pracovnělékařských služeb, ale bez patřičných zdravotních projevů pro to nemá zaměstnavatel odůvodnění, navíc v případech, kdy se zaměstnanec snaží své zdravotní komplikace před zaměstnavatelem z jakýchkoliv osobních důvodů utajit.

Při podezření na vznik nemoci z povolání je povinností jak praktického lékaře, tak poskytovatele pracovnělékařských služeb odeslat zaměstnance, který trpí určitými zdravotními příznaky charakterizující nemoc z povolání, na specializované pracoviště.

9.2.1 Postup při uznání nemoci z povolání

Vlastní posouzení a uznávání nemocí z povolání zajišťují dle ustanovení § 61 zákona č. 373/2011 Sb. „*poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání*“.⁴⁵ Ministerstvem se zde myslí Ministerstvo zdravotnictví České republiky.

V této souvislosti byla v souladu s novou právní úpravou rovněž posílena i role poskytovatele pracovnělékařských služeb, a to zejména z důvodů, jak například uvádí ve

⁴⁵ Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

své publikaci Šubrt a Tuček, že zdravotní stav zaměstnance v souvislosti s nemocí z povolání právě zjišťují poskytovatelé pracovnělékařských služeb.⁴⁶

Poskytovatel pracovnělékařských služeb předává poskytovateli v oboru pracovního lékařství veškeré dostupné podklady a zdravotní dokumentaci, na jejichž základě dochází k posouzení, zda se jedná u dotyčného zaměstnance o nemoc z povolání. V této souvislosti mohou však nastat okolnosti, kdy poskytovatel v oboru pracovního lékařství provede nové zjištění zdravotního stavu zaměstnance, a to například z důvodů, že bylo při posuzování vycházeno z nesprávných, či nedostatečných údajů.

Pro objektivní zjištění podmínek vzniku nemoci z povolání je nutné zpracovat další odborné stanovisko. Tato stanoviska zajišťují orgány ochrany veřejného zdraví – krajské hygienické stanice. Odborné závěry ze šetření se stávají rovněž podkladem pro uznání nemoci z povolání.

Na základě všech dostupných údajů a podkladů poskytovatel v oboru pracovního lékařství vydá lékařský posudek, ze kterého musí být zcela zřejmé, zda se u daného zaměstnance zjištěná nemoc uznává jako nemoc z povolání.

⁴⁶ TUČEK, M. a ŠUBRT, B. *Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s. 184. ISBN 978-80-7263-820-8.

10 DŮSLEDKY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s sebou nese i pracovněprávní důsledky. V mnoha případech sice nejsou až tak zásadního charakteru, například při „drobných“ úrazech, ovšem lze očekávat i opak, zejména při úrazech s charakterem těžké újmy na zdraví nebo při prokázání nemoci z povolání.

Ve výše uvedené souvislosti může totiž nastat situace, že například úrazem postižený zaměstnanec nebude již moci vykonávat svoji dosavadní práci, tj. z lékařského posudku bude zřejmé, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k dosavadní práci.

Zde je nutné se nejprve odkázat na ustanovení zákoníku práce, konkrétně na § 41 odst. 1 písmeno a) – b) *„pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí“*.⁴⁷

Z uvedeného vyplývá, že je prioritou, aby zaměstnavatel své zaměstnance nadále zaměstnával, i když trpí nějakým zdravotním handicapem. Na jednu stranu je to velice solidární, ovšem na druhou stranu je nutné toto vnímat i z pohledu samotného zaměstnavatele, kdy je třeba posoudit, zda je přeřazení zaměstnance vůbec možné.

Pokud zaměstnavatel nemá jiné možnosti, tak nezbývá nic jiného, než dát zaměstnanci v souladu s ustanovením § 52 písm. d) zákoníku práce výpověď. Tj. *„nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí*

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-07].

*z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí“.*⁴⁸ Výpověď bývá jak pro zaměstnavatele, tak pro samotného zaměstnance sice nemilou záležitostí, ovšem z objektivních důvodů nelze daného zaměstnance skutečně nadále zaměstnávat, a to jednak z ochrany jeho zdraví, tak je nutné vycházet i ze skutečnosti, že takový zaměstnanec již není pro zaměstnavatele přínosem.

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-07].

11 ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Nastanou-li skutečnosti, pro které je dán důvod k odškodnění zaměstnance v souvislosti s jeho pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a zaměstnavatel se nezproští své odpovědnosti, tak je nutné ze strany zaměstnavatele poskytnout patřičnou náhradu.

Náhrada se poskytuje v penězích a zejména se jedná o náhradu ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, náhradu ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhradu věcné škody.

V případě smrtelného pracovního úrazu se v souladu se zákoníkem práce dále jedná o náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody.⁴⁹

11.1 Náhrada ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Smyslem náhrady ztráty na výdělku po dobu pracovní je nahradit úrazem postiženému zaměstnanci ušlý výdělek, kterého by mohl dosáhnout, kdyby se mu pracovní úraz nepříhodoval. Základní problematika této náhrady je uvedena v § 271a zákoníku práce, kde je uvedeno, že „náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského“.⁵⁰ Rovněž je nutné zdůraznit, že náhrada přísluší i za první tři dny pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu, která se jinak, např. při běžné nemoci, zaměstnanci v pracovní neschopnosti nevyplácí.

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-08].

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-08].

Zaměstnavatel má za povinnost vyplácet náhradu ztráty na výdělků pravidelně. Zákóník práce přímo ukládá vyplácet měsíčně, ovšem připouští i sjednání jiného termínu výplaty, za předpokladu, že dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k vzájemné dohodě. V praxi spočívá dohoda například ve vyplacení náhrady ztráty na výdělků až po skončení pracovní neschopnosti a doložení veškerých podkladů pro odškodnění pracovního úrazu. Vlastní výpočet náhrady ztráty na výdělků vychází z průměrného výdělků, vyplacených nemocenských dávek a náhrady vyplacené zaměstnavatelem.

11.2 Náhrada ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

V případě, že zaměstnanec nemůže následkem pracovního úrazu, či nemoci z povolání dále vykonávat svoji práci, a tudíž musel být převeden na jinou, méně placenou práci, resp. mohlo dojít i k situaci, že byl se zaměstnancem z uvedených důvodů ukončen pracovní poměr, tak se jako kompenzace uplatňuje náhrada ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Problematika je upravena v § 271b zákoníku práce. V daném ustanovení se uvádí *„náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu“*.⁵¹

Výpočet náhrady ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vychází z mnoha údajů. Nutno podotknout, že se nejedná pouze o aktuálně dosažený výdělek. Pro výpočet je nutné zohlednit například i vyplacené dávky při evidenci na pracovním úřadě nebo výši invalidního důchodu.

Tato náhrada se vyplácí pouze do doby, kdy zaměstnanec dovrší věku 65 let nebo mu byl přiznán starobní důchod.

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

11.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Pod pojmem bolest si lze v souladu s nařízením vlády č. 276/2015 Sb. představit „*tělesné a duševní strádání způsobené*

a) poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a

b) léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání“.⁵²

Pro srovnání například server wikipedia.cz uvádí bolest „*jako psychický stav či pocit většinou spojený s aktuálním nebo potenciálním poškozením živé tkáně organismu*“.⁵³

Ztížené společenské uplatnění je rovněž definováno v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Jedná se o „*trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb*“.⁵⁴

Dle původní legislativy se ztížení společenského uplatnění považovaly „*škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti, zejména na uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání*

⁵² Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-12-01].

⁵³ *Bolest*. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Bolest>

⁵⁴ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-12-01].

a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, a to s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví“.⁵⁵

Jak náhrada za bolest, tak náhrada za ztížení společenského uplatnění se určují v souladu s bodovým systémem. Nařízení vlády obsahuje podrobný seznam položek, včetně klasifikace poškození zdraví a následných počtů bodů. Jednotlivé sazby jsou určeny pro hodnocení za bolest u úrazů, hodnocení za ztížení společenského uplatnění u úrazů, hodnocení za bolest u nemocí z povolání a hodnocení za ztížení společenského uplatnění u nemocí z povolání.

Výše bodového ohodnocení musí vycházet z aktuálního, ovšem ustáleného zdravotního stavu daného zaměstnance, a to zejména z důvodů, že se tato odškodnění vyplácí jednorázově.

V souladu s novým nařízením vlády je stanovena hodnota jednoho bodu na částku 250 Kč. V roce 2015, do konce měsíce září, však byla hodnota jednoho bodu stanovena na částku 120 Kč. Sice došlo k výraznému navýšení této částky, ovšem stále je tato stanovená výše předmětem různých diskuzí.

11.4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

V souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání lze očekávat, že zaměstnanci vzniknou další dodatečné náklady. Samozřejmě musí se jednat o náklady, které skutečně souvisí s léčením. Jako vzor lze uvést například doplatek za léky, dopravu k lékařskému ošetření, a to jak veřejnou dopravou, tak osobním automobilem, rehabilitace, doprovod či asistence apod.

Nutno však podotknout, že v této souvislosti je nutné vycházet ze stanoveného standardu, zejména daném pojišťovnou, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti, a proto není možné ani po zaměstnavateli požadovat, aby platil zvýšené příplatky za léky, které neproplácí zdravotní pojišťovna nebo za nadstandardní rehabilitace, resp. zdravotní pomůcky, které jsou rovněž nad rámec standardního

⁵⁵ Nařízení vlády č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-12-01].

zdravotního pojištění.

11.5 Náhrada věcné škody

Při úraze nedochází jen k tzv. nemajetkové újmě. V zásadě lze předpokládat, že si úrazem postižený zaměstnanec v rámci úrazového děje způsobí škodu na i na svých osobních věcech. Většinou se jedná o oblečení, či nějaké technické vybavení, ovšem není vyloučena ani například ztráta zlaté náušnice.

11.6 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

V případě smrtelného pracovního úrazu nelze mít zcela za to, že se vynaložené náklady, které souvisely s léčením zaměstnance, neodškodňují, a to z důvodu, že zaměstnanec zemřel. V mnoha případech nezemře zaměstnanec po úrazovém ději hned, a tak jeho léčení, které bývá značně nákladné, ač v závěru bez úspěšné, může trvat měsíce až roky.

V souvislosti se smrtí zaměstnance je nutné počítat i s náklady souvisejících s pohřbem. Jelikož daný akt má příčinnou souvislost s úrazem, popř. nemocí z povolání, tak se v souladu se zákoníkem práce, konkrétně dle ustanovení § 271g, tyto veškeré náklady (náklady spojené s léčením a přiměřených nákladů spojených s pohřbem) přisuzují tomu, kdo je vynaložil.⁵⁶ Za náklady spojené s pohřbem lze považovat výdaje související s vlastním pohřbem, cestovné, výdaje na zřízení pomníku a ošacení pro osoby blízké. Samozřejmě nelze předpokládat, že pozůstalí na pohřbu, resp. na smrti osoby blízké tzv. zbohatnou, a proto i legislativa uvádí v této souvislosti značná omezení.

Zákon v této věci dále uvádí, že se od nákladů spojených s pohřbem odečítá pohřebné. Zde je však nutno podotknout, že na pohřebné má nárok skutečně jen někdo, tzn., nejedná se o automatickou záležitost a právní nárok. V souladu s ustanovením § 47 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů se pohřebné vyplácí:

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

- „a) dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo
b) osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte“.⁵⁷

Výše pohřebního je pro rok 2015 stanovena na částku 5000 Kč.

11.7 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Smrt osoby blízké přináší pozůstalým kromě žalu i další životní problémy a starosti. Mezi ty nejběžnější a nejčastěji uváděné se jedná o problémy s financemi a celkovým zabezpečením rodiny. Přeci jenom jeden zdroj financí ve standardní výši je na živobytí skutečně málo. Proto i zákon na toto pamatuje, a tak v ustanovení § 271h zákoníku práce je stanoveno, že „náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat“.⁵⁸

Náhrada vychází z průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí a je dána tou skutečností, zda poskytoval výživu jedné osobě, zde pak náleží 50% výše náhrady nebo zda poskytoval výživu více osobám, zde pak náleží 80% výše náhrady.

11.8 Jednorázové odškodnění a věcná škoda

Při úmrtí se vyplácí pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti jednorázová částka, a to každému ve výši 240 000 Kč. Tato částka v souladu se zákoníkem práce náleží i pozůstalým rodičům, ovšem zde je podmínka, že spolu museli bydlet ve společné domácnosti. Prokázání žití ve společné domácnosti může být často dosti komplikované, navíc pro rodiče zemřelého zaměstnance, kteří přišli během svého života o svou dceru nebo syna, dosti stresující.

V této fázi je možné dále zmínit, že i při úmrtí lze počítat s možnou věcnou škodou, která v souvislosti s úmrtím zaměstnance při plnění pracovních povinností vznikla.

⁵⁷ Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-07].

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

12 KONTROLNÍ ČINNOST

Nad dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele dohlíží mimo jiné i stát, a to zejména prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce a orgánů ochrany veřejného zdraví. Důvod zřízení těchto orgánů je jednoznačný – z důvodů objektivnosti, spravedlnosti a samozřejmě i z důvodu ukládání sankcí. U zaměstnavatele může rovněž působit i odborová organizace, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

12.1 Inspekce práce

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou zřízeny na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Hlavní sídlem úřadu je Opava, kde v čele toho úřadu je generální inspektor, v čele oblastního inspektorátu práce je vedoucí inspektor. Oblastní inspektoráty práce jsou dále rozděleny dle působnosti na:

- Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu,
- Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj,
- Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu,
- Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj,
- Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj,
- Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj,
- Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj,
- Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj.

Dle Janákové je všeobecně inspekce práce vnímána jako „*specializovaná státní kontrola na úseku ochrany pracovních vztahů a podmínek*“.⁵⁹ V zásadě lze tímto říct, že se jedná o orgán, který dbá na dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů nejen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na internetových stránkách státního

⁵⁹ JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 4. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 62. ISBN 978-80-7263-474-3.

úřadu práce se dále uvádí, že „*hlavním cílem práce Úřadu a inspektorátů je a musí být nikoliv represe, ale prevence, tedy snaha o předcházení negativním jevům – pracovním úrazům, nemocem z povolání a haváriím technických zařízení – a snaha o co nejlepší přípravu na zdolávání následků takových dějů, pokud k nim dojde*“.⁶⁰

Jelikož je nutné příslušné inspektoráty práce informovat o pracovních úrazech, tak zejména v „závažných“ případech lze předpoklad jejich přímou účast na objasnění příčin a okolností vzniku daného pracovního úrazu. Jedná se převážně o úrazy s charakterem těžké újmy na zdraví. Objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu je z pohledu inspektorátu práce mnohem detailnější a složitější, než standardní šetření z pohledu zaměstnavatele. V mnoha případech se však díky tomuto detailnějšímu šetření přijde na problém, který by standardně nebyl odhalen, anebo by kroky zaměstnavatele směřovaly k tomu, aby tento problém nebyl tzv. zviditelněn.

12.2 Orgány ochrany veřejného zdraví

V souladu s ustanovením § 78 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, se orgánem ochrany veřejného zdraví myslí zejména:

- „a) *Ministerstvo zdravotnictví,*
- b) krajské hygienické stanice,*
- c) Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra*“.⁶¹

S orgánem ochrany veřejného zdraví, zejména s příslušnou hygienickou stanicí, se více než v problematice pracovních úrazů lze setkat v souvislosti se zjištěním podmínek vzniku nemoci z povolání. Příslušná hygienická stanice v této věci svolává jednání, které

⁶⁰ *Státní úřad inspekce práce – základní údaje.* [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

⁶¹ Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

se zaměřuje na šetření pracovních podmínek a ověření příčinné souvislosti poškození zdraví. Ze závěrů šetření se zpracuje ze strany hygienické stanice protokol.

12.3 Odborové organizace

Odborové organizace hájí především práva a zájmy zaměstnanců, resp. svých členů. Mazánková ve své publikaci uvádí, že „*účelem sdružování se v odborových organizacích je především ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a jejich efektivnější prosazování. Odbory jsou proto považovány za významnou a nezastupitelnou součást novodobých dějin našeho národa*“.⁶²

V souvislosti s pracovními úrazy je nutné odborové organizace vždy informovat o vzniku pracovního úrazu a umožnit jim vykonat kontrolu, neboť tato povinnost vychází mimo jiné ze zákoníku práce, konkrétně z ustanovení § 322, kde se uvádí:

„Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,*
- b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,*
- c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,*
- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,*
- e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“*.⁶³

⁶² MAZÁNKOVÁ, I. *Odborová organizace a odborová práva*. [Online]. © 2013 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2520.pdf

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-10].

Předpokladem tedy je, že pověřený zástupce příslušné odborové organizace, především se bude jednat o odborového inspektora pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bude hned od začátku šetření a objasnění pracovního úrazu kontrolovat vlastní průběh šetření a zároveň bude dbát na to, aby byly hájeny veškeré zájmy zastupujícího zaměstnance, tj. aby došlo k řádnému a spravedlivému odškodnění, popř. k maximálnímu možnému snížení jeho odpovědnosti.

K této skutečnosti je nutno rovněž podotknout, že se odborové organizace spolupodepisují i na záznamu o úrazu, a tak již v počátku vzniku pracovního úrazu mají dostupné informace a podklady, na základě kterých mohou podnikat příslušné právní kroky. V mnoha případech se tímto krokem myslí zásadní rada úrazem postiženému zaměstnanci – nevypovídat, nepodepisovat apod. Obdobně se postupuje i v případě nemocí z povolání.

13 ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání vychází z ustanovení § 365 zákona č. 262/2006 Sb. Toto ustanovení odkazuje na starý (zrušený) zákoník práce, konkrétně na ustanovení § 205d zákona č. 65/1965 Sb. V prvním odstavci původního zákoníku práce je uvedeno, že „*zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištěni (dále jen "zákonné pojištění") u České pojišťovny, akciová společnost, pokud s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciová společnost, případně jejího právního nástupce v České republice (dále jen "pojišťovny")*“.⁶⁴ V současné době se jedná o Českou pojišťovnu, a.s. a Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group.

Z uvedeného vyplývá, že jsou všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance od 1. 1. 1993, pojištěni u pojišťovny Kooperativa. Pojistná smlouva se mezi pojišťovnou a zaměstnavatelem neuzavírá. Dle serveru koop.cz „*zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele*“⁶⁵ a patřičným přihlášením.

Uvedená problematika se dále řídí vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V souladu s ustanovením § 12 uvedené vyhlášky má zaměstnavatel za povinnost ohlásit pojišťovně informaci o vzniku pracovněprávního vztahu. Oznámení se provádí elektronicky nebo prostřednictvím daného formuláře, který je nutný odeslat na pojišťovnu.

Dále dle serveru koop.cz se zákonné pojištění „*vztahuje na úrazy a nemoci z povolání, které utrpí zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy,*

⁶⁴ Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-10].

⁶⁵ *Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele*. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>

nebo kteří vykonávají činnost pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzn. dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce. Podmínky pracovněprávního vztahu a uzavírání dohod upravuje zákoník práce“.⁶⁶ Česká pojišťovna na svém serveru k tomuto dále uvádí, že „zákonné pojištění se nevztahuje na úrazy členů dozorčích rad, statutárních orgánů, jednatelů, společníků“.⁶⁷

V souladu s ustanovením § 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., má zaměstnavatel právo na to, aby pojišťovna za něj uhradila škodu, která vznikla zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Samozřejmě je nutné vycházet pouze z nároků, které jsou dány zákoníkem práce. V případě, že se zaměstnavatel zaváže uhradit zaměstnanci škodu ve výši nad rámec daným právním předpisem, tak pojišťovna toto zvýšené plnění nehradí. Zvýšené finanční plnění při úraze nebo nemoci z povolání může být dáno interními předpisy zaměstnavatele, například v souladu s podnikovou kolektivní smlouvou.

V některých případech je veden spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zejména ve smyslu uznání pracovního úraza, resp. stanovení případné výše odškodnění. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel mezi sebou nedohodnou, je nutné tuto situaci řešit soudní cestou. Zde je pak povinností zaměstnavatele, tedy za předpokladu, že nechce sám platit soudní výdaje, aby se i v této záležitosti obrátil na danou pojišťovnu, a to za účelem, aby se zavázala k úhradě soudních výdajů a mimosoudních projednávání vedeného v souvislosti se škodnou událostí. Pojišťovna při soudním procesu vystupuje jako vedlejší účastník.

⁶⁶ *Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.* [Online]. © 2015 [cit. 2015-12-01]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>

⁶⁷ *Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za nemoci z povolání a pracovní úrazy.* [Online]. © 2015 [cit. 2015-12-01]. Dostupné z: <http://www.ceskapojistovna.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/podrobne>

PRAKTICKÁ ČÁST

14 CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI

V následné praktické části je prioritou autora srovnat teoretickou část s poznatky a realitou ve státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a upozornit na případné nedostatky. Autor se rovněž zaměří na způsob aplikace vybraných stanovených povinností pro oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání, a to i ve spojitosti se dvěma aktuálními pracovními úrazy, které jsou zároveň obsahem stanovených hypotéz.

Snahou autora je v rámci průzkumu zhodnotit i stav úrazovosti a nemocí z povolání za poslední tři roky.

14.1 Podklady pro analýzu dat

Podkladem a zdrojem informací pro analýzu dat jsou skutečnosti uvedené v teoretické části, vyplývající zejména z právních předpisů České republiky a interní data poskytnutá se souhlasem státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

15 SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ DOPRAVNÍ CESTY, STÁTNÍ ORGANIZACE

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace je nástupnickou organizací Českých drah, akciové společnosti. Tato společnost vznikla k datu 1. 1. 2003 a to tím, že došlo k rozdělení Českých drah na provozovatele dráhy, tj. Správa železniční dopravní cesty a na provozovatele drážní dopravy, tj. České dráhy.

*„Základním posláním státní organizace Správa železniční dopravní cesty je plnit funkci vlastníka a provozovatele dráhy celostátní a drah regionálních ve vlastnictví státu. Správa železniční dopravní cesty zajišťuje ve smyslu Zákona o dráhách provozování dráhy celostátní a drah regionální ve vlastnictví státu, jejich provozuschopnost a modernizaci a rozvoj v rozsahu nezbytném pro zajištění dopravních potřeb státu a dopravní obslužnosti“.*⁶⁸

Správa železniční dopravní cesty se skládá ze dvou organizačních složek – generálního ředitelství a 17 organizačních jednotek.

15.1 Odbor personální

Odbor personální generálního ředitelství státní organizace Správa železniční dopravní cesty prostřednictvím zaměstnanců skupiny bezpečnosti a ochrany zdraví při práci koordinuje a metodicky řídí danou oblast. Celá agenda je vykonávána jak na generálním ředitelství, tak na ostatních organizačních jednotkách pověřenými zaměstnanci, kteří museli splnit základní odbornou kvalifikaci – tj. musí se jednat o osoby odborně způsobilé v prevenci rizik.

⁶⁸ O nás. [online]. ©2015 [cit. 2015-12-08]. Dostupné z: <http://www.szdc.cz/o-nas.html>

16 OBLAST PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

V rámci státní organizace Správa železniční dopravní cesty je pro oblast pracovních úrazů vydána směrnice SŽDC č. 64. Tato směrnice zohledňuje problematiku pracovních úrazů od samotného vzniku úrazu, až po jeho celkové odškodnění. Smyslem této směrnice je dát zaměstnancům podrobný návod, jak se vlastně danou problematikou v rámci organizace zaobírat. Směrnice vychází z platných právních předpisů.

Problematika nemocí z povolání však není v této organizaci řešena žádným interním předpisem, a tak je nutné se v této věci obrátit pouze na dostupné právní předpisy, metodické rady a informace poskytnuté zejména orgány ochrany veřejného zdraví a poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Autor se domnívá, že díky chybějícímu opatření následně dochází ke zbytečným a nesystémovým krokům, a to zejména ze stran osob pověřených agendou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kteří předkládají příslušným vedoucím zaměstnancům zmatečné informace.

Pracovní úrazy se ve státní organizaci Správa železniční dopravní cesty řeší ve třech úrovních – primární, sekundární a terciální.

Primární – poskytnutí první pomoci zraněnému, včetně jeho ošetření, popř. transport do nemocničního zařízení. Zachování místa úrazového děje pro potřeby dalšího šetření. Základní objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a sepsání protokolů.

Sekundární – evidence vzniku pracovního úrazu do knihy úrazů a zároveň zápis do centrální knihy úrazů vedenou na intranetu. Jedná-li se o pracovní úraz s pracovní neschopností delší než tři dny, tak zároveň sepsání záznamu o úrazu.

Terciální – stanovení opatření proti opakování pracovního úrazu ze stejných příčin, stanovení odpovědnosti a zajištění vypořádání nákladů, včetně odškodnění.

16.1 Systém objasnění pracovních úrazů a nemocí z povolání

Základní předpokladem je objasnit vznik pracovního úrazu prostřednictvím příslušného vedoucího zaměstnance a stanovit, zda se jedná o pracovní úraz. Problematika je o to složitější, že mnohdy se jedná o vedoucího zaměstnance na nejnižším stupni řízení, např. mistr tratí, který ne zcela vždy má potřebný rozsah znalostí v oblasti šetření pracovních úrazů, a proto i právě zde je důležitá role osoby odborně způsobilé v prevenci rizik. Ač má vedoucí zaměstnanec vrcholnou odpovědnost za objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, tak v převážné míře veškeré náležitosti zajišťuje zaměstnanec pověřený agendou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V případě smrtelného pracovního úrazu je situace ve státní organizaci Správa železniční dopravní cesty trochu odlišná. Vzniklou situací se zabývá kromě samotných vedoucích zaměstnanců, policie ČR, oblastního inspektorátu práce i zaměstnanec pověřený šetřením mimořádných událostí. Tento zaměstnanec je součástí týmu odboru šetření mimořádných událostí, a to zejména ve vztahu k zákonu o dráhách.

Oproti standardnímu šetření, kdy je z objasnění maximálně jednostránkový protokol, tak v případě smrtelného pracovního úrazu je ze strany zaměstnance pověřeného šetření mimořádných událostí zpracován rozsáhlý dokument, který je zároveň podkladem pro tzv. poučný list, ač je příčina mnohdy nezpochybnitelná.

V oblasti problematiky nemocí z povolání je účast konkrétního zaměstnance a vedoucího zaměstnance téměř nezbytná, ovšem značně ovlivněna jednotlivými požadavky ze strany orgánu ochrany veřejného zdraví a poskytovatele v oboru pracovní lékařství, který získal povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání. Převážně se jedná o zjišťovací proces, na který účastníci v převážné míře pouze odpovídají.

16.2 Evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání

Evidence pracovních úrazů u státní organizace Správa železniční dopravní cesty vychází z několika úrovní. Základem je kniha úrazů na konkrétním pracovišti, kterou v případě pracovního úrazu vyplňuje vedoucí zaměstnanec, nebo jím pověřená osoba.

S ohledem na značnou rozsáhlost a působnost dané organizace muselo být přistoupeno k další duplicitní evidenci (vytvoření centrální knihy úrazů), která je zveřejněná na

intranetu zmíněné organizace. Součástí centrální knihy úrazů jsou i jednotlivé kopie záznamů o úrazu. Smyslem této „duplicitní“ evidence je zajistit zejména okamžitou informovanost vedení organizace a rovněž i důslednost a jednotnost při zpracování informací v rámci celé organizace. V mnoha případech totiž dochází ze stran kontrolních orgánů k dodatečnému požadavku na dodání dalších údajů, a tak díky centrální knize úrazů je možné tyto informace poskytnout bez zbytečného prodlení, které mají mnohdy zásadní pozitivní vliv na případné dodatečné sankce ze stran těchto orgánů, zejména z důvodu nečinnosti v oblasti spolupráce ze strany zaměstnavatele.

Dalším důležitým dokladem, jak již bylo několikrát zmíněno, je záznam o úrazu. Tento záznam o úrazu je v podmínkách státní organizace vypracován zaměstnancem pověřeným agendou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který nese přímou odpovědnost za řádné vypracování a odeslání stanoveným orgánům a institucím. Ještě před samotným odesláním je nutné zajistit podpisy a kontrolu. Zejména se jedná o podpis úrazem postiženého zaměstnance, zástupce příslušné odborové organizace a zaměstnavatele – převážně příslušného ředitele organizační jednotky. Vzhledem k požadavkům právních předpisů je téměř vždy nutné sepsat i záznam o úrazu – hlášení změn. Ve státní organizaci Správa železniční dopravní cesty se převážně tento dokument sepisuje v případech, kdy úrazem postižený zaměstnanec opětovně nastoupí do práce, tj. skončí jeho pracovní neschopnost z důvodu pracovního úrazu, nebo v případech, kdy hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance je delší než pět dnů.

Právě otázka času je někdy klíčovou, mnohdy zlomovou záležitostí ve smyslu splnění dalších povinností daných právními předpisy.

Jako například je možné uvést příklad, kdy byl úrazem postižený zaměstnanec od 1. 9. 2015 v pracovní neschopnosti a od 3. 9. 2015 – do 7. 9. 2015 hospitalizován v nemocničním zařízení.

Zde je nutné položit otázku, zda je povinností zaměstnavatele sepsovat záznam o úrazu – hlášení změn z důvodů hospitalizace. Vycházíme-li z počítání času dle občanského zákoníku, tak je povinností již o tomto dodatečně informovat příslušné instituce. Při hospitalizaci se počítá již započatý den, oproti počítání lhůt při ohlášení pracovního úrazu se vychází až ze dne následujícího. Tato informace bývá rovněž i pro mého zaměstnavatele mnohdy nepotěšující zprávou.

Pro nemoci z povolání nemá státní organizace Správa železniční dopravní cesty stanovené závazné pokyny, a tak uznané nemoci z povolání jsou evidovány volnou formou, převážně založením dostupných informací do složky ke konkrétnímu zaměstnanci.

16.3 Odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání

V podmínkách státní organizace Správa železniční dopravní cesty je problematika odškodnění zahrnuta rovněž do několika oblastí. Nejprve je nutné vycházet ze stanoviska zaměstnavatele, a to v jaké míře bude pracovní úraz, nebo nemoc z povolání odškodněna. V převážné většině se jedná u dané organizace o 100 % odškodnění, ač již v minulosti bylo nutné několikrát přistoupit ke krácení v rozsahu 10 – 100 %. Na základě této informace je možné dát následně pokyn pro zpracování dalších dokladů.

V této fázi je nutná součinnost konkrétně úrazem postiženého zaměstnance, účetní/mzdového specialisty a zaměstnance pověřeného agendou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který celou problematiku koordinuje za účelem vyřízení a uzavření případu.

16.3.1 Náhrada mzdy

Tiskopis náhrady ztráty na výdělků je dokumentem, který poskytuje informaci o ušlé mzdě. Podkladem jsou údaje zpracované okresní správou sociálního zabezpečení, která poskytne informaci o výši vyplacených nemocenských dávek a údaje zpracované zaměstnavatelem, který na základě počtu dnů pracovní neschopnosti a výši hrubé mzdy stanoví celkovou ztrátu na výdělků. Zde je nutné připomenout, že náhradu ztráty na výdělků je nutné úrazem postiženému zaměstnanci vyplácet pravidelně, minimálně jednou měsíčně, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak. Forma dohody není zákonem taxativně vymezena, a tak může být zpracována volnou formou.

Vlastní výpočet v obecné rovině vychází z následujících údajů:

Ztráta na výdělků = náhrada mzdy + nemocenské dávky

16.3.2 Náhrada mzdy po skočení pracovní neschopnosti

Problematika náhrady ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se dotýká zejména případů, kdy zaměstnanec nemůže po například vzniku nemoci z povolání dále vykonávat svoji činnost, a tak díky přeřazení na jinou práci nebo ukončení pracovního poměru z důvodu nemoci z povolání dosahuje mnohem nižšího výdělku.

Základem pro výpočet je hrubý měsíční výdělek před vznikem škody a výdělek, kterého zaměstnanec v dané chvíli dosahuje. Jelikož se jedná o značně složitou problematiku výpočtu, kdy je neustále nutné dokládat podklady související s řádným odškodněním, jako i například doklad o evidenci na úřadě práce, výši přiznaného invalidního důchodu apod., tak v podmínkách státní organizace Správa železniční dopravní cesty je tato agenda vždy předána na pojišťovnu, u které je tato organizace pojištěna pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

16.3.4 Bolestné

Zajištění posudku o bolestném je v podmínkách státní organizace Správa železniční dopravní cesty vždy záležitostí úrazem postiženého zaměstnance. V mnoha případech bývá zajištění tohoto dokumentu ze strany příslušného zaměstnance značně zdržováno, ovšem vzhledem k citlivým údajům nemá zaměstnavatel možnost využít jiných možností pro zajištění předmětného posudku.

Bodové ohodnocení je ze strany lékaře vždy zpoplatněno. Jelikož se však jedná o podklady sloužící pro následný výpočet, který je součástí celkového odškodnění, tak i tyto související náklady jsou vždy zahrnuty do nároků úrazem nebo nemocí z povolání poškozeného zaměstnance. Výše bolestného je odvislá z předmětu poškození, které je identifikováno příslušným kódem, klasifikací poškození zdraví a počtem bodů.

Výběr některých bodových ohodnocení odškodnění bolesti dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb.:

- Cizí tělísko zaseknuté do rohovky – 15 bodů
- Otřes mozku těžký – 60 bodů
- Otok hrudní míchy – 100 bodů
- Vymknutí ramenního kloubu – 50 bodů.

16.3.5 Způsob výplaty odškodnění

Způsob výplaty, resp. rozhodnutí o způsobu výplaty odškodnění zaměstnanci se odvíjí od vážnosti daného případu. Standardně se v podmínkách organizace uplatňuje systém výplaty ze strany zaměstnavatele a následném požadavku na refundaci po pojišťovně, konkrétně Kooperativa, pojišťovna a.s. Hlavními podklady pro pojišťovnu jsou jednak podklady určující výši odškodnění a dále informace o vyplacení odškodnění ve mzdě. Takovým dokladem je v podmínkách organizace platební příkaz.

Je-li zvolen způsob výplaty ze strany pojišťovny, tak to pro zaměstnance znamená jednu nepříjemnou skutečnost, a to, že si bude muset podat daňové přiznání na příslušném finančním úřadě sám, tj. nedojde k ročnímu zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti ze strany zaměstnavatele.

17 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ

V rámci této práce byly stanoveny dvě hypotézy. Hypotézy vycházejí z konkrétních případů, které budou pro objasnění blíže specifikovány.

Hypotéza č. 1

Popis případu: Dne 18. 6. 2015 došlo po vzájemné slovní potyčce mezi dvěma zaměstnanci J. H. a K. N. k fyzickému napadení pana J. H. Účastníkem události byl přítomen i pan T. K.

Událost se přihodila v době, kdy pan J. H. uklízel ve staniční budově a při té příležitosti se bavil se svým kolegou K. N. na téma politického dění v České republice. Po krátké výměně názorů došlo k napadení pana J. H. panem K. N.

Pan J. H. ve své výpovědi uvádí – při úklidu staničních prostor jsem byl po slovní výměně názorů s panem K. N., ohledně politické situace v České republice, tímto zaměstnancem napaden. Několikrát mě udeřil do hrudníku a následně se mnou hodil na zem. Náhle se tam objevil další kolega pan T. K., který pana K. N. ode mne odtrhl. V důsledku napadení pociťuji bolest v kolenou.

Pan K. N. ve své výpovědi uvádí – po slovní výměně názorů s panem J. H. jsem jej vytlačil z místnosti, kde nešťastnou náhodou zakopl o zvýšený práh. Poté jsem z místnosti odešel.

Pan T. K. ve své výpovědi uvádí – z vedlejší kanceláře jsem slyšel pana J. H. a pana K. N. jak se spolu baví na téma politického dění v České republice. Náhle jsem zahlédl, jak se pan K. N. zvedá od stolu a útočí na pana J. H. Přišel jsem se podívat, co se děje a vidím, že pan K. N. opakovaně strká do pana J. H., který několikrát upadl na zem. Jakmile mě pan K. N. zahlédl, tak od svého počínání upustil a odešel.

Na uvedený případ lze pohlížet několika směry. Nejprve je nutné stanovit, zda se událost přihodila v době výkonu práce při plnění pracovních povinností.

Vzhledem k časovému úseku, kdy k události došlo a jednotlivým výpovědím lze konstatovat, že se událost skutečně přihodila v době výkonu práce, ovšem není možné opomenout související otázku, a to, zda se v daném případě zároveň jednalo o „plnění pracovních povinností“.

Je nutné připomenout, že předmětem hádky byla politická situace v České republice. Ač se toto téma obou zaměstnanců značně životně dotýká, tak nemají tito zaměstnanci v náplni své práce tuto politickou situaci v naší zemi hodnotit, a tak se lze přiklonit k názoru, že zaměstnanci v době své hádky neplnili své pracovní povinnosti – se jednalo o exces.

Pro objektivní objasnění je možné dále využít část judikátu v obdobné věci. *„Jestliže dojde u pracovníka organizace k poškození na zdraví nebo ke smrti úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu tím vzniklou organizace. Jestliže však dojde k poškození na zdraví nebo ke smrti pracovníka v nepřímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, např. při osobním konfliktu pracovníků v pracovní době, a organizace za škodu neodpovídá podle úpravy obecné odpovědnosti, odpovídá za škodu tím vzniklou škůdce podle úpravy občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu; způsobil-li takto škodu obviněný, může poškozený vůči němu uplatnit nárok na její náhradu v adhezním řízení“.*⁶⁹

V souladu s poznatky uvedených v teoretické části této bakalářské práce a dále z dalšího uvedeného v této věci lze objektivně stanovit, že napadení pana J. H. panem K. N. bylo sice v pracovní době, ovšem nikoliv při plnění pracovních povinností, a tak se z pohledu zaměstnavatele nejedná o pracovní úraz. Odpovědnost za úraz je nutné řešit samotnými zaměstnanci, a to občanskoprávní, či trestněprávní cestou – např. podáním žaloby u příslušného soudu.

Ač se událost jevila vzhledem k časové události zcela zřejmou, tak se hypotéza v daném případě nepotvrdila.

⁶⁹ Judikát NS ČSR Cpj 37/74, R 11/1976. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-27].

Hypotéza č. 2

Dne 30. března 2015 došlo v kolejišti železniční stanice k pracovnímu úrazu paní Z. B., která na následky zranění dne 17. dubna 2015 zemřela.

Popis případu: Paní Z. B. nastoupila dne 30. března 2015 na pravidelnou směnu. Dle pracovní náplně měla zaměstnankyně Z. B. kontrolovat a organizovat provoz na 5. a 6. koleji, na kterou pravidelně docházela po stanovené přístupové cestě. Při chůzi ke koleji č. 6 došlo k podvrtnutí její pravé dolní končetiny. Pro neutišující bolest paní Z. B. vyhledala lékařské ošetření, kde jí bylo konstatováno, že došlo k fraktuře nártu pravé dolní končetiny. Paní Z. B. byla následně v pracovní neschopnosti, kdy dne 17. dubna náhle zemřela.

Zde je velice obtížné stanovit, zda zranění, které paní Z. B. utrpěla při výkonu práce, bylo příčinou jejího náhlého úmrtí. Jelikož se jednalo z pohledu laické veřejnosti o banální zranění, tak bylo třeba se odkázat na odborné stanovisko lékaře. Z důvodu úmrtí mladého člověka byla nařízena rovněž i soudní pitva, která potvrdila, že paní Z. B. zemřela na následky svého původního zranění.

Není pochyb, že zranění, které paní Z. B. utrpěla bylo při plnění pracovních povinností, a tak bylo správné konstatovat, že se jednalo o pracovní úraz. Případ je o to zajímavější, že náhlé úmrtí bylo dle lékařské zprávy způsobeno embolií. Dle pitevního protokolu se jednalo o „*embolizaci plicnice, která vznikla v důsledku trombózy žil. Trombóza byla zdravotní komplikací protrahované imobilizace pravé dolní končetiny pro zlomeninu*“.⁷⁰ Po nutném „přeložení“ výsledné zprávy ze strany lékaře poskytující pracovnělékařské služby zaměstnavatel přistoupil ke konstatování, že se v daném případě jednalo o pracovní úraz s následkem smrti.

V uvedeném případě je nutné upozornit na skutečnost, že není možné se při posuzování souvislosti s pracovním úrazem vždy orientovat pouze na prvotní příčinu zranění, které vzniklo při plnění pracovních povinností. Úmrtí zaměstnankyně bylo sice na embolii, která mohla vznést pochybnosti o souvislosti s prvotním zraněním, ovšem díky lékařské

⁷⁰ DOGOŠI, M. a PILIN. A. *Pitevní protokol 0317*.

vědě a celkovému objasnění se prokázalo, že příčinná souvislost byla právě se zraněním, které zaměstnankyně utrpěla při plnění pracovních povinností.

V tomto případě se hypotéza potvrdila. Pracovní úraz s následkem smrti byl odškodněn – bohužel však jen pozůstalým...

18 PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ V ORGANIZACI

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace zaměstnává zaměstnance v různých odborných profesích. Zejména se jedná o klasické úředníky, zaměstnance řídicí a organizující drážní dopravu a zaměstnance zajišťující správu a údržbu železniční dopravní cesty.

Převážná část zranění, resp. pracovních úrazů má původ v manuální činnosti, tj. zejména u zaměstnanců infrastruktury. Ze statistických údajů je patrné, že roky 2012 – 2013 byly na počet pracovních úrazů s ohledem na celkový počet zaměstnanců dosti podobné. Při četnosti úrazů na 100 zaměstnanců to přibližně odpovídá počtu dvěma úrazům.

V následující tabulce a grafu jsou znázorněna data o celkovém počtu úrazů ve vztahu k počtu zaměstnanců.

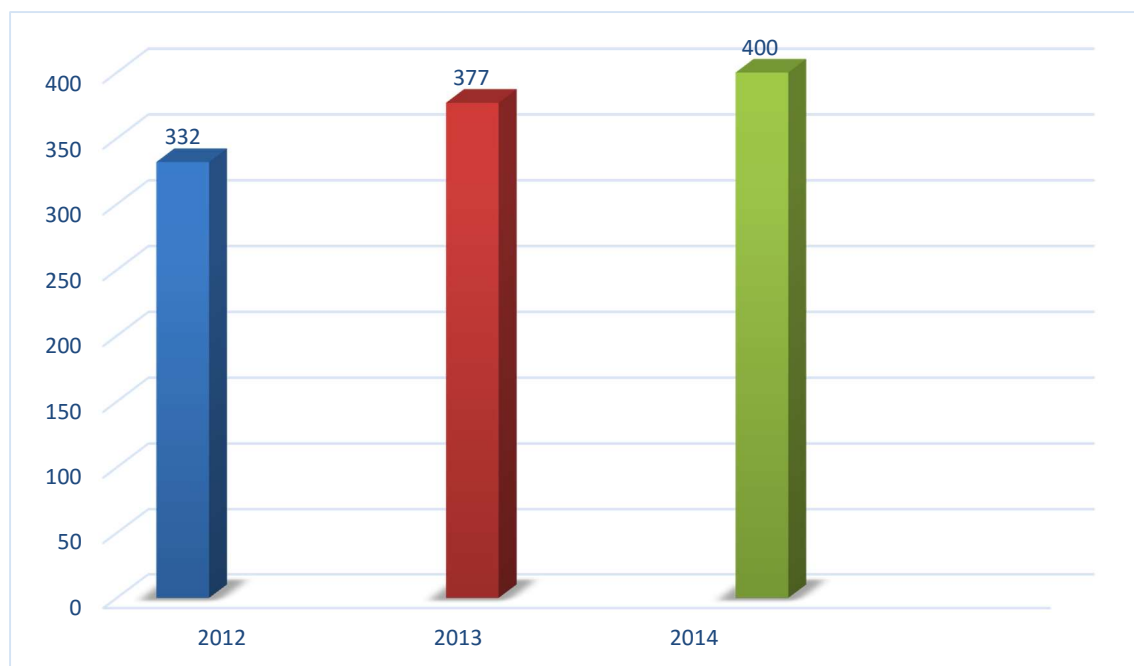
Tabulka 1: Přehled pracovní úrazovosti

Rok	Počet úrazů	Počet zaměstnanců	Četnost úrazů (na 100 zaměstnanců)
2012	332	17 331	1,92
2013	377	17 200	2,19
2014	400	17 331	2,30

Zdroj⁷¹

⁷¹ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Graf 1: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014



Zdroj⁷²

Detailnější rozbor poskytne informaci o jednotlivých druzích zranění, kde je již patrné, že se státní organizaci nevyhýbají pracovní úrazy ani s následkem smrti.

V roce 2012 bylo evidováno celkem 332 pracovních úrazů, z toho 2 smrtelné, 4 s hospitalizací delší než 5 dnů, závažný pracovní úraz nebyl evidován, 117 ostatních s pracovní neschopností delší než 3 dny, 2 ostatní s pracovní neschopností do 3 dnů a 207 bez pracovní neschopnosti.

⁷² Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Tabulka 2: Přehled pracovní úrazovosti dle druhu úrazu – rok 2012

Druh úrazu	Počet
Smrtelný	2
S hospitalizací delší než 5 dnů	4
Ostatní s pracovní neschopností delší než 3 dny	117
Ostatní s pracovní neschopností do 3 dnů	2
Ostatní bez pracovní neschopnosti	207

Zdroj⁷³

V roce 2013 bylo evidováno celkem 377 pracovních úrazů, nebyl evidován žádný smrtelný pracovní úraz, s hospitalizací delší než 5 dnů bylo evidováno celkem 6 pracovních úrazů, dále bylo evidováno 117 ostatních s pracovní neschopností delší než 3 dny, 0 ostatních s pracovní neschopností do 3 dnů a 254 bez pracovní neschopnosti.

Tabulka 3: Přehled pracovní úrazovosti dle druhu úrazu – rok 2013

Druh úrazu	Počet
Smrtelný	0
S hospitalizací delší než 5 dnů	6
Ostatní s pracovní neschopností delší než 3 dny	117
Ostatní s pracovní neschopností do 3 dnů	0
Ostatní bez pracovní neschopnosti	254

Zdroj⁷⁴

⁷³ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

⁷⁴ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

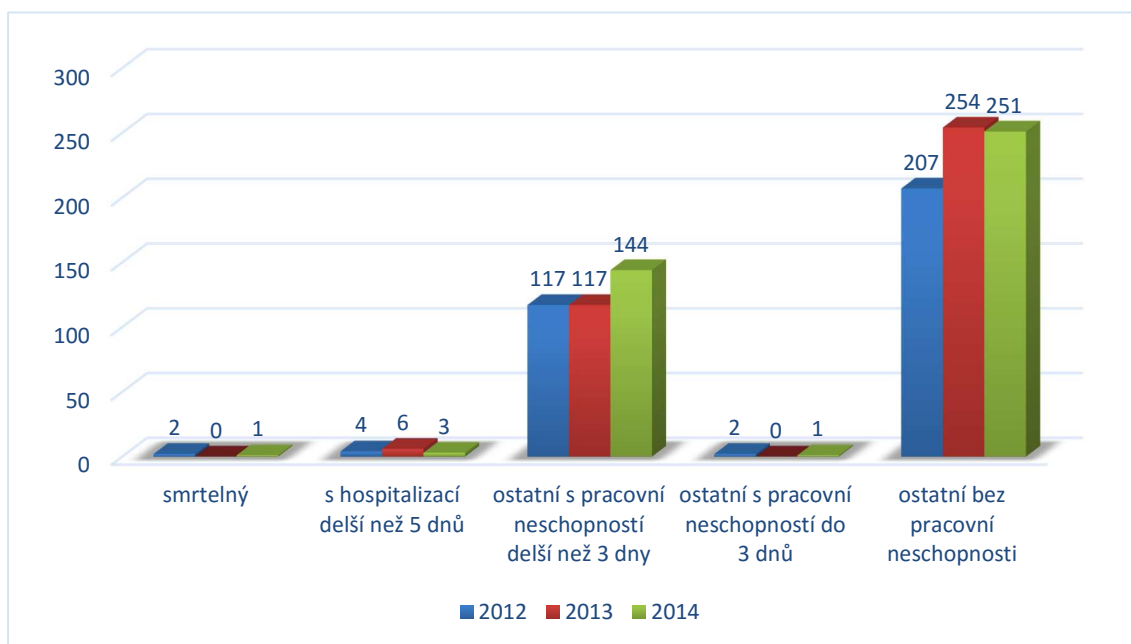
V roce 2014 bylo evidováno celkem 400 pracovních úrazů, z toho byl evidován 1 smrtelný pracovní úraz, s hospitalizací delší než 5 dnů byly evidovány celkem 3 pracovní úrazy, dále bylo evidováno 144 ostatních s pracovní neschopností delší než 3 dny, 1 ostatní s pracovní neschopností do 3 dnů a 251 bez pracovní neschopnosti.

Tabulka 4: Přehled pracovní úrazovosti dle druhu úrazu – rok 2014

Druh úrazu	Počet
Smrtelný	1
S hospitalizací delší než 5 dnů	3
Ostatní s pracovní neschopností delší než 3 dny	144
Ostatní s pracovní neschopností do 3 dnů	1
Ostatní bez pracovní neschopnosti	251

Zdroj⁷⁵

Graf 2: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014 dle druhu úrazu



Zdroj⁷⁶

⁷⁵ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

⁷⁶ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Z analýzy dat je patrné, že ač se zaměstnavatel snaží o maximální zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně stanovení vhodnějších technologických postupů, tak přesto dochází k nárůstu počtu pracovních úrazů, a to zejména u ostatních s pracovními neschopnostmi delší než 3 dny a ostatních bez pracovní neschopnosti.

Z další tabulky a následujícího grafu je možné konstatovat, že největší podíl pracovních úrazů připadá na zaměstnance starší 50 let. Toto zjištění je vnímáno jako paradox, a to zejména s odkazem na předpokládanou získanou zkušenost a vybudovanou opatrnost u těchto zaměstnanců. Tuto informaci však může částečně zkreslovat průměrný věk zaměstnanců, který činí 46 let.

Tabulka 5: Přehled pracovní úrazovosti dle věku zraněných – rok 2012

Věk	Počet úrazů
do 30 let	21
31 – 40 let	84
41 – 50 let	107
nad 50 let	120

Zdroj⁷⁷

Tabulka 6: Přehled pracovní úrazovosti dle věku zraněných – rok 2013

Věk	Počet úrazů
do 30 let	30
31 – 40 let	79
41 – 50 let	130
nad 50 let	138

Zdroj⁷⁸

⁷⁷ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

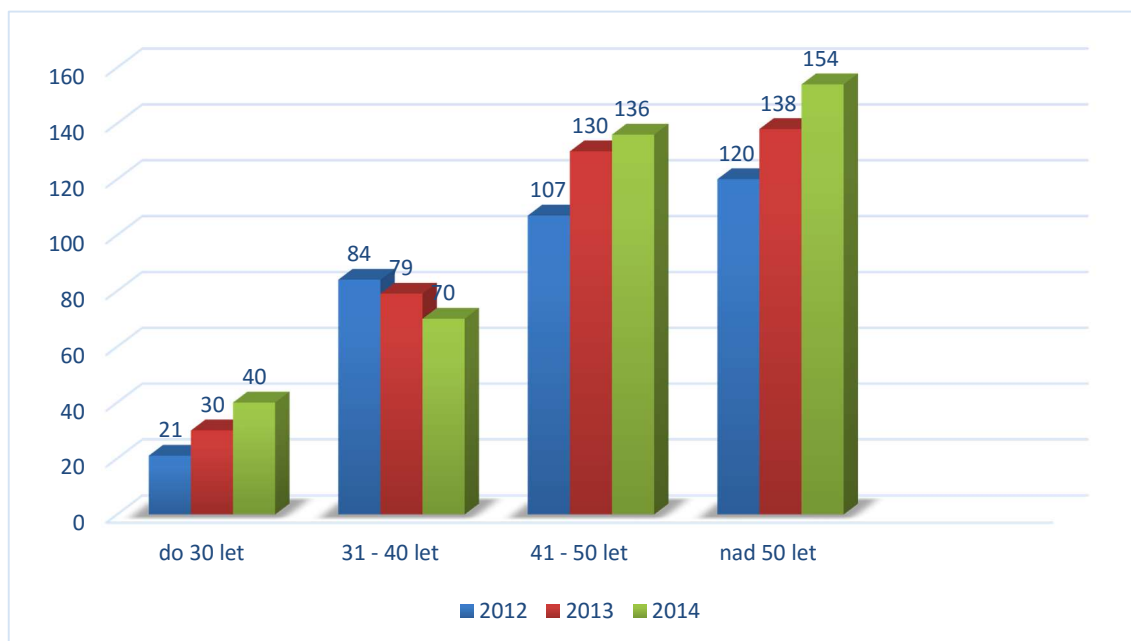
⁷⁸ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Tabulka 7: Přehled pracovní úrazovosti dle věku zraněných – rok 2014

Věk	Počet úrazů
do 30 let	40
31 – 40 let	70
41 – 50 let	136
nad 50 let	154

Zdroj⁷⁹

Graf 3: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014 dle věku zraněných



Zdroj⁸⁰

Při rozboru pracovní úrazovosti v závislosti na délce odpracovaných let v dané společnosti lze konstatovat, že nejvíce ohroženou rizikovou skupinou je věk v rozmezí 10 – 20 let.

⁷⁹ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

⁸⁰ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Tabulka 8: Přehled pracovní úrazovosti dle odpracovaných let zraněných – rok 2012

Délka pracovního poměru	Počet úrazů
do 1 roku	8
1 – 2 roky	5
2 – 5 let	24
5 – 10 let	38
10 – 20 let	114
20 – 30 let	79
nad 30 let	64

Zdroj⁸¹

Tabulka 9: Přehled pracovní úrazovosti dle odpracovaných let zraněných – rok 2013

Délka pracovního poměru	Počet úrazů
do 1 roku	9
1 – 2 roky	18
2 – 5 let	28
5 – 10 let	38
10 – 20 let	106
20 – 30 let	99
nad 30 let	79

Zdroj⁸²

⁸¹ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

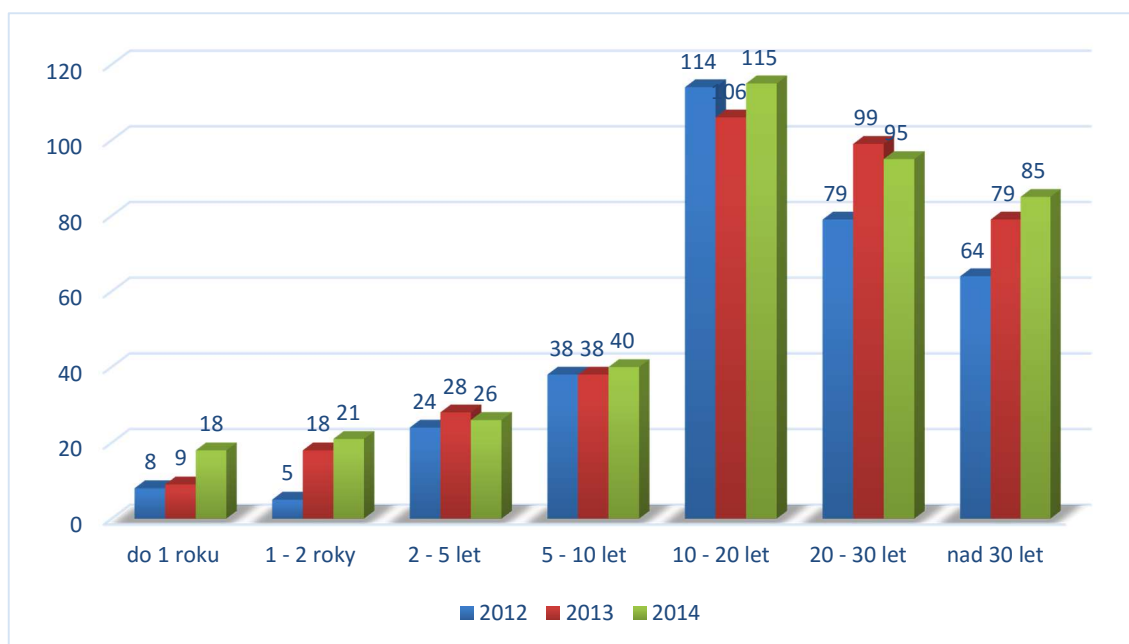
⁸² Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Tabulka 10: Přehled pracovní úrazovosti dle odpracovaných let zraněných – rok 2014

Délka pracovního poměru	Počet úrazů
do 1 roku	18
1 – 2 roky	21
2 – 5 let	26
5 – 10 let	40
10 – 20 let	115
20 – 30 let	95
nad 30 let	85

Zdroj⁸³

Graf 4: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014 dle odpracovaných let zraněných



Zdroj⁸⁴

⁸³ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

⁸⁴ Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Z uvedených tabulek a grafů je patrné, že by se státní organizace Správa železniční dopravní cesty měla při preventivní činnosti ve vztahu k pracovní úrazovosti zaměřit zejména na nejvíce dvě ohrožené skupiny. Zejména se jedná o zaměstnance, kteří jsou starší 50 let a dále o zaměstnance, kteří jsou u společnosti v pracovním poměru v rozmezí 10 – 20 let.

Ohledně počtu smrtelných pracovních úrazů autor této práce vnímá tuto informaci sice jako závažnou, ovšem s ohledem na rizikovost daných profesí a ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců se tento údaj v současné době nejeví jako výrazně znepokojující.

Největší počet pracovních úrazů se z hlediska druhu úrazu a dle dostupných dat prokázal u pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny. V rozmezí let 2012 – 2014 se jednalo celkem o 378.

Z tabulek a grafu je zřejmé, že pracovní úrazovost u státní organizace Správa železniční dopravní cesty má stále tendenci nárůstu.

Autor této práce měl v úmyslu zhodnotit i stav nemocí z povolání u této organizace v rozmezí let 2012 – 2014, ovšem z důvodu nedostatečně poskytnutých dat a informací nebylo možné analýzu provést.

ZÁVĚR

Bakalářská práce pojednává o problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání. Je nutné podotknout, že ačkoliv je legislativa v této věci ustálená, tak se přesto vyskytují mnohé nejasnosti, které mají zásadní dopad na jejich objasnění. Problémy mohou vyvolávat i skutečnosti, že celková oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je mnohými stále vnímána jako něco nepříjemného, nežádoucího, zbytečného a hlavně jako něco velmi nákladného.

Je pravdou, že při zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci vznikají zaměstnavatelům značné náklady, které mnohdy nemají charakter návratu, či alespoň pocitu dobře investovaných financí, ovšem jinak to zatím nejde.

Ve vztahu k bezpečnosti a ochrany zdraví je však nutné poukázat i na samotné zaměstnance, kteří rovněž musí změnit svůj pohled k zajištění jejich bezpečnosti. Nelze donekonečna přihlížet k jejich častým argumentům, že bezpečnost nešla zajistit z důvodu nedostatku času a uplatňovat tak známé pořekadlo „někdo musí vyzkoušet, kudy cesty nevede“. Ze zkušeností se totiž již mnohokrát prokázalo, že se spíše jedná o lenost nebo nezkušenost daného zaměstnance. Bohužel tato fakta mívají mnohdy fatální následky.

Nastává tak otázka, jak tedy zmírnit nežádoucí dopady práce na život a zdraví zaměstnance a následně na jejich odškodnění – je-li to vůbec možné.

Převážně lze doporučit neustálou prevenci a školení. Ovšem školení nejen samotných „pracujících“ zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, ale i školení zaměstnanců odpovědných za objasnění a odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání, protože i tito zaměstnanci, z důvodu své nezkušenosti, dělají značné chyby, z kterých tzv. těží pojišťovny. Především formou neplnění pojistného plnění, nebo uplatnění nároků na regres. Samotnou příčinou však může být i jen nesprávné nebo nedostatečné sepsání popisu příčin a okolností vzniku pracovního úrazu uvedeného v záznamu o úrazu.

Bakalářská práce se rovněž zabývá i rozbořem pracovní úrazovosti u státní organizace Správa železniční dopravní cesty. Ač se jedná o velkou organizaci, která zaměstnává přes 17 tisíc zaměstnanců, zaměřených zejména na profese v provozované železniční dopravní cestě, tak lze konstatovat, že stav úrazovosti je přiměřený, ovšem je to pouze subjektivní názor autora.

V problematice odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání byl v roce 2015 značný posun, a to zejména ve formě zvýšení bodového ohodnocení. I přestože došlo více než k dvojnásobnému plnění, oproti předešlé legislativě, tak nelze konstatovat, že se jedná o částku, která poškození na zdraví zcela vykompenzuje.

Je tedy vždy převážně na samotných zaměstnancích, jak k zajištění své bezpečnosti a ochraně zdraví při práci budou přistupovat a dále co si nechají líbit od svého zaměstnavatele, i když si autor této práce uvědomuje, že je to mnohdy velmi těžké.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení – I. část. 2.* rozšířené vydání. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0728-X.

ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení – I. část. 3.* přepracované vydání. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1393-2.

BAUMRUK, J. aj. *Analýza rizik při práci*, 1. vydání. Praha: Fortuna, 2000. ISBN 80-7071-168-X.

DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví dětí ve školách*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-373-7.

DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. opravené vydání. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-374-4.

JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 4. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-474-3.

KOSINA, M. *Bezpečnost práce – nedílná součást života*. 1. vydání. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2008. ISBN 978-80-90391-79-6.

ROMANĚNKO, J., P. SKÁCELÍK a kolektiv. *Legislativa BOZP ve školství*. Praha: SONDY, 2008. ISBN 978-80-86846-26-2.

ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-837-6.

TUČEK, M. a ŠUBRT, B. *Pracovnílékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-820-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

BEZROUŠKA, P. *Co je to škoda a co je to újma*. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/395-co-je-to-skoda-a-co-je-to-ujma/>

Bolest. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Bolest>

MAZÁNKOVÁ, I. *Odborová organizace a odborová práva*. [Online]. © 2013 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2520.pdf

Nový občanský zákoník - Nemajetková újma. [Online]. © 2013 – 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/nahrada-ujmy/konkretni-zmeny/nemajetkova-ujma>

O nás. [online]. ©2015 [cit. 2015-12-08]. Dostupné z: <http://www.szdc.cz/o-nas.html>

Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za nemoci z povolání a pracovní úrazy. [Online]. © 2015 [cit. 2015-12-01]. Dostupné z: <http://www.ceskapojistovna.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/podrobne>

Směrnice Správy železniční dopravní cesty č. 64, o pracovních úrazech, [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://intranet.szdc.cz/eDAP/LegislationLibrary/Forms/Zverejnene.aspx>.

Státní úřad inspekce práce – základní údaje. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR – Národní registr nemocí z povolání. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z: <http://uzis.cz/registry-nzis/nrnp>

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. [Online]. © 2015 [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>

Seznam ostatních zdrojů

ČSN OHSAS 18001. *Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Požadavky*. Praha: Český normalizační institut, 2008. s. 15. Třídící znak 01 0801.

DOGOŠI, M. a PILIN. A. *Pitevni protokol 0317*.

Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-10].

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-07].

Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

Zákon č. 290/1995 Sb. kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-26].

Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-06].

Nářízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-10-30].

Nářízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-12-01].

Nařízení vlády č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění.
In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-12-01].

Vyhláška č. 104/2012 Sb. o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze uznat o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-01].

Interní data státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Judikát NS ČSR Cpj 37/74, R 11/1976. In: *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [cit. 2015-11-27].

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled pracovní úrazovosti	65
Tabulka 2: Přehled pracovní úrazovosti dle druhu úrazu – rok 2012.....	67
Tabulka 3: Přehled pracovní úrazovosti dle druhu úrazu – rok 2013.....	67
Tabulka 4: Přehled pracovní úrazovosti dle druhu úrazu – rok 2014.....	68
Tabulka 5: Přehled pracovní úrazovosti dle věku zraněných – rok 2012.....	69
Tabulka 6: Přehled pracovní úrazovosti dle věku zraněných – rok 2013.....	69
Tabulka 7: Přehled pracovní úrazovosti dle věku zraněných – rok 2014.....	70
Tabulka 8: Přehled pracovní úrazovosti dle odpracovaných let zraněných – rok 2012 .	71
Tabulka 9: Přehled pracovní úrazovosti dle odpracovaných let zraněných – rok 2013 .	71
Tabulka 10: Přehled pracovní úrazovosti dle odpracovaných let zraněných – rok 2014	72

Seznam grafů

Graf 1: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014.....	66
Graf 2: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014 dle druhu úrazu.....	68
Graf 3: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014 dle věku zraněných.....	70
Graf 4: Pracovní úrazovost v letech 2012 – 2014 dle odpracovaných let zraněných....	72

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Radek Janouš

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 66

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 10

Počet ostatních zdrojů: 14

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Kosina