

# **Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

**Bakalářská práce**

**Vedoucí práce:  
JUDr. Jana Mervartová**

**Vypracovala:  
Alena Heinzová**

**Brno 2016**

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce JUDr. Janě Mervartové za nápomocnost, vstřícnost, podporu a odborné rady při psaní této práce. Dále bych ráda poděkovala panu Michalu Charvátovi, vedoucímu oddělení pro bezpečnost a ochranu zdraví závodu Zora Olomouc, za poskytnutí praktického příkladu a cenné rady.

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 23. května 2016

---

## **Abstract**

HEINZOVÁ, Alena. Compensation for work injuries and occupational diseases. Brno, 2016. Bachelor thesis. Mendel University in Brno. Supervisor JUDr. Jana Mervartová..

In this bachelor thesis I deal with the notification of work accidents . The work consists of two parts - theoretical part where I deal with only basic terms, a legislative provision of compensation under the Law no. 262/2006 Coll , the Labour Code and the Government Regulation no. 276/2015 Coll, on compensation for pain and social impairment caused by an accident at work or occupational disease. In the practical part I try the example of practical production company to show the calculation of the compensation itself . In conclusion, I evaluate the economic impact of accidents and compare the existing and amended legislation .

## **Keywords**

Work injury, occupational disease, compensations for damage, liability insurance, types of compensations

## **Abstrakt**

HEINZOVÁ, Alena. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Brno, 2016. Bakalářská práce. Mendelova univerzita v Brně. Vedoucí práce JUDr. Jana Mervartová.

V této bakalářské práci se zabývám odškodňováním pracovních úrazů. Práce se skládá ze dvou částí - části teoretické, kde se zabývám výhradně základními pojmy, legislativním ustanovením odškodňování podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce a dále nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V praktické části se pokusím na příkladu z praxe výrobního podniku ukázat výpočet samotného odškodnění. V závěru vyhodnotím ekonomické dopady úrazovosti a dále srovnám stávající a novelizovanou právní úpravu.

## **Klíčová slova**

Pracovní úraz, nemoc z povolání, odškodnění, zákonné pojistění, náhrady

.

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cíl práce</b>	<b>9</b>
1.1	Úvod .....	9
1.2	Cíl práce.....	9
1.3	Metodika .....	9
<b>2</b>	<b>Základní pojmy vztahující se k problematice odškodňování pracovních úrazů</b>	<b>11</b>
2.1	Pracovní úraz.....	11
2.2	Nemoc z povolání.....	11
2.2.1	Hlášení nemoci z povolání.....	12
2.3	Objektivní a subjektivní odpovědnost.....	13
2.4	Škoda, škodní událost, příčinná souvislost.....	13
2.5	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....	14
<b>3</b>	<b>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem</b>	<b>18</b>
3.1	Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele .....	18
3.2	Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání	19
3.3	Zákonné pojištění .....	20
<b>4</b>	<b>Druhy náhrad při pracovních úrazech</b>	<b>24</b>
4.1	Náhrada za ztrátu na výdělku.....	24
4.1.1	Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	24
4.1.2	Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti....	26
4.2	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění .....	27
4.3	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.....	29
4.4	Náhrada věcné škody .....	29
4.5	Náhrada škody spojená s úmrtím zaměstnance .....	30
4.6	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	30
4.6.1	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	31

---

4.7	Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	31
<b>5</b>	<b>Praktická část</b>	<b>32</b>
5.1	Charakteristika a základní informace o vybrané firmě.....	32
5.2	Pracovní úraz 7/2015.....	33
5.2.1	Výpočet odškodnění .....	34
5.2.2	Náhrada mzdy.....	34
5.2.3	Nemocenská .....	35
5.2.4	Náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti .....	36
5.2.5	Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti....	36
5.2.6	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	36
5.2.7	Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením .....	37
5.2.8	Celkové plnění od pojišťovny.....	37
<b>6</b>	<b>Diskuze</b>	<b>38</b>
<b>7</b>	<b>Závěr</b>	<b>42</b>
<b>8</b>	<b>Literatura</b>	<b>43</b>

## Seznam obrázků

<b>Obr. 1</b>	<b>Příklad matice rizik</b>	<b>16</b>
<b>Obr. 2</b>	<b>Příhláška k pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání</b>	<b>47</b>
<b>Obr. 3</b>	<b>Oznámení o škodné události</b>	<b>48</b>
<b>Obr. 4</b>	<b>Záznam o pracovním úrazu závodu Zora Olomouc</b>	<b>50</b>
<b>Obr. 5</b>	<b>Evidenční list úrazu</b>	<b>54</b>

## Seznam tabulek

<b>Tab. 1</b>	<b>Vývoj pracovních úrazů v letech 2011 - 2015</b>	<b>32</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Počet ukazatelů ve společnosti za rok 2015</b>	<b>33</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Sumarizace důležitých informací pro výpočet odškodnění</b>	<b>34</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Výpočty hrubé a denní mzdy, hrubého měsíčního výdělku</b>	<b>34</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Výpočet náhrady mzdy podle zákona č. 262/2006 Sb.</b>	<b>35</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Přehledný postup výpočtu nemocenské</b>	<b>35</b>



# 1 Úvod a cíl práce

## 1.1 Úvod

Každý z nás za svůj život již pracoval, například v létě na brigádě nebo je již v důchodovém věku, nebo je momentálně ekonomicky činný. Při volbě povolání mnoho lidí nezkoumá následky své budoucí práce vzhledem ke zdravotním rizikům, což je pracovní úraz nebo dokonce i nemoc z povolání. A i kdyby je zkoumali, nikdo neví, co se mu stane příští minutu, hodinu, den. V práci, ať už děláme cokoli, je mnoho nástrah, kterým bychom se měli vyhýbat. Žádná vykonávaná práce není zcela bez rizika – ať už se jedná o kancelářskou práci, jež je méně riziková, nebo práce horníka, kde jsou rizika podstatně vyšší. Aniž bychom si to uvědomovali, riziko při práci v kanceláři stále je, např. pořezání prstů o papír nebo uklouznutí. Tyto kancelářské práce nemůžeme zcela srovnávat s mnohem těžšími pracemi, nicméně i za úrazy vzniklé např. v kanceláři náleží odškodnění. Pokaždé, když jdeme do práce, měli bychom tam jít s tím, že se z ní chceme vracet zdraví a živí bez jakékoliv újmy a své chování tomu také přizpůsobit. Protože pokud tomu tak nebude a něco se nám stane, nemusí to být banální zranění, jenž se zahojí během pár dní. Může dojít k rozsáhlejšímu poranění vedoucí k vážnému úrazu či dokonce smrti. A veškeré naše jednání, nejen v práci, nás ovlivňuje na zbytek našeho života. Pokud tedy dovolíme, aby se nám něco stalo, ovlivníme tím nejen sebe, ale i naše okolí a to jak po psychické stránce, tak i po finanční.

Proto bychom měli být obeznámeni i s možnými náhradami při vzniku pracovního úrazu. Jejich přehled bude uveden i zde v této bakalářské práci.

## 1.2 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů v České republice. Hlavním cílem je aplikace dané legislativy na příklad z praxe. V praktické části se budu věnovat samotnému výpočtu jednotlivých náhrad dle nynějšího právního systému.

## 1.3 Metodika

Tato bakalářská práce je vypracovaná z odborných podkladů a podle právních předpisů platných v době vypracování práce, zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), dále zákon č. 205/2015 Sb., zákon, 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, mezi další předpisy, které jsem použila, patří nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolestí a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jako další zdroje použité v této bakalářské práci sloužily internetové stránky jednotlivých pojišťoven

a v neposlední řadě také podklady společnosti Nestlé Česko s.r.o., závodu Zora Olomouc.

Práce je rozdělena na několik částí a to na teoretickou část, kde je vymezena základní problematika a vysvětleny pojmy jako pracovní úraz, nemoc z povolání, dále také objektivní a subjektivní odpovědnost zaměstnavatele, škodná událost a příčinná souvislost. Další část je vyčleněna pro odpovědnost zaměstnavatele a její možnosti zproštění, povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V této druhé části je vyčleněné místo také na vysvětlení zákonného pojištění. V neposlední řadě jsou v teoretické části popsány jednotlivé náhrady náležící poškozeným zaměstnancům při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V praktické části je ukázka výpočtu jednotlivých náhrad na příkladu zranění pracovnice a dále je v praktické části uvedena úrazovost ve vybraném podniku.

## 2 Základní pojmy vztahující se k problematice odškodňování pracovních úrazů

V první řadě je potřebné si sjednotit terminologii k danému problému. K tomu slouží tato kapitola, kde uvedu pojmy jako pracovní úraz, nemoc z povolání samotnou a případné ohrožení z onemocnění. Tato problematika je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který byl novelizován zákonem č. 205/2015 Sb., zákon, 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.

### 2.1 Pracovní úraz

Podle ZP je pracovní úraz definován v § 271k následovně „*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*“. Dalším výkladem je i to, že pracovní úraz je také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Nicméně pracovním úrazem nemusí být jen tělesné zranění, ale celkově poškození zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli dotyčné osoby. Toto zranění může být způsobeno vnějšími vlivy, například tím, že pracovník vykonává práci, i když jen krátkodobě, na kterou není zvyklý a při níž je nucen zvýšit svou námahu nebo vykonávat pro něj nepřirozené pohyby. Naopak podle § 274 ZP není pracovním úrazem nic, co se stane zaměstnanci při cestě do práce či z práce.

Nicméně jednotný univerzální výklad toho, co je a co není pracovním úrazem v české legislativě neexistuje. Posouzení toho, jestli k pracovnímu úrazu došlo či nikoliv je podmínkou pro přiznání odškodnění zaměstnanci. V některých případech stačí, pokud tuto skutečnost uzná závodní lékař, v jiných je nutné znaleckého posudku. Při zadávání vypracování znaleckého posudku je vhodné ujasnit si, kdo tento znalecký posudek bude platit. Je možné se dohodnout tak, že znalecký posudek bude platit strana, která nevyhrála.

### 2.2 Nemoc z povolání

Nemoc z povolání je definována nařízením vlády č. 290/1995 a to následovně, *„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. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek“*.

Seznam nemocí z povolání je uveden v nařízení vlády č. 290/1995, jenž je platné od 15. 12. 1995. Jsou děleny do šesti kapitol:

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami,
- nemoci z povolání způsobené kvůli fyzikálním faktorům,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, pohrudnice a pobřišnice,
- nemoci z povolání kožní,
- nemoci z povolání přenosné a parazitární,
- nemoci z povolání způsobené jinými faktory a činiteli, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání (příloha č. 1 nařízení).

Další právní úpravou je 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 nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).

Zásadní rozdíl mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání je podle Hůrky (2012) v tom, že za škodu, jenž vznikla zaměstnanci kvůli nemocí z povolání, odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec naposledy před zjištěním nemoci v pracovním poměru za podmínek, za kterých nemoc z povolání, která se objevila u dotyčného, zaměstnan. Naopak u pracovního úrazu je tomu tak, že za způsobenou škodu je zodpovědný zaměstnavatel všeobecně, tudíž ten, u kterého byl zaměstnanec v dané době v pracovním poměru.

Sledováním výskytu nemocí z povolání se dá určit, jak moc je o zaměstnance pečováno. Nemoc z povolání může být prokázána i po skončení pracovněprávního vztahu, například u starobních důchodců.

**Nemocispojené s prací** jsou nemoci, o kterých se ví, že vznikají v souvislosti s výkonem pracovního úkonu, tudíž pokud osoba vykonává určitý druh práce, je možné, že u této osoby bude onemocnění častější než u zbytku populace, avšak je nelze považovat za nemoc z povolání dle platné legislativy. Tyto nemoci mohou a nemusejí přímo souviset s výkonem práce, ale i kdyby přímo souvisely, nenáleží za ně finanční ani sociální odškodnění.

### 2.2.1 Hlášení nemoci z povolání

Na hlášení se dle Mikysky (1995) podílejí čtyři subjekty – závodní lékař, zaměstnavatel, daný orgán hygienické služby a oddělení nemocí z povolání příslušného zdravotnického zařízení. Nejprve je nutné, aby vzniklo podezření na vznik nemoci z povolání. To je možné zjistit z výsledků testů, jenž jsou provedeny závodním či praktickým lékařem. Pokud toto podezření vznikne, je zaměstnanec poslán na příslušné oddělení nemocí z povolání, kde jej vyšetří a kontaktují hygienickou službu. Ta vystavuje pracovní-hygienický posudek, kde určí, jestli dotyčná osoba pracovala za podmínek, při nichž mohlo dojít ke vzniku nemoci z povolání. Zaměstnavatelem je vystavena pracovní anamnéze – zde je vypsáno, na jaké pozici daný zaměstnanec pracoval, s jakými přístroji nebo i v jakém prostředí. Na základě těchto skutečností vyhotoví oddělení nemocí z povolání zprávu, kde je uvedeno, jestli se jedná skutečně o nemoc z povolání. Pokud ano, navrhně například přeřazení daného

pracovníka na jinou pracovní pozici a doloží seznam prací nedoporučených pro zaměstnance. Tuto zprávu dostane i závodní praktický lékař a ten je povinen zajistit zrealizování opatření pro zaměstnance.

### 2.3 Objektivní a subjektivní odpovědnost

**Objektivní odpovědnost** je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Podle Hůrky (2009) jde o odpovědnost, kdy se neklade zřetel na zavinění. Tato odpovědnost vzniká na základě porušení povinností zaměstnavatelem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Objektivní odpovědnost vzniká jednak tím, že škoda je následek jednání, ale také vznikem samotné škody zaměstnanci. Existuje ještě absolutní objektivní odpovědnost, ze které se nelze za žádných okolností vyvinit. Jedná se například o odpovědnost za škodu způsobenou vadou výrobku, škoda mající původ v povaze nebo vadě věci. Nicméně i v tomto případě musí být splněny všechny zákonné podmínky, jinak ani absolutní objektivní odpovědnost není vynutitelná.

Subjektivní odpovědností se myslí odpovědnost zaměstnance. U této odpovědnosti je potřeba i zavinění zaměstnance.

### 2.4 Škoda, škodní událost, příčinná souvislost

Podle Mikysky (1995) je škoda definována jako peněžně vyčíslitelná majetková. Rozlišujeme dva druhy škod. Jednak může nastat **skutečná** škoda – ta znamená zmenšení majetku poškozeného, a dále může nastat i **jiná** škoda, kdy u poškozeného nedojde k rozšíření majetkových hodnot i když se to vzhledem k okolnostem dalo očekávat. Většinou se hradí škoda pouze skutečná (např. ztráta na výdělků, věcná škoda apod.). V určitých případech se odškodňuje i nemajetková újma, což může být náhrada za bolest či ztížení společenského uplatnění.

Dandová (2002) definuje i pojem **škodní událost** a to tak, že každá škodní událost má svůj okamžik vzniku, jenž se ovšem nemusí shodovat s okamžikem, kdy se na škodu přijde. Škoda může nastat později po vzniku škodní události. Nicméně okamžiky vzniku škody a škodní události mají významný vliv pro začátek lhůt, během kterých musí být uplatněn nárok na náhradu škody. Stejně tak jsou tyto okamžiky důležité pro jeden ze základních odpovědnostních předpokladů – příčinnou souvislostí mezi nastalou škodou a škodní událostí. Škodní událost je tedy protiprávní úkon daný lidským chováním nebo událost způsobená škodou.

**Příčinná souvislost** také nemá vymezení v právních předpisech. Pokud jde o prokázání její existence je nutné zjistit veškeré podklady a dále určit vztahy mezi jednotlivými skutečnostmi. I u objektivní odpovědnosti tak i u subjektivní odpovědnosti, tj. odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Pokud se má posoudit, zdali příčinná souvislost vůbec existuje, je nutné, aby šlo o přímou souvislost, nepřerušenu jinou událostí. Zjištění existence příčinné souvislosti může vyžadovat v obtížných případech posouzení znalce.

## 2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen BOZP) svým zaměstnancům podle § 102 ZP. Další povinností zaměstnavatele je předcházení rizikům a jejich prevence (všechna opatřená vyplývající z právních a ostatních předpisů, které mají za úkol předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik (§ 102 (2) ZP). S tím souvisí i povinnost zaměstnavatele uvedená ve třetím odstavci § 102, který říká, že *zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a jejich procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje*. V souvislosti s tímto je ve stejném odstavci řečeno, že pokud o rizicích zaměstnavatel ví, musí udělat vše proto, aby se míra rizika snížila, v nejlepším případě příčinu rizika úplně odstranit. Další jeho povinností plynoucí ze stejného paragrafu je i to, že i přesto, že vyhledá rizika, je povinen zaměstnavatel kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláště v souvislosti s výrobními a pracovními prostředky a vybavení pracovišť.

Rizikem může být i uklouznutí zaměstnance na schodech. Tato situace sice nemusí mít za následek pracovní úraz, ale nemusí chybět mnoho k jeho vzniku. I v tomto případě se musí zaměstnavatel zajímat, proč k tomu došlo a zdali se tomu dá předcházet.

Pracovní rizika se dají dělit na:

- mechanická – ostré hrany, rohy, pohyblivé části stroje a možnost vtažení částí těla, převody, lisovací přípravky, zařízení sloužící k řezání možnost pádu z nezajištěného pracovního místa ve výšce,
- fyzikální – prašnost, hluk, vibrace, mikroklima, záření,
- chemická,
- biologická – přenosná onemocnění, parazitární onemocnění, nemoci způsobené prachem, náhlé poškození zdraví zaměstnance,
- ergonomické – prostorové řešení pracoviště, fyzická a psychická náročnost práce, práce s břemeny, pracovní polohy a pohyby,
- kombinace výše zmíněných.

Hodnocení a eliminaci rizik upravuje směrnice č. 89/391/EHS, o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Tento zákon nestanovuje povinnost zaměstnavateli o vedení dokumentace o prevenci rizik, nicméně tato povinnost je dána v evropské směrnici. Ale i kdyby to nebylo evropskou směrnicí dáno, bylo by vhodné pro zaměstnavatele vést tuto dokumentaci dobrovolně z důvodu důkazního břemene.

Pokud riziko nejde odstranit je zaměstnavatel povinen zajistit minimální dopad na ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, například poskytnutím ochranných osobních pracovních prostředků (OOPP). OOPP jsou prostředky, které musí chránit pracovníka před riziky, nesmí být překážkou v práci a příčinou vzniku pracovního úrazu. Těchto prostředků je celá řada a je nutné, aby zaměstnavatel

identifikoval rizika a správné použití OOPP. Používání daných prostředků by mělo být kontrolováno.

Obecná zodpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby vyskytující se s vědomím a souhlasem zaměstnavatele na pracovišti. Zaměstnavatel by se měl zaměřit na pravidelnou kontrolu úrovně BOZP, z hlediska technické bezpečnosti tak i kontroly rizikových faktorů pracovních podmínek.

V ZP, hlavě páté, je uvedeno, že pokud na jednom pracovišti pracuje více zaměstnanců od různých zaměstnavatelů, jsou jednotliví zaměstnavatelé povinni se vzájemně písemně informovat o rizicích a daných přijatých opatřeních, jež se týkají pracoviště a výkonu práce, jelikož existuje vyšší riziko ohrožení života a zdraví. Dále by měli tyto zaměstnavatelé spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mohou pověřit jednoho ze zaměstnavatelů, na základě dohody, k vykonávání opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Pokud je tomu tak, je nutno, aby každý zaměstnavatel zajistil organizovanou a koordinovanou činnost svého zaměstnance tak, aby nedošlo k poškození bezpečnosti a zdraví jiných zaměstnanců. Pokud dodatečně některý ze zaměstnavatelů zjistil rizika, popřípadě přijatá opatření, musí bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizaci a zástupce zaměstnanců pro obor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel by měl podle Hůrky (2015) dodržovat následující preventivní zásady:

- zabránit vzniku rizik,
- zhodnotit nevyhnutelná rizika,
- odstranit rizika u zdroje,
- zohlednit lidský faktor při práci,
- zohlednit stav techniky,
- nahradit nebezpečné procesy bezpečnými nebo procesy s menším stupněm rizika,
- plánovat prevenci rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek a dalších,
- upřednostňovat prvky kolektivní ochrany před riziky před použitím prvků ochrany individuální,
- dávat zaměstnancům vhodné pokyny pro práci,

aby předešel vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. S tím souvisí i postup podle stránky [www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz) ([www.bozpinfo.cz](http://www.bozpinfo.cz), 2016, [online]) pro hodnocení rizik a spočívá v následujících krocích:

1. vymezení pracovního systému, kde budeme provádět hodnocení rizik
  - tento bod obsahuje tabulku se seznamem míst v podniku, který zahrnuje veškerá zařízení, prostory, celkově veškeré vlivy působící na daném pracovišti

- na tabulku se seznamem míst navazuje tabulka s přehledem činností vykonávaných v jednotlivých úsecích podniku nebo jednotlivých činnostech podniku
- vyhledání nebezpečí
    - ke každému pracovnímu místu či činnosti jsou přiřazeny jednotlivé, bezpečné nebo nebezpečné situace, které mohou nastat
  - stanovení rizik
    - při této činnosti se posuzuje, jak moc závažné může být případné poškození (Z) a s jakou pravděpodobností (P) může dojít ke zranění
    - z předcházejícího bodu se poté vypočítá hodnota rizika jako

$$R = Z \times P$$

- hodnocení rizik
  - v tomto bodě vyhodnocování rizik se řeší, jak velké je riziko pro zaměstnance a v případě, že je riziko příliš velké, jaké opatření zvolit k minimalizaci vlivu možného rizika
- odstranění/omezení rizik
- pravidelné hodnocení rizik
  - toto hodnocení se provádí v několika případech, jako je uvedení nového zařízení do chodu (kdy nainstalování a poté používání daného stroje může mít vliv i na okolní prostředí a dát za vznik novým rizikům), při nehodě či úrazu, při jakékoliv změně na daném prostředku nebo i na základě hodnocení orgánů inspekce práce
  - hodnocení by se mělo provádět vždy v pravidelných intervalech
- projednání zjištěných rizik se zaměstnanci

POZICE: PĚDÁK, BĚŽNÉ ČINNOSTI A MANIPULACE	Počet	Zdroj rizika	Následek	Hodnocení rizik		
				P	Z	Risk
Odběr vzorků do kelímku pro měření retem. Kivky (jednou za 2 h)	1	výstup/šestup - schůdky	uklouznutí, zakopnutí, nestabilita	2	3	6
	2	náklon pro odběr vzorku	destabilita, epadnutí	3	3	9
	3	pokud nelze odebrat vzorek z dle ky - odebrá se ze zásobníku	poranění hlavy	2	1	2
	4	suchý vzduch, při kontrole naměřeno 29 %	zhoršené pracovní podmínky (suché rty)	3	1	3
	5	podjetí schůdků	pád	2	3	6
Vytváření kyblů od válečků do zásobníku - před basou	1	hmotnost kyblu (cca 18 kg) - kybl se poté umístí na vozík a odjede se s ním na vanu	námaha na ruce a záda, pád na nohy	3	3	9
	2	pád víka při zpětném otevření	poranění horních končetin	2	3	6
	3	použití schůdků - nemá možnost se držet zábradlí - používá (obě ruce)	nestabilita - pád	3	3	9
	4	pád kyblu na zaměstanec	poranění horních partií těla	4	3	12
	5	ostré hrany kyblu	poezání	2	2	4
	6	vyvýšená část linky	úraz v oblasti epové části	2	2	4
Vytváření kyblů od válečků do zásobníku - za basou	1	pohyblivá část linky OPM bez oádného izt. ní (idla)	vtažení, secvaknutí	4	4	16
	2	pád víka při zpětném otevření	poranění horních končetin	2	3	6
	3	použití schůdků - nemá možnost se držet zábradlí - používá (obě ruce)	nestabilita - pád	3	3	9
	4	pád kyblu na zaměstanec	poranění horních partií těla	4	3	12
	5	kybl není zajizt. n v. i pádu	poranění nohou	3	2	6
	6	hmotnost kyblu (cca 14 kg) - pokud jede jizt. oko - vým. na kyblu 2 x do hodiny	námaha na ruce a záda	2	2	4
Náprava zaseklé formy v obracáku (tunel) - zastaví se linka	1	ostré plechy - při nápravě dochází k vyhmnutí rukáv. (nakloní se) - při imý kontakt s pokokou	poezání, 1 x m sí n se zasekne	4	2	8
	2	ostré hrany uvnitř tunelu	poezání	2	2	4
Vizuální kontrola hmoty v děličce	1	výstup/šestup - schůdky	uklouznutí, zakopnutí, nestabilita	2	3	6
	2	podjetí schůdků	pád	2	3	6

Obr. 1 Příklad matice rizik

Zdroj: interní školící materiál závodu Zora Olomouc



Jak můžeme vidět z tabulky, některé vykonávané činnosti jsou bez pracovního rizika, jiné, například pokud zaměstnanec vylévá obsah kýblu od válečků do zásobníků, jsou s velmi vysokým rizikem – v tomto případě hrozí vtažení nebo scvaknutí části končetiny. V takovýchto případech se musí zaměstnavatel snažit toto riziko snížit nebo dané riziko úplně odstranit.

Zaměstnavatel musí zajišťovat bezpečné podmínky pro všechny fyzické osoby vědomě se zdržující na pracovišti. Náklady vzniklé se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel a nesmějí být přenášeny přímo nebo nepřímo na zaměstnance. To má souvislost i s tím, že pokud máme dobrou bezpečnost a ochranu zdraví při práci, může to firmě přinést i jisté výhody - zvyšování produktivity pracovníků, snižování absence, snižování výplaty nemocenských dávek, splňování požadavků smluvních stran ve veřejném i soukromém sektoru.

## 3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem

V první řadě je nutné prozkoumat, jestli k úrazu došlo při plnění pracovních povinností či nikoliv. Musí být prokázána objektivní zodpovědnost zaměstnavatele. Nezáleží ani, jestli se úraz stal přímo na pracovišti, pracovní cestě nebo u jiného zaměstnavatele, kam byl zaměstnanec svým stálým zaměstnavatelem vyslán. Důležité je, že pokud úraz má být klasifikován jako pracovní, musí k němu dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, hlavy třetí § 265 je předpokladem obecné povinnosti nahradit škodu zaměstnanci, pokud jsou splněny následující tři podmínky:

- vznik škody na straně zaměstnance,
- porušení právních povinností, případně úmyslné jednání proti dobrým mrávům ze strany zaměstnavatele, porušení právních povinností zaměstnancem zaměstnavatele, jednajícím jeho jménem,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Podle § 365 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, hlavy první, zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají minimálně jednoho zaměstnance, jsou ze zákona pojištěni. To pro případ, kdy by museli nahradit škodu při vzniklém pracovním úrazu či nemoci z povolání. Pojištění je možné mít u dvou pojišťoven - České pojišťovny a.s., a to zejména pokud zde byli pojištěni k 31. 12. 1992, nebo u Kooperativy pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. Pojištění se nezakládá smlouvou, ale plyne přímo ze zákona. Vzniká díky tomu právo zaměstnavatelům, aby v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání škodu uhradila místo zaměstnavatele pojišťovna.

### 3.1 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

V případě objektivní odpovědnosti, jak už bylo zmíněno, se jedná o odpovědnost, kdy za škodu odpovídá zaměstnavatel a zaměstnanci stačí prokázat škodu, škodní událost nebo jen příčinnou souvislost. Zaměstnavatel odpovídá za škodu i tehdy, kdy mu nelze prokázat zavinění. Proto je možné zproštění odpovědnosti ze strany zaměstnavatele.

Podle § 270 ZP se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti pro náhradu škody nebo nemajetkové újmy **zcela**, pokud se prokáže, že škoda vznikla například porušením právních či ostatních předpisů zajišťujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci ze strany zaměstnance svým chováním i přesto, že se s těmito předpisy již dříve obeznámil a znalost těchto předpisů a jejich dodržování byly neustále kontrolovány a vyžadovány. Nicméně to, že s předpisy byl zaměstnanec řádně seznámen, musí být zaměstnavatel schopen prokázat. Musí být prokázána i příčinná

souvislost mezi pracovním úrazem a porušením pracovních předpisů. Dále je zaměstnavatel zproštěn odpovědnosti v případě, kdy postižený zaměstnanec konal svou práci pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek a svým chováním si přivodil pracovní úraz, pokud požití nepovolených látek na pracovišti bylo jedinou příčinou vzniku škody nebo nemajetkové újmy.

Podle § 270 ZP se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti pro náhradu škody nebo nemajetkové újmy **zčásti**, pokud bude prokázáno, že skutečnosti uvedené v předchozím odstavci byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy. Dále tento paragraf uvádí, že je zaměstnavatel zproštěn odpovědnosti za škodu zčásti i v případě, kdy se zaměstnanec choval lehkomyšlně a v rozporu se svým obvyklým chováním na pracovišti i přes své pracovní zkušenosti a kvalifikaci, při níž si musel být vědom rizik, která mohou nastat v případě nedodržování právních a jiných předpisů upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Za lehkomyšlné chování nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání plynoucí z rizika práce. Pokud je tedy zaměstnavatel zproštěn své odpovědnosti zčásti, je nutné určit, jakou část odpovědnosti nese zaměstnanec, nicméně zaměstnavatel je povinen uhradit minimálně jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy.

Podle Dandové (2002) je zproštění odpovědnosti zčásti z důvodu opilosti ve chvíli, kdy ke vzniku pracovního úrazu dopomohla i jiná skutečnost než jednání zaměstnance pod vlivem návykové látky. Může se jednat například o to, kdy vedoucí zaměstnanec věděl o stavu svého podřízeného, a přesto jej nechal vykonávat práci.

Při posuzování jak moc došlo k porušení právních či jiných předpisů zajišťujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci z pohledu zaměstnance se nemůže zaměstnavatel dovolávat všeobecného ustanovení, kdy každý si má počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných a pokaždé je nutné prošetřit veškeré příčiny vzniku pracovního úrazu tak, aby bylo možné stanovit míru odpovědnosti.

Ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo majetkovou újmu dle § 271 ZP nemůže dojít tehdy, pokud byla způsobena zaměstnanci škoda nebo nemajetková újma při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí ohrožující život či zdraví a to jen v případě, je-li tento stav vyvolán neúmyslně chováním zaměstnance.

### **3.2 Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**

Každý zaměstnavatel musí brát v úvahu možnost zranění svého podřízeného a dělat vše proto, aby k tomu nedošlo. Nicméně pokud se tak již stane, má zaměstnavatel jisté povinnosti. Podle § 105 ZP v případě, že se stane pracovní úraz, je povinností zaměstnavatele objasnit důvod, proč k úrazu došlo. Při řešení by měli být přítomni zaměstnanec, dle zdravotního stavu, dále svědci, odborová organizace, pokud ve firmě je, a v neposlední řadě zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Také pokud zaměstnavatel eviduje ve firmě externího zaměstnance, který utrpí pracovní úraz, je jeho povinností oznámit tuto skutečnost zaměstnavateli

postiženého pracovníka bez odkladu a umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu.

Ve druhém odstavci téhož paragrafu je definována povinnost vést knihu úrazů, kde jsou evidovány veškeré pracovní úrazy, nehledě na dobu neschopnosti. Pokud došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinně vyhotovit záznamy a následně vést dokumentaci o všech pracovních úrazech. Jedno vyhotovení poté musí předat postiženému zaměstnanci, v případě úmrtí jeho rodinným příslušníkům.

Posouzení toho, jestli k pracovnímu úrazu došlo či nikoliv je podmínkou pro přiznání odškodnění zaměstnanci. V některých případech stačí, pokud tuto skutečnost uzná závodní lékař, v jiných je nutné znaleckého posudku.

Podle Hůrky (2014) Zaměstnavatel dále vyhotovuje záznamy o všech pracovních úrazech, pokud jejich následkem došlo:

- ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny,
- k úmrtí zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen hlásit pracovní úraz a zaslat také záznam o úrazu daným orgánům a institucím a vytvořit prevenci proti pracovnímu úrazu, jelikož jednou z jeho povinností je i vytváření takových podmínek, aby k úrazům nedocházelo.

Pokud je zaměstnanci prokázána nemoc z povolání je povinností zaměstnavatele dotyčného zaměstnance převést na jinou práci a dále jsou splněny podmínky pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Pokud k tomuto dojde a zaměstnanec dostane tento typ výpovědi, má nárok na odstupné dle § 67 ZP:

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval více než rok a méně než dva roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Nemoc z povolání může být prokázána i zpětně. Nicméně pokud dojde zaměstnanec k lékaři, který určí, že zaměstnanec pozbyl způsobilost k výkonu práce, může dojít k situaci, kdy zaměstnavatel dá výpověď zaměstnanci z tzv. obecných příčin. To poté znamená, že zaměstnanec nemá nárok na odstupné, jelikož nemoc z povolání mohla být příčinou ztráty zdravotní způsobilosti, avšak v době, kdy došlo k pozbytí, nebyla přítomnost nemoci z povolání prokázána. Ve většině případů se už zaměstnanec nepodá žalobu na neplatnost výpovědi, jelikož uběhne prekluzivní lhůta dvou měsíců, kdy na to mají zaměstnanci právo.

### 3.3 Zákonné pojištění

Zákonné pojištění je sjednáváno pro případ vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jak už bylo zmíněno na začátku kapitoly č. 3 a i podle vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, zaměstnavatelé se mohou pojišťovat podle určitých pravidel u dvou pojišťoven – České pojišťovny, a.s. a Kooperativy, pojišťovny, a.s. Respektive, každá nově vzniklá firma po roce 1993 se musí pojistit u Kooperativy, pojišťovny, a.s. Zaměstnavatel je povinen sjednat si toto pojištění pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance.

Podle webových stránek pojišťovny ([www.ceskapojistovna.cz](http://www.ceskapojistovna.cz), 2016,[online].), pojištění poté v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání kryje nároky zaměstnanců, které vznikly právě pracovním úrazem, jenž se jim stal při plnění pracovních úkolů, například i na pracovních cestách. Jelikož je tento druh pojištění ze zákona, neuzavírá se pojistná smlouva. Zákonné pojištění vzniká dnem prvního pracovněprávního vztahu a trvá po dobu existence zaměstnavatele. Skutečnost uzavření prvního pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel povinen ohlásit pojišťovně písemně. S tímto pošle i své identifikační číslo nebo jakékoliv jiné označení nahrazující identifikační číslo. Přihláška se dá vyplnit přímo na stránkách pojišťovny. Písemnou formu je ale nutné poslat také. Podle informací uvedených na internetových stránkách České pojišťovny, a. s. je pojistné splatné následovně:

- I. čtvrtletí do 31. 1.,
- II. čtvrtletí do 30. 4.,
- III. čtvrtletí do 31. 7.,
- IV. čtvrtletí do 31.10.

Poté, pokud ukončuje či přerušuje zaměstnávání, je nutné tuto skutečnost opět oznámit pojišťovně písemně. Pokud na českém trhu figuruje zahraniční zaměstnavatel, a je povinen odvádět sociální pojištění za své zaměstnance, je povinen přihlásit se k zákonnému pojištění a platit jej.

Toto pojištění se odvádí za zaměstnance, kteří jsou zaměstnání na základě:

- pracovní smlouvy,
- dohody o provedení práce
- dohody o pracovní činnosti.

Pokud pracovník zaměstnavatele pracuje na dohodu o provedení práce a nepřekročí vyměřovací základ ve výši 10 000 Kč, platí se minimální pojištění za čtvrtletí a to činí 100 Kč. Pokud činí vyměřovací základ zaměstnance na dohodu o provedení práce více než 10 000 Kč, musí se výše pojistného vypočítat podle § 12 odstavce 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., v platném znění – postup je popsán v následujícím odstavci.

Výše pojistného je podle § 12 odstavce 2 vyhlášky č. 125/1993 vypočítáno ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Základem pro výpočet pojistného za celý podnik je tedy souhrn vyměřovacích základů

za uplynulé kalendářní čtvrtletní všech zaměstnanců, kteří byli v rozhodném období i příslušného zaměstnavatele zaměstnání. K výpočtu je použita příslušná sazba pro konkrétní vykonávanou činnost, jež je uvedena v druhé příloze vyhlášky č. 125/1993 Sb. Sazba je uvedena v promilích. Podle § 365 odstavce 2 ZP tvoří náklady správní režie pojištěn 4 % z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce. Pokud firma nevyčerpá výši pojistného v plném rozsahu, přebytečná finanční částka se společnosti nevrátí. Pokud podnik neprokáže správnost výpočtu výše pojistného a také to, že pojistné bylo skutečně zaplacen, má se poté za to, že pojistné uhrazeno nebylo a z toho plynou jisté následky. Podle § 12 odstavce 9 vyhlášky č. 125/1993, pokud nebylo pojistné zaplacen řádně a včas, zvyšuje se jeho hodnota o 10 % dlužné částky za každý započatý měsíc.

Pojištění se podle informací na webových stránkách Kooperativy ([www.koop.cz](http://www.koop.cz), 2016, [online]) nevztahuje na členy dozorčích rad, jednatele, společníky, statutárů a členy statutárních orgánů a to i přes to, že od 1. 1. roku 2012 se za tyto pracovníky odvádí sociální pojištění.

Pokud si vyplacení pojistné události vezmeme z pohledu zaměstnance, je potřeba zdůraznit, že i takto získaná částka musí být zahrnuta do daňového přiznání. Je potřeba si vyžádat konkrétního pracovníka likvidace pojistných událostí, který spravuje danou pojistnou událost o zaslání Potvrzení o zdanitelných příjmech. Při této žádosti je nutné uvést číslo pojistné události nebo rodné číslo a také uvést to, že se jedná o požadavek k zákonnému pojištění. V případě České pojišťovny a.s. pokud je částka vyplácená měsíčně do 5000 Kč, podléhá srážkové dani a v tomto případě se nezahrnuje do daňového přiznání. Pokud částka, která je postiženému zaměstnanci vyplácena ve výši nad 5000 Kč, uplatňuje se zálohová daň. V takovémto případě se částka obdržená od pojišťovny sčítá s ostatními příjmy a ke konečnému vyúčtování dojde při ročním zúčtování záloh.

Tato vyhláška měla být zrušena od 1. 1. 2017 účinností zákona č. 266/2006 Sb. Nicméně zákon o úrazovém pojištění nenabyl účinnosti a proto vyhláška č. 125/1993 Sb. zrušena nebude.

Zákonné pojištění pokrývá pouze nároky uplatňované poškozeným, či jeho pozůstalými, uvedené v ZP. Tudíž zaměstnavatel nemůže čerpat prostředky ze zákonného pojištění na náklady léčby, které mu vyúčtovala zdravotní pojišťovna poškozeného zaměstnance. Pokud by se měly hradit tyto náklady, uplatňovaly by se u pojišťovny, kde má zaměstnavatel sjednáno pojištění obecné odpovědnosti v rámci majetkového pojištění.

V případě, kdy zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, je velmi vhodné uzavřít komerční pojištění v zahraničí na úhradu potenciálních léčebných výloh. Pokud by se zaměstnanci něco stalo v rámci výkonu pracovní cesty v zahraničí, příslušné náklady by se musely uplatnit u tuzemské zdravotní pojišťovny, jelikož u zahraniční pojišťovny většinou zaměstnavatel není registrován.

Pokud pracovník trpěl pracovní úraz, nicméně jeho závažnost nevyžadovala pracovní neschopnost, má dotyčný poškozený zaměstnanec nárok na bolestné

i náklady spojené s léčením – tímto se myslí například regulační poplatek u lékaře nebo v lékárně.

Na internetových stránkách Kooperativy, pojišťovny a. s. ([www.koop.cz](http://www.koop.cz), 2016,[online]) je uveden i případ studentů konajících svou odbornou praxi v rámci odborného studia – neboli povinná praxe organizovaná školou. Je zde uvedeno, že tito studenti nemají se společností uzavřenou pracovní smlouvu a tudíž se za ně neodvádí zákonné pojištění. Tím pádem, pokud by se studentovi něco stalo v rámci vykonávání odborné praxe ve společnosti, nevznikl by mu nárok na plnění ze zákonného pojištění. Nicméně pokud by student vykonával u společnosti práci brigádně a byl by s ním uzavřen pracovní poměr na dobu určitou nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr, bral by se jako zaměstnanec, zákonné pojištění by bylo odváděno a v případě pracovního úrazu by měl nárok na odškodnění.

## 4 Druhy náhrad při pracovních úrazech

Každý zaměstnanec, pokud utrpěl pracovní úraz nebo mu byla prokázána nemoc z povolání, má podle zákona právo na náhradu škody. Druhy náhrad jsou uvedeny v ZP od § 271a. Patří mezi ně:

- ztráta na výdělků
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

V případě, kdy se zaměstnavatel zprostil své odpovědnosti zčásti, krátí se i všechny nároky na náhradu škody, a to jednou provždy.

### 4.1 Náhrada za ztrátu na výdělků

Tato náhrada je tvořena dvěma částmi - náhradou za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a poté náhradou za ztrátu na výdělků po skončené pracovní neschopnosti. Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků je nutno definovat dva pojmy – průměrný výdělek a rozhodné období.

**Průměrný výdělek** se podle § 353 ZP odstavce 1 zjistí „z hrubé mzdy či platu zaměstnance k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby (doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda nebo plat) v rozhodném období“. Jedná se o příjmy vyplývající z pracovního poměru - mzda či plat, příplatky, prémie, odměna za práci přesčas.

**Rozhodným obdobím** může být podle § 354 předchozí kalendářní čtvrtletí. Další možností pro délku rozhodného období je předchozí kalendářní rok. Zvolí se to období, které je pro zaměstnance výhodnější.

Náhrada za ztrátu výdělků není osvobozena od daně podle § 2/4/d/1 zákona o dani z příjmů.

#### 4.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Náhradou za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se rozumí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší nemocenského. Zaměstnanec má právo na náhradu škody i za dobu, kdy mu během prvních tří dnů pracovní neschopnosti nenáleží nemocenská. Pokud zaměstnanec má i další pracovní neschopnost, která je následkem téhož pracovního úrazu, má také právo na náhradu.

Pro výpočet využívá Dandová (2004) vzorec

$$N\check{S} = PV - DN$$

- NŠ = náhrada škody neboli náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,



- PV = průměrný výdělek poškozeného za dobu škody, který se počítá následně jako počet pracovních dnů pracovní neschopnosti \* průměrný denní hrubý výdělek ke dni vzniku pracovní neschopnosti,
- DN = dávky nemocenského za celkovou (kalendářní) dobu pracovní neschopnosti.

Dandová (2004) dále uvádí, že jde o rozdíl mezi dávkami nemocenského na jedné straně a průměrným výdělkem stanoveným z průměrného denního výdělku zaměstnance před vznikem škody.

Náhradu za ztrátu na výdělkem po dobu pracovní neschopnosti je náhradou opakující se. To znamená, že každá pracovní neschopnost, která je v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je základem pro samostatný dílčí nárok na náhradu.

Nemocenská dávka podle České správy sociálního zabezpečení ([www.cssz.cz](http://www.cssz.cz), 2016,[online]) a Ministerstva práce a sociálních věcí ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz),2016,[online]) náleží zaměstnancům nebo OSVČ, jenž byli praktickým lékařem uznáni dočasně neschopnými vykonávat práci, od 15. dne pracovní neschopnosti za kalendářní dny. Maximální doba trvání pracovní neschopnosti je 380 kalendářních dnů. Za prvních 14 dní pracovní neschopnosti přísluší náhrada mzdy zaměstnanci od zaměstnavatele, nicméně za první 3 pracovní dny nepřisluší dotyčnému výplata této náhrady. OSVČ musí mít alespoň 3 měsíce předcházející dni vzniku pracovní neschopnosti účast na dobrovolném nemocenském pojištění. Výše nemocenského činí 60% redukováného denního vyměřovacího základu a to po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Pokud se bavíme o náhradě, která náleží zaměstnancům, pracujícím na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) náleží náhrada škody pouze za tu dobu, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Pokračování vyplácení náhrady trvá jen v případě, pokud by se dalo předpokládat, že dotyčný zaměstnanec by byl u zaměstnavatele i nadále zaměstnán. Pokud se bavíme o zaměstnanci, jenž pracuje ve společnosti na dohodu o provedení práce, vzniká tomuto zaměstnanci také nárok na nemocenské, ale jen pro ty kalendářní měsíce, kdy jeho vyměřovací základ přesáhl hraniční hodnotu 10 000 Kč, jelikož v závislosti na překročení dané hranice musí zaměstnavatel odvádět za takového zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnanec má poté právo, při utrpění pracovního úrazu, na odškodnění ve výši odměny, která by mu náležela, za odvedenou práci.

K výši denního vyměřovacího základu se dostane tak, že se příjem zaměstnanec v rozhodném období (většinou 12 kalendářních měsíců před měsícem vzniku pracovní neschopnosti) podělí počtem započítatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Dále dochází k redukci denního vyměřovacího základu a to podle sdělení vydávaném Ministerstvem práce a sociálních věcí, kdy pro rok 2016 jsou podle sdělení 272/2015 Sb. platné následující redukce:

- první redukční hranice činí 901 Kč,
- druhé redukční hranice činí 1 351 Kč,

- třetí redukční hranice činí 2 701 Kč.

Nicméně je nutno poukázat i na redukční hranice pro rok 2015

- první redukční hranice činí 888 Kč,
- druhé redukční hranice činí 1 331 Kč,
- třetí redukční hranice činí 2 662 Kč.

Redukce se provede tak, že se započte:

- do první hranice u nemocenského a ošetřovného 90 % DVZ,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %,
- k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

#### 4.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Jedná se o náhradu po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity. Podle Mikysky (1995) jednou z nejsložitějších a nejvýznamnějších sociálních a právních složek práva.

V tomto případě má právo zaměstnanec podle § 271b ZP na náhradu „*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 z téhož důvodu*“. Náhrada přísluší i v případě, kdy byla uznána pracovní neschopnost z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Výdělek po pracovním úrazu je takový výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

Pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se tedy používá následující vzorec:

$$NZV = PV - (DV + ID)$$

- NZV = náhrada za ztrátu na výdělků
- PV = průměrný výdělek před vznikem škody,
- DV = dosahovaný výdělek,
- ID = invalidní důchod

Pokud zaměstnanec svým vlastním zaviněním dosahuje menšího než průměrného výdělků, který je dosahován jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci u téhož zaměstnavatele, je za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání považován průměrný výdělek, jenž je dosahován ostatními zaměstnanci.

Podle § 271b odstavce 5, jestliže nastane situace, kdy zaměstnanec bez vážného důvodu odmítne práci zajištěnou zaměstnavatelem, má nárok na náhradu pou-

ze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého by dosáhl, kdyby práci neodmítl.

Tato náhrada se vyplácí podle odstavce 6 § 271b maximálně do dovršení věku 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu

## 4.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Tato náhrada je podle § 271c poskytována pouze jednorázově. Jedná se o další nárok, který má zaměstnanec ve spojitosti s odškodněním pracovního úrazu či nemoci z povolání.

**Výše** této náhrady je stanovena Ministerstvem zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou či nařízením. Tím je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tímto nařízením se podle internetových stránek Kooperativy ([www.koop.cz](http://www.koop.cz), 2016, [online]) odškodňují nároky na bolest a ztížení společenského uplatnění vzniklé až od 26. 10. 2015. Nicméně i přes to, že bolest nebo ztížení společenského uplatnění vznikly před nabytím nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a nebyl-li před dnem nabytí účinnosti této vyhlášky vydán lékařský posudek, je náhrada za ztížení společenského uplatnění nebo náhrada za bolest vyplacena podle tohoto nového ustanovení.

Za **bolest** je v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. považováno tělesné a duševní strádání vzniklé v důsledku poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (počítá se i stres) a také léčení a odstraňování následků poškození, včetně komplikací, které vznikly v přímé souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání.

Bolest je hodnocena v bodech, což je podle Ždárka (2015) převzato ze slovenské právní úpravy. Body jsou určeny ve výši jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku v němž vznikl nárok na náhradu bolestného. Bodové ohodnocení obou situací je uvedeno v lékařském posudku. Hodnota jednoho bodu činí v dnešní době 250 Kč. Do října 2015 bylo odškodnění ve výši 120 Kč podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., nicméně tato vyhláška byla zrušena dne 1. 1. 2014 nástupem Nového občanského zákoníku (NOZ). Bolest může vzniknout dle Ždárka (2015) jak při samotné škodné události, tak také při léčení či odstraňování následků.

Výpočet pro stanovení výše náhrady, podle § 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., je dán vynásobením bodového ohodnocení a hodnoty jednoho bodu. Při způsobení více poškození zdraví následkem pracovního úrazu, dochází k tomu, že bolest a ztížení společenského uplatnění se hodnotí pro každé poškození zdraví zvlášť a bodové ohodnocení bolesti se sčítá. Maximální výše náhrady není stanovena, jak tomu bylo dříve. Nicméně s vyšší náhrady je korigováno, podle jistých pravidel.

Bodové ohodnocení se podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. sníží, pokud před vznikem poškození zdraví již postižený utrpěl ztížení společenského uplatnění, pokud toto ztížení nesouvisí s poškozením zdraví v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání o:

- 10 % při předchozích změnách lehkého rozsahu,
- 20 % při předchozích změnách středního rozsahu,
- 30 % při předchozích změnách těžkého rozsahu.

Bodové ohodnocení se zvýší podle stejného předpisu, pokud došlo:

- ke komplikacím (infekce rány, zánět žil, embolie, proleženina) nejvýše o:
  - 10 % při lehkých komplikacích,
  - 30 % při středních komplikacích,
  - 50 % při komplikacích ohrožující život,
- k náročnému způsobu léčení (dlouhodobá plicní ventilace, peritoneální dialýza, opakovaná hemodialýza) nejvýše o:
  - 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození zdraví příslušného orgánu nebo části těla

Lékař, který posudek vydává, vychází ze zdravotnické dokumentace. Výše náhrady může být dle posuzujícího lékaře i upravena v závislosti na tom, jak moc komplikovaná je léčba. Podle Žďárka (2015) se rozlišují stupně komplikace, pokud jsou v příčinné souvislosti se škodou událostí a je jim přiřazeno procentní zvýšení náhrady následovně:

- lehká komplikace – do 5 %: není prokazatelný vliv na celkový stav, doba základní léčby není prodloužena,
- středně závažná komplikace - do 10 %: další operace, dlouhodobá léčba, může se prodloužit doba léčení základní diagnózy,
- komplikace závažná - do 15 %: v akutní fázi se zdravotní stav prudce zhorší, nutná místní či celková intenzivní léčba, více operací,
- komplikace těžká - do 20 %: přechodně ohrožující život či závažně ohrožující zdraví.

Za **ztížení společenského uplatnění** je považován stav, kdy má poškození zdraví nepříznivý vliv a kdy došlo ke změně či omezení společenského uplatnění v životě. Podle Žďárka (2015) jsou to imateriální újmy, například frustrace z trvalého poškození tělesných orgánů, za stres, ztrátu životních příležitostí. Tyto újmy, jak už bylo řečeno, jsou imateriálního charakteru a jsou ve své podstatě neodčinitelné. Poskytnutí určité finanční náhrady nemá tento stav zvrátit a uvést stav poškozeného do původního stavu, tudíž do stavu před poškozením, jak je tomu u materiálních škod, ale poskytnout takové finanční prostředky, díky nimž si může po-

škozená osoba pořídit požitky, které zmírní strádání. Věk ani společenská aktivita nemá vliv na výši odškodnění.

Nicméně stejně jako při výpočtu bolestného, může dojít k navyšování či snižování náhrady za ztížení společenského uplatnění. Vypočtená částka může být modifikována na základě výjimečných okolností na straně poškozeného – věkem, ztrátou skutečně výjimečně lepší budoucnosti nebo důvodu dle § 2957 NOZ. Věk jako takový se v základním odškodnění nezohledňuje, nicméně jak již bylo výše řečeno, může dojít k mírné úpravě a to:

- zvýšit částku o
  - 10 %, pokud je zranění způsobeno od 35 do 44 let,
  - 20 %, pokud je zranění způsobeno ve věku 25 až 34 let,
  - 30 – 35 %, pokud je zranění způsobeno od 0 do 24 let,
- snížit částku o
  - 10 %, ve věku 55 až 69 let,
  - 20 %, ve věku od 70 let a výše

Jelikož není možné přiřadit výjimečným okolnostem díky jejich šíři a variabilitě konkrétní pojmy je zvýšení či snížení částky ponecháno zcela na úvaze soudu s přihlédnutím na podmínku, že po celkovém zvýšení nebude částka náhrady přesahovat dvojnásobek základní částky.

Podle § 2958 NOZ musí při ublížení na zdraví škůdce poskytnout postiženému peněžitou náhradu, vyvažující zcela vytrpěnou bolest. Pokud vznikla díky poškození zdraví postiženému překážka pro lepší budoucnost, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění.

### **4.3 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

Jak uvádí Dandová (2002), jde o náklady, které vzniknou poškozenému zaměstnanci nad rámec bezplatného zdravotního pojištění. Tyto náklady si podle § 271d ZP může uplatnit ten, kdo náklady vynaložil.

Za tyto náklady se považují náklady na zaplacení regulačních poplatků, na léky nehrazené či jen z části hrazené pojišťovnou, náklady na zdravotní pomůcky a dietní stravování. Dále jsou zde zahrnuty náklady na cesty rodinných příslušníků při návštěvách ošetřovaného, náklady na ošetřovatele. Jízdné a cestovné spojené s léčením následků pracovního úrazu je zde také zahrnuto a to i tehdy, kdy se zaměstnanec léčí v jiném městě, než je jeho bydliště.

### **4.4 Náhrada věcné škody**

Za věcnou škodu je podle Jouzy (1996) považována taková škoda, která je způsobena na majetku pracovníka v přímé souvislosti s pracovním úrazem.

## 4.5 Náhrada škody spojená s úmrtím zaměstnance

Pokud dojde k úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je povinen zaměstnavatel podle výše odpovědnosti poskytnout dle § 375 ZP následující náhrady:

- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

Uplatnění těchto nároků není závislé na uplatnění nároků na náhradu škody ve stanovené lhůtě. Znamená to, že i kdyby postižený zaměstnanec neuplatnil za svého života nárok na náhradu škody vzhledem k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání, i přesto by pozůstalí mohli uplatňovat své nároky. Je tu ale podmínka a to, že zaměstnavatel se nesměl zprostit své odpovědnosti a pozůstalý musí prokázat, že smrt nastala v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Vzhledem k případu, kdy smrt může nastat až po delším časovém úseku od způsobení pracovního úrazu, je nutné, aby byly určeny hlavní a zásadní příčiny úmrtí. Ve sporných případech je nutnost najít řešení na soudu na základě znaleckého lékařského posudku.

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

Dle § 271g ZP přísluší tato náhrada tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Nezáleží tedy na tom, jaký příbuzenský vztah mezi sebou osoby mají. Dandová (2002) uvádí, že pokud tyto náklady vynaložil přímo zesnulý, jeho pozůstalým škoda nevzniká a v okamžiku jeho smrti zaniká i nárok na náhradu škody. Pokud osoby pozůstalé chtějí škodu nahradit po smrti zaměstnance, musí prokázat, že škoda skutečně vznikla a také, že škoda nebyla odškodněna již za života zesnulého. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté dle zvláštního právního předpisu.

Náklady, které zde jsou uvažovány, jsou náklady spojené s pohřbem (výdaje účtované za pohřeb), hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení a úpravu pomníku (nejméně 20 000 Kč), dále také cestovní výlohy a část (jedna třetina) výdajů obvyklých na smuteční oblečení blízkým osobám. Za osobu blízkou jsou považováni nejen vdova/vdovec, děti, vnučky a vnuci, rodiče a prarodiče, sourozenci, tchán a tchýně, ale i osoby, které žily se zesnulým zaměstnancem ve společné domácnosti a společně s ním o domácnost pečovaly.

#### 4.6.1 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Tato náhrada je upravena v § 271h ZP. Jedná se o náhrady náležící pozůstalým zaměstnanci, kterým zaměstnanec poskytoval výživu nebo ji byl povinen poskytovat. Mezi tyto pozůstalé patří druh či družka, žijící a společně pečující o domácnost, jakožto i jeho či její děti, pokud žily ve společné domácnosti s druhou a byly vyživovány zemřelou osobou i v případě, kdy výživa zemřelé osoby byla jen doplňkem či zlepšením jejich výživy. Toto ustanovení je platné do doby, kdy zaměstnanec tuto povinnost měl uloženou vykonávat, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let. Náhrada nákladů byla poskytována ve výši:

- 50 % průměrného výdělku zaměstnance (bereme v potaz výdělek zjištěný před jeho smrtí) pokud byla výživa poskytována, nebo byla uložena povinnost ji poskytovat, jedné osobě,
- 80 % průměrného výdělku, pokud byl povinen poskytovat nebo ji skutečně poskytoval více osobám.

Od částek, které připadají na jednotlivé pozůstalé, se odečte důchod přiznaný pozůstalým. Pokud pozůstalí mají vlastní výdělek, nebere se na něj ohled. Výše náhrady nemůže převýšit částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu výdělku dle § 271b odst. 1 a nesmí být poskytována déle, než by zemřelému příslušela.

#### 4.7 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Podle § 271i ZP přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti. Každému zde jmenovanému v minimální výši 240 000 Kč. Dále toto odškodnění přísluší rodičům zesnulého zaměstnance v úhrnné výši minimálně 240 000 Kč za podmínky, že žili s dotyčnou osobou ve společné domácnosti. Pokud zesnulý žil pouze s jedním rodičem v domácnosti, i tomu přísluší odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč.

## 5 Praktická část

### 5.1 Charakteristika a základní informace o vybrané firmě

Závod Zora, patřící do společnosti Nestlé Česko s.r.o. je součástí celosvětového koncernu Nestlé SA. Na našem území koncern figuruje již od roku 1890, kdy byla zaregistrována ochranná známka Nestlé Kindermehl. Samotný závod Zora vznikl v roce 1898 jako "První moravská továrna na cukrovinky a čokoládu v Olomouci zapsané společenstvo s obmezených ručením". V první polovině 20. století firma vyráběla více než 600 výrobků - čokolády na vaření, vanilkovou, tzv. zlomkovou čokoládu (pozn. čokoláda, které ve svém principu nic není co do chuti, nicméně může být otlučená, poškrábaná), čokoládové figurky a tyčinky nebo také kakao, kakaové máslo či zrna. Továrna v té době měla ve svém sortimentu i zdravotní, přírodní a luxusní speciality dle přání a receptur zákazníků, především lékáren a lékařů (www.nestle.cz., [online] 2016).

V nynějším závodu pracuje zhruba 900 stálých zaměstnanců, přičemž v době sezóny, což znamená hlavně v letních měsících, kdy začíná výroba Vánoc. Jednou ze zásad závodu, potažmo celé společnosti Nestlé s.r.o., je co nejméně úrazu, v ideálním případě žádný pracovní úraz. Je to také jeden z cílů, kterých se snaží společnost dosáhnout. V následující tabulce je počet pracovních úrazů s pracovní neschopností a pracovních úrazů bez pracovní neschopnosti v letech 2011 - 2015 v závodu Zora.

Tab. 1 Vývoj pracovních úrazů v letech 2011 - 2015

rok	2011	2012	2013	2014	2015
Pracovní úrazy s pracovní neschopností	8	1	6	7	1
Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti	58	44	50	16	15

Zdroj: interní školící materiál závodu Zora Olomouc, 2016

**Pracovní úraz** podle české legislativy byl definován již v teoretické části podle ZP jako 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.

**Drobné poranění** (pracovní úraz bez pracovní neschopnosti) je takové, kdy pracovník nemusel být převezen do nemocnice a byl schopen po ošetření provedeném na místě dále pracovat.

Ve společnosti Nestlé se sledují a využívají pro eliminaci rizik práce další ukazatele:



- skoronehoda - člověk již ztratil kontrolu nad jednáním - dochází k nebezpečné situaci, například když pracovník zakopnul o paletu, která nebyla na svém místě, ale nohu si nezlomil,
- nebezpečné jednání - člověk vědomě či nevědomě koná nebezpečně, ale k nebezpečné situaci nedochází,
- nebezpečná podmínka - nastavená podmínka ohrožuje zdraví osoby, ale k přímému ohrožení zaměstnanců nedochází,
- bezpečné jednání (člověk dodržel veškeré technologické postupy, které bylo potřeba dodržet).

Tyto ukazatele jsou sledovány a vyhodnocovány právě z důvodu předcházení rizikům, respektive aby se zaměstnavatel dozvěděl, jaká rizika hrozí jeho zaměstnancům a mohl je eliminovat. Poslední z výše uvedených, bezpečné jednání, má upozornit na pracovníky, kteří se naopak pracují bezpečně a dodržují veškerá pravidla bezpečné práce.

V následující tabulce jsou uvedeny počty jednotlivých sledovaných ukazatelů ve společnosti za rok 2015.

Tab. 2 Počet ukazatelů ve společnosti za rok 2015

Typ ukazatele	Počet
úrazy	1
skoronehody	526
nebezpečné podmínky	1364
nebezpečná jednání	1729

Zdroj: interní školící podklady závodu Zora Olomouc, 2016

Z této tabulky plyne, že ve firmě bylo za minulý rok celkem 3620 možností, co je možné změnit či zlepšit.

Jak je zřejmé z tabulky č. 1, vývoj pracovních úrazů v minulých letech kolísal. Za posledních pět let na tom byl nejhůře rok 2014. Po spočítání veškerých finančních prostředků vyplacených poškozeným zaměstnancům v letech 2013 – 2015 dostaneme se na částku 125 224 Kč. V takové výši, dohromady za 3 roky, za které jsme výši odškodnění pro firmu počítali se to zdá jako minimální částka. Společnosti se daří, jak je i vidět z tabulky č. 1 snižovat počet pracovních úrazů.

V letošním roce, za uplynulé tři měsíce (pozn. psáno v 3/2016), zatím k žádnému pracovnímu úrazu nedošlo. V závodu bylo jedno drobné poranění, které bylo zapříčiněno jiným pracovníkem.

## 5.2 Pracovní úraz 7/2015

V roce 2015 došlo v závodu k jednomu pracovnímu úrazu, jenž si vyžádal ošetření lékařem v nemocnici a následnou pracovní neschopnost delší než tři dny. Pracovnice obsluhovala myčku s lepenkami, které po vytažení z myčky dávala do trans-

portního vozíku mezi plechové ohradníky. Její povinností bylo mít osobní ochranné pracovní pomůcky (OOPP) - předepsané pracovní rukavice, které ji měly chránit od případného popálení nebo možného pořezání. Pracovnice bohužel toto nařízení nerespektovala, i přes to, že respektování vnitřních předpisů zaměstnavatele je její zákonnou povinností - § 305 ZP, odstavce 3 o vnitřním předpisu. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen), a sundala si je. Problémem bylo ale i to, že zaměstnavatel nepředcházel rizikům, v tomto případě byla další příčinou zranění zaměstnankyně ostrá hrana vozíku, do které se vkládaly lepenky.

Pracovnice vytáhla lepenku z myčky a chtěla ji dát do předem určeného vozíku, přičemž hřbetem levé ruky narazila na hranu, která byla bohužel ostrá a nezaobroušená a tím došlo k pořezání pokožky.

### 5.2.1 Výpočet odškodnění

Pro výpočet odškodnění je rozhodným obdobím poslední ukončené kalendářní čtvrtletí před úrazem. Úraz se stal 30. 6. 2015, tudíž pro tento případ je rozhodným obdobím od 1. 4. 2015 do 30. 6. 2015. Poškozená odpracovala celkem 292,2 hodin před pracovním úrazem. Celková hrubá mzda za rozhodné období činila 32 163 Kč.

Tab. 3 Sumarizace důležitých informací pro výpočet odškodnění

Důležité informace	
počet odpracovaných hodin	292,5
celková mzda za rozhodné období	32 163
rozhodné období	4/15 - 6/15

Zdroj: závod Zora Olomouc, 2016

Z informací můžeme vypočítat následující:

Tab. 4 Výpočty hrubé a denní mzdy, hrubého měsíčního výdělku

Pot ebné výpo ty		
Průměrná hrubá hodinová mzda	$32\ 163:292,5$	109,96 Kč
průměrná denní mzda	$109,96 \times 7,5$	824,7 Kč
průměrný hrubý měsíční výdělek	$109,96 \times 37,5 \times 4,348$	17 928,98 Kč

Zdroj: závod Zora Olomouc, 2016

### 5.2.2 Náhrada mzdy

V České republice je prvních 14 dní hrazeno zaměstnavatelem. Pracovníkovi náleží náhrada mzdy za dny, které by byly pro něj pracovní a za svátky. První tři dny pracovní neschopnosti nejsou zahrnovány do výpočtu náhrady mzdy - tyto dny jsou bez náhrady.

Tab. 5 Výpočet náhrady mzdy podle zákona č. 262/2006 Sb.

<b>Výpočet náhrady mzdy dle zákona č. 262/2006 Sb.</b>	
Počet dní	10
Počet hodin denně	7,5
Průměrná hrubá mzda	109,960
Redukce (90%)	98,964
Redukovaný průměrný hrubý základ	99,000
<b>Náhrada mzdy</b>	<b>3118,500</b>

Zdroj: MPSV(2016)

Náhrada pro poškozenou pracovníci prvních 14 dní její pracovní neschopnosti byla vypočítána ve výši 3 118 Kč.

### 5.2.3 Nemocenská

Postižená pracovnice byla celkem 71 dní v pracovní neschopnosti, z toho prvních 14 dní platil zaměstnavatel. Ostatních 57 dní je počet dní pro výpočet výše nemocenské. K tomu potřebujeme znát denní vyměřovací základ (DVZ), který se získá jako průměr za poslední rok. Proto, abychom DVZ mohli vypočítat, potřebujeme vědět celkový příjem za rozhodné období, což v tomto případě, oproti náhradě výdělků po dobu pracovní neschopnosti, je posledních 12 kalendářních měsíců před škodnou událostí. Podle informací získaných ve společnosti je celkový výdělek za rozhodné období ve výši 218 627,7 Kč, tudíž denní vyměřovací základ činí 598,98 Kč. Následná tabulka ukazuje postupný výpočet nemocenské.

Tab. 6 Přehledný postup výpočtu nemocenské

<b>Výpočet výše nemocenské</b>					
Celkový počet dní pracovní neschopnosti (kalendářní dny)					<b>71</b>
Počet dní placených zaměstnavatelem					<b>14</b>
Počet dní nemocenské (trvá od 15. dne neschopnosti)					<b>57</b>
Celkový příjem za rozhodné období					<b>218 627,70 Kč</b>
Denní vyměřovací základ		218 627,7/365		<b>598,98 Kč</b>	
Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)					
	do 888 Kč	výše redukce	90 %	nový DVZ	<b>539,082 Kč</b>
od 888 Kč	do 1 331 Kč	výše redukce	60 %	výše redukce	<b>0,000 Kč</b>
od 1331	do 2 662 Kč	výše redukce	30 %	výše redukce	<b>0,000 Kč</b>
Nad 2662	nepřihlédne se				
Redukovaný denní vyměřovací základ					<b>540 Kč</b>
Nemocenské od 15. dne		ve výši 60 %	540 x 0,6		<b>324 Kč</b>
Celková výše nemocenské		<b>324 x 57</b>			<b>18 468 Kč</b>

Zdroj: závod Zora Olomouc (2016), MPSV (2016)

#### 5.2.4 Náhrada za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Poškozená pracovnice má nárok na náhradu za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Náhrada tohoto typu se poskytuje ve výšce

průměrný výdělek před vznikem škody v důsledku pracovního úrazu –  
plná výška náhrady mzdy/platu – plná výška nemocenského.

K tomuto potřebujeme vědět, kolik celkem pracovních dní byla poškozená na pracovní neschopnosti. Poškozená pracovnice byla uznána práce neschopnou dne 1. 7. 2015 a pracovní neschopnost trvala do 9. 9. 2015, tudíž dohromady 71 kalendářních dní, z toho 51 zameškaných pracovních dní.

V následujícím přehledu je uveden výpočet náhrady mzdy za ztrátu na výdělků:

- průměrná denní hrubá mzda – 824,7 Kč,
- předpokládaný hrubý výdělek

$$824,7 \text{ Kč} \times 51 \text{ dní} = 42\,059,7 \text{ ,}$$

- nemocenské dávky spolu s náhradou mzdy

$$3118 + 18468 = 21\,586,$$

- výpočet náhrady mzdy

$$42059,7 - 21586 = 20\,473,7.$$

O tuto náhradu žádá společnost, nikoliv poškozená zaměstnankyně.

#### 5.2.5 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Postižená pracovnice nemá v tomto případě nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, jelikož po nástupu do práce byla a je schopna vykonávat práci v plném rozsahu a tak se jí žádným způsobem nekrátí vyplácená mzda a nebyla ani přeřazena na práci, která je méně ohodnocena.

#### 5.2.6 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se v tomto případě hodnotila podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., kde výše bolestného činila 120 Kč.

Podle zprávy od ošetřujícího lékaře byl tento pracovní úraz ohodnocen 40 body, což znamená, že poškozená má nárok na **4800 Kč** jako bolestné. Jiné náhrady nebo navýšení dosavadní náhrady nebylo doposud prokázáno.

### 5.2.7 Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Pracovnice musela zaplatit poplatek ošetřujícímu lékaři ve výši **150 Kč**. Tento poplatek ji byl zpětně proplacený.

### 5.2.8 Celkové plnění od pojišťovny

Poškozená pracovnice má nárok na následující náhrady

a) ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	20 474	Kč
b) ztráta na výdělků po skončení pracovní neschopnosti		Kč
c) bolestné (bodů) <b>40</b> po Kč <b>120</b>	4 800	Kč
d) administrativní úkon lékaře		150 Kč

Celková výše náhrady pro pracovnici je **25 424 Kč**. Jelikož ale bylo dokázáno, že chování pracovnice způsobilo částečně vznik úrazu, bylo rozhodnuto, že se zaměstnavatel zprostí částečně své odpovědnosti a vyplacené náhrady, do kterých patří i náhrada za bolest a snížení společenského uplatnění, budou vypláceny v celkové výši **34%**. Z tohoto vyplývá, že společnost se zprostí odpovědnosti ve výši **66 %**.

$$25\,424 \text{ Kč} \times 0,34 = 8\,644,16$$

Z předchozího výpočtu vychází, že celkové odškodnění poškozené od pojišťovny je po matematickém zaokrouhlení **8 644 Kč**. Tato částka je včetně daně.

## 6 Diskuze

V rámci tématu této bakalářské práce je nezbytné vyčlenit místo i na ekonomické dopady pracovních úrazů a nemoci z povolání s ohledem na zaměstnavatele i zaměstnance. Pokud se stane zaměstnanci pracovní úraz, pro zaměstnavatele to znamená další nečekané zvýšené náklady. Zaměstnavatelé jsou sice ze zákona pojištěni u společnosti Kooperativa, pojišťovna, s.r.o., popřípadě u České pojišťovny a. s. pro tyto případy. Takže je pravda, že náhrady a bolestné zaměstnanci vyplatí pojišťovna, jelikož zaměstnavatel je povinen toto pojištění platit od prvního měsíce zaměstnání daného pracovníka (za podmínek povinnosti odvádění zákonného pojištění uvedené v teoretické části). Čerpání tohoto pojištění nemá na výši pojistného vliv, jak tomu může být například u povinného ručení automobilu, kdy pokud nabouráte auto, zvýší se vám posléze pojistka. Ale i tak to má pro zaměstnavatele stinné stránky.

Pokud se totiž stane pracovní úraz, který vyžaduje pracovní neschopnost, je otázkou pro zaměstnavatele kolik ho bude stát náhrada pracovníka v pracovním procesu. V tomto momentě jsou dvě možnosti. Jednou z nich je využít dosavadní pracovní síly, kterou zaměstnavatel disponuje, a tudíž přesunout určitého pracovníka z jiné pozice na pozici zraněného zaměstnance. To jde lehce například v případě, kdy není zrovna dostatek práce, například z důvodu prostojů kvůli nedodání potřebných surovin a zaměstnavatel by musel vyplácet danému zaměstnanci podle § 207 ZP náhradu mzdy ve výši 80 %. Druhou z možností, zejména pokud se u pracovního úrazu očekává dlouhodobá pracovní neschopnost, je najmout úplně nového pracovníka a tudíž neplatit přesčasovou práci. Tady se bavíme například o stavu, kdy je podnik ve své největší sezóně a stávající pracovníci nemohou být uvolněni z běžné stávající pozice. Nicméně, zaškolení a zaučení tohoto zaměstnance i v případě využití tohoto způsobu mimo sezónu stojí firmy nemalé peníze a takového člověka je velmi těžké sehnat – přece jen je to na určitou dobu, jen jako záskok. Většinou proto zaměstnavatelé preferují využití stávající pracovní síly.

Pokud na vzniku pracovního úrazu má vliv i nedodržení zákonných povinností zaměstnavatele, může být dalším nákladem i finanční postih ze strany kontrolních úřadů – SUIP (Státní úřad inspekce práce), Báňský úřad pro horníky, TIČR (Technická inspekce České republiky).

Mezi další náklady spojené s touto problematikou může být také vynaložení financí právě na zabezpečení vhodných pracovních podmínek. Když si vezmeme například pracovní úraz uvedený v této bakalářské práci, nutností po tom, co se tento pracovní úraz stal, bylo zabezpečit, aby byla co nejmenší pravděpodobnost jeho opakování – zabroušení ostrých hran na daném pracovišti i ostatních místech, kde ostré hrany byly, což znamenalo, vyhledat tyto potencionální rizika. Znovu proškolení pracovníky pracující na dané pozici o používání osobních pracovních pomůcek. S tím, aby se lidem nestávaly pracovní úrazy v důsledcích nezajištění ochranných osobních pracovních pomůcek, souvisí také velké náklady pro zaměstnavatele, jelikož například v případě pracovních rukavic – ne každé rukavice jsou vhodné pro vykonávání dané práce a tím pádem jich musí být na pracovišti něko-

lik. Ale nejedná se samozřejmě jen o rukavice. Celkově má povinnosti zaměstnavatel zajistit tyto ochranné pomůcky zaměstnancům bez požadavku finanční náhrady, tudíž každá taková pomůcka pro výkon činnosti zaměstnavatele stojí jisté náklady.

Mezi další náklady pro zaměstnavatele také musíme zařadit možnost nesplnění výroby a celkově dohodnutých dodávek, jelikož zranění pracovník může být velmi těžce nahraditelný pro své pracovní zkušenosti a odbornost. Tím se může stát, že bude dále zvyšována ztráta, jelikož se bude muset přeplánovat určitým způsobem výroba tak, aby společnost dokázala zajistit pracovní sílu na jednotlivé směny. Navíc si firmy, pokud jim dodávky nejsou dodány včas, většinou účtují penále nebo dodavatel musí zaplatit například výdaje na mzdy pracovníků, pokud pochybení bylo zcela na jeho straně.

Některé společnosti vyžadují od svých dodavatelů při plnění dodávek dodržování bezpečnostních standardů – podle technické normy OHSAS 18001 - systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a certifikátem Bezpečný podnik, spolu s dalšími certifikáty jakosti, jež vylepšují image firmy. Tyto certifikáty a dodržování jistých bezpečnostních standardů může mít za následek lepší a snadnější získávání potencionálních klientů a zakázek ze zahraničí. V případě, kdy se podniku stane pracovní úraz, může dojít k situaci, že o danou certifikaci přijde. Pokud má podnik ve smlouvě s odběratelem požadavek na splňování jistých podmínek a vlastnění certifikátů, odběratel má právo se rozhodnout tyto obchodní styky se svým dodavatelem nesplňujícím podmínky dodavatelské smlouvy přerušit veškeré odběry do doby obnovení certifikace.

Pokud by ve společnosti docházelo k mnoha pracovním úrazům, její prestiž v rámci veřejnosti by mohla poklesnout. Přece jen, v dnešní době, se lidé dívají i na to, jak je závod bezpečný, právě z hlediska toho, že se chtějí vracet domů zdraví.

Navíc, podle § 8 vyhlášky č. 125/1993 Sb. má zaměstnavatel povinnost dbát na to, aby nevznikla škodná událost. Pokud tak zaměstnavatel nečiní, pojišťovna, u které je pojištěn ze zákona, má právo zkrátit plnění a výplata plnění zůstává na samotném zaměstnavateli. Což samozřejmě jsou ony nečekané další výdaje. Když si vezmeme například menší firmu, která má zhruba 20 zaměstnanců a firma nedodržuje a nezajišťuje dostatečným způsobem bezpečné pracovní podmínky, její plnění od pojišťovny v případě potřeby by mohlo být kráceno a firma by případné plnění musela vyplatit „ze svého“. V krajních případech by mohlo dojít až ke krachu společnosti.

Pokud budeme řešit pozici zaměstnance, tak v jeho případě, pokud se stal pracovní úraz díky nezabezpečení vhodných pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele, dostane 100% plnění od pojišťovny, ať už se bavíme o náhradě mzdy nebo o náhradách v době pracovní neschopnosti. Nicméně jeho společenský život může být značně omezen. Pokud ale zaměstnanec měl určité vlastní zavinění na pracovním úrazu, stojí ho to mnohem více, jelikož se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti zcela nebo částečně a to už znamená pro zaměstnance mnohem větší ztrátu. Dostane totiž jen částečné odškodnění a tím se může dostat do finančních problémů.

Byl vydán zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který ovšem nenabyl účinnosti. Pokud vezmeme v potaz, že by nabyl účinnosti, pojistné se mělo na rozdíl od platné právní úpravy, kdy se zákonné pojištění platí čtvrtletně, platit každý kalendářní měsíc a jeho splatnost měla být ve stejný den jako splatnost pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Do daného dne by měl zaměstnavatel dodat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení přehled o výši vyměřovacích základů zaměstnanců a výši pojistného. Toto pojištění mělo být celkově odváděno stejně, jako se odvádí zdravotní a sociální pojištění, tudíž z mezd zaměstnanců. Tím by se zrušila dosavadní právní úprava, která zadává povinnosti zaměstnavateli pojišťovat se u prakticky jedné ze dvou vybraných pojišťoven. Nicméně zákon o úrazovém pojištění v účinnost nevstoupil ani po deseti letech, poslední aktualizace říkala, že účinnost zákona přijde od 1. 1. 2017, nicméně k tomu už nedojde, jelikož zákon o úrazovém pojištění byl zrušen, jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly. A to je podle mého názoru dobře, protože by se jen upevnil monopol. Když se na to podíváme z hlediska zaměstnance, přineslo by jim to větší výhody, než zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele by to znamenalo přínos malých bonusů, ale také přínos velkých malusů a sankce. V případě úrazu by mohl být zaměstnavatel sankcionován ze strany OSSZ a i oblastního inspektorátu práce. Pokud si uvědomíme, kdo by dávky tohoto typu vyplácel, byla by to zřejmě jedna z mála výhod díky zkušenosti vyplácení okresní správě sociálního zabezpečení s vyplácením například nemocenských dávek.

Pojištění zaměstnanců pro případ jejich pracovních úrazů vzniká automaticky ze zákona dnem vzniku pracovněprávního vztahu. Placení pojištění se tedy nelze žádným způsobem vyhnout. Při stávajícím systému a i v případě účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, kdy společnost, která velmi dbá na bezpečnost a jeho úrazovost je velmi nízká, musí platit stejnou výši pojistného, jako jiný zaměstnavatel nedbající tolik na bezpečnost práce. Je to způsobeno prozatímním monopolem, který vznikl prakticky ze zákona, který udává tuto výhodu pro již zmíněné dvě pojišťovny, pro poskytování zákonného pojištění, kdy není vytvořena soutěž, neboli konkurence schopnost, a navíc nelze uplatnit bonusy a malusy v pojištění pro společnost. Toto by neodstranil ani připravovaný zákon.

Podle mého názoru by bylo daleko lépe uvolnit zde konkurenci, rozšířit možnost pojištění pro jiné pojišťovny a zároveň stanovit minimální procento z vyměřovacích základů. Rozhodně by to více motivovalo zaměstnavatele k vytváření bezpečného pracovního prostředí. Při zachování momentálního monopolu dvou subjektů, by bylo podle mého názoru vhodné zavést systém bonusů a malusů podobný jako je tomu tak u zákonného pojištění za provoz motorových vozidel. Podnikům dbajícím na pravidla bezpečnosti práce a s nízkou úrazovostí by mohlo dojít ke snížení částky placené na pojištění a tím i zvýšením zisku, jelikož ušetřená částka by se mohla investovat do vybavení a zlepšení pracovních podmínek a tím třeba by byl podnik schopen přijímat další zakázky. Dále by se tím i zvýšila motivace zaměstnavatelů na dodržování pravidel bezpečné práce.

Obecně tyto pojišťovny podle mého názoru prakticky nemusí vynaložit žádné náklady na získání nových klientů, vzhledem k monopolu a nařízení zákona. Navíc



z pohledu daných dvou pojišťoven, je v jisté výhodě Kooperativa, pojišťovna, s.r.o. jelikož přijímá klienty, kteří založili podnikání po 1. 1. 1993, a tudíž jejich klientů bude přibývat, naopak počet klientů České pojišťovny, a.s. se bude postupem času spíše snižovat. Je sice pravda, že i nástupci společností vzniklých před 31. 12. 1992 mají povinnost být pojištěni u České pojišťovny, a.s., ale i to moc nemění fakt, že těchto klientů spíše ubývá.

V lednu se začala podle internetového deníku projednávat i možnost, kdy by první tři dny pracovní neschopnosti z důvodu nemoci byly opět propláceny, ([www.aktualne.cz](http://www.aktualne.cz), leden 2016, [online]). Návrh vyneslo ČSSD, respektive pan Zdeněk Škromach. Toto téma bylo otevřeno v rámci předvolebních slibů dané strany, nicméně pod podmínkou, že tato dohoda bude uzavřena v tripartitě, tudíž budou přijaty i zaměstnavatelskými svazy. Ti to však razantně odmítly, jelikož by to znamenalo zvýšení nákladu pro jednotlivé firmy. Bylo sice navrženo, že by se jako protiváha placení prvních tří dnu dočasné pracovní neschopnosti snížilo procento odváděné na povinném nemocenském pojištění, nicméně pro firmy by to znamenalo odvody menší jen o 0,1 procenta. Podle Hospodářských novin ([www.domaci.ihned.cz](http://www.domaci.ihned.cz), 2016 [online].) a jejich článku, který vyšel v dubnu roku 2016, zůstanou první tři dny pracovní neschopnosti dále neplacené, takže karenční doba, čili první tři dny pracovní neschopnosti, zůstanou, a tudíž pracovníkům nadále nebudou vypláceny ani státem, ani zaměstnavatelem. Zatím se projednává částečná náhrada ve formě „sickdays“, kdy by zaměstnanci dostali od svých zaměstnavatelů jistý benefit, kdy by mohli mít například 5 dní zdravotního volna. To by bylo jistou výhodou pro zaměstnavatele, jelikož čerpání těchto dní by skončilo v momentě vybrání si toho posledního, pátého dne, kdežto pokud by se zavedlo placení i prvních tří dnů od zaměstnavatele, znamenalo by to, že tyto tři dny by mohly být čerpány zaměstnancem při každé pracovní neschopnosti, a tudíž by mohlo docházet k případům, kdy by toho mohli zaměstnanci velmi využívat. Navíc, i tyto tři dny by podle návrhů měly být nahrazeny ve výši 60 % denního vyměřovacího základu, ale nadále měly být vypláceny až do čtrnáctého dne. Tento návrh, který do data odevzdání bakalářské práce nebyl schválen by neměl dopad na vyplácení náhrad v případě pracovního úrazu, jelikož tyto náhrady jsou ve většině případů propláceny pojišťovnou. Zvedla by se jen výše náhrady pro zaměstnance, což v konečném důsledku není pro zaměstnavatele dodatečným nákladem při pracovních úrazech.

## 7 Závěr

V práci byl popsán dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v České republice, kdy se kladl význam převážně na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jelikož zákon č. 266/2006 Sb., který platil stejně od roku 2006, ale nikdy nenabyl účinnosti, byl zrušen v listopadu roku 2015.

Pracovní úrazy jsou nepříjemnou událostí jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, jelikož mají pro oba jmenované jisté následky (náklady spojené s náhradou výdělku v době pracovní neschopnosti a po pracovní neschopnosti, bolestné, náhrada za ztížení společenského uplatnění a jiné). Nicméně to byly spíše ty přímé důsledky. Mezi ty další patří také ta možnost, že se zaměstnanec už nebude moci zúčastnit ekonomicky výdělečné činnosti, tudíž následky jeho pracovního úrazu budou natolik vážné, že bude vyčleněn z dosavadního společenského života a dále i jeho pracovního uplatnění.

Zákonné pojištění je pro zaměstnavatele dobrou věcí, jelikož si vyčleňuje prostředky pro případ potřeby. Nicméně má to i své stinné stránky, kdy zaměstnavatel tyto prostředky nemůže využít v jiném směru, například na nákup nových strojů či celkové zlepšení pracovního prostředí. I to, že se zaplacené pojistné už k němu nedostane. Navíc, zaměstnavatel toto pojištění dává ze svých zdrojů, což znamená, že tím nijak nekrátí plat zaměstnance. Nicméně výhodou zůstává, že pokud si firma odkládá finanční prostředky delší dobu, v případě potřeby, kdy je odškodnění velmi vysoké, v tomto momentě získává zaměstnavatel velkou výhodu, protože kdyby toto pojištění neměl a měl postiženého zaměstnance, popřípadě jeho rodinu, odškodit z jiných finančních zdrojů, nemuselo by to pro podnik dopadnout vůbec dobře.

Také je jistá nevýhoda nulové konkurence mezi pojišťovnami poskytujícími zákonné pojištění, České pojišťovny a.s. a Kooperativy, pojišťovny, a.s., Vienn Insurance Group, a tudíž nemožnosti pro firmy pojistit se u jiné pojišťovny, která by třeba nabízela jiné, pro společnost lepší, podmínky.

Další změnou provedenou v poslední době bylo zvýšení hodnoty jednoho bodu bolestného, více než dvojnásobně, což postiženým zaměstnancům přinese vyšší finanční náhrady. Musíme brát ale v potaz také to, že i ostatní služby, ne jen ty, které se týkají zdravotnictví, zvyšují částky v rámci odměňování.

Nicméně pořád chybí jistá motivace pro firmy, aby se více zabývaly bezpečným prostředím a jeho vytváření v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a tím vlastně chybí stimul pro jednotlivé společnosti na prevenci a zlepšování pracovních podmínek.

## 8 Literatura

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6
- BÍLEK, Evžen. *Praktický příklad s komentářem, jak vyhodnotit rizika na pracovišti*. BOZPinfo.cz [online]. 2006 [cit. 2016-04-20]. ISSN 1801-0334. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tematicke\\_prilohy/rizika/stanoveni040319.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tematicke_prilohy/rizika/stanoveni040319.html)
- Česká pojišťovna a. s.: *Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za nemoci z povolání a pracovní úrazy* [online]. 2016 [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <https://www.ceskapojistovna.cz/pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/podrobne#formulare-vyyhlaska>
- Česká pojišťovna a. s.: *Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za nemoci z povolání a pracovní úrazy* [online]. 2016 [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <https://www.ceskapojistovna.cz/p?pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>
- DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2002. ISBN 80-7175-116-2
- DANDOVÁ, Eva. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2004. Otázky & odpovědi z praxe. ISBN 80-7357-029-7
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1
- JOUZA, Ladislav. *Jak na odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání po novele zákoníku práce?*. Ostrava: Montanex, 1996. Jak na to (Montanex). ISBN 80-85780-52-6
- Kooperativa, pojišťovna, a.s.: *ViennaInsurance Group* [online]. 2015 [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-odpovednosti/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>
- Kooperativa, pojišťovna, a.s.: *ViennaInsurance Group* [online]. 2015 [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/reseni-skod/zakonne-pojisteni-zamestnavatele>
- KUČERA, Petr a Markéta ŠRAJBROVÁ. *Proplácení prvních tří dnů nemoci? Škromach vykřesal naději, vyšel vstříc firmám* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/proplaceni-prvnich-tri-dnu-nemoci-skromach-vykresal-nadeji-v/r~6261192c305d11e586d30025900fea04/>

- KUČERA, Petr. *První tři dny nemocenské budou nadále neplacené. Do zákona se ale může dostat nárok na "sickdays"* [online]. [cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://domaci.ihned.cz/c1-65253870-prvni-tri-dny-nemocenske-budou-nadale-neplacene-rodi-se-ale-nahradni-reseni-podminkou-je-souhlas-firem>
- MALÝ, Stanislav. Rizikové faktory pracovních systémů - část 1: Vymezení pojmu pracovní systém. Terminologie související s pracovním systémem. Rizikové faktory pracovních systémů. *BOZPinfo.cz* [online]. 2002 [cit. 2016-04-25]. ISSN 1801-0334. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana\\_zdravi/rizika\\_1020308.html](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/rizika_1020308.html)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Nemocenské pojištění* [online]. [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>
- MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Ostrava: Sagit, 1995. A5. ISBN 80-85789-15-9
- Nemocenské [online]. 2015 [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/nemocenske.htm>
- NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 276/2015 Sb., ze dne 12. října 2015 *o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání* [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-276>
- NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 290/1995 Sb., ze dne 15. listopadu 1995; *kterým se stanoví seznam nemocí z povolání* [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-290>
- SDĚLENÍ Ministerstva práce a sociálních věcí, ze dne 8. října 2015, *kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2016* [online]. [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-272>
- Státní úřad inspekce práce: *Bezpečný podnik* [online]. 2016 [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/oip06/bezpecnost-prace/bezpecny-podnik/> [online]. [cit. 2016-04-25].
- VYHLÁŠKA č. 104/2012 Sb., ze dne 22. března 2012: *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 nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)* [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-104>
- ZÁKON č. 89/2012 Sb., ze dne 3. února 2012, *občanský zákoník* [online]. [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
- ZÁKON č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006: *Zákoník práce* [online]. [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/> [online]. [cit. 2016-04-25]
- ZÁKON č. 205/2015 Sb., ze dne 23. července, 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 zá-

- kony [online]. [cit. 2016-04-25]. Dostupné z:  
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-205>
- ŽDÁREK, Roman, Jolana TĚŠINOVÁ, Marta ŠKÁROVÁ, Robert WALTR a František PÚRY. *Metodika odškodňování imateriálních újem na zdraví*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-280-9.

# Přílohy







Vypíšte podle vzoru: **A B A B C C D D E E F F F G H I I I J K L M N N O O P P Q R R S S T T U U U V V W X X Y Y Z Z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9**

POŠKOZENÝ

- Je poškozený Vaším společníkem, resp. jeho manželem, sourozencem či příbuzným v řadě přímé nebo osobou žijící s ním ve společné domácnosti? ANO  NE
- Jste většinovým vlastníkem podílů poškozené společnosti či jsou většinovými vlastníky podílů poškozené společnosti Vaš manžel, registrovaný partner, sourozenec, příbuzní v řadě přímé, osoby žijící s Vámi ve společné domácnosti či člen rodiny zúčastněný na provozu rodinného závodu? ANO  NE
- Je většinovým vlastníkem podílů poškozené společnosti osoba, která vykonává činnost společně s Vámi, resp. jsou většinovými vlastníky podílů poškozené společnosti manžel, registrovaný partner, sourozenec, příbuzní v řadě přímé, osoby žijící s touto osobou ve společné domácnosti či člen rodiny zúčastněný na provozu rodinného závodu? ANO  NE

Pokud ke škodě došlo při přepravě, sdělte SPZ vozidla, kterým byla přeprava prováděna

Popis vzniku škody (újmý)

Kdy jste se o vzniku škody (újmý) dověděl?  2 0  Kdy poškozený uplatnil nárok na náhradu vzniklé škody (újmý)?  2 0

Popis rozsahu škody (újmý)

ROZSAH ŠKODY (ÚJMY)

Odhad výše škody (újmý)  Kč

Byla škodná událost někým šetřena? ANO  NE  Pokud ano, připojte doklad o výsledku tohoto šetření (např. protokol policie, máte-li jej k dispozici, nebo alespoň sdělení o tom, které oddělení policie událost šetřilo a pod jakým číslem jednacím, rozsudek soudu, záznam o úrazu, protokol o šetření komise organizace).

Domníváte se, že jste povinen nahradit vzniklou škodu nebo újmu? ANO  NE

Domníváte se, že si škodu (újmu) spolupůsobil poškozený? ANO  NE

Pokud ano, v čem tuto skutečnost spatřujete?

Uhradil jste již poškozenému vzniklou škodu nebo újmu? ANO  NE

V jaké výši  Kč Pokud ano, připojte doklad (např. výpis z účtu, stvrzenku o zaplacení v hotovosti)

Připojte doklady ke škodné události, které máte k dispozici (např. zápis o škodě nebo újmě, požadavek poškozeného na náhradu škody nebo újmu, doklad o výši vzniklé škody nebo újmy - paragon o koupi věci, fakturu za opravu, znalecký posudek, zprávu lékaře o výši bolestného, potvrzení mzdové účtárny o ztrátě na výdělku)


Oznamovatel prohlašuje, že na dotazy odpověděl pravdivě a úplně. Pokud je oznamovatelem pojištěný, zmocňuje pojišťovnu, aby za něho tuto škodnou událost a všechny z ní vzniklé pojistné události s poškozeným projednála a, bude-li to v souladu s právními předpisy, škodu nebo újmu za něj poškozenému uhradila a uzavřela s poškozeným dohodu o plnění.

V  dne  2 0

Razítko a podpis oznamovatele

PROHLÁŠENÍ A PODPIS

Obr. 4 Záznam o pracovním úrazu závodu Zora Olomouc

 <b>Nestlé</b> Nestlé Česko s.r.o. C-1.0-ZORA-SH-00-05-01	<b>PRACOVNÍ ÚRAZY</b> postup při vzniku pracovního úrazu	
	Záznam o úrazu	Strana 1/4

### ZÁZNAM O ÚRAZU

- smrtelném  
 s hospitalizací delší než 5 dnů  
 ostatním

Evidenční číslo záznamu<sup>a)</sup>:  
 Evidenční číslo zaměstnavatele<sup>b)</sup>: 1/2015

#### A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postižený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

1. IČO: 45799504 Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):  Nestlé Česko s.r.o. Závod Zora Olomouc Továrni 11-13 772 51 Olomouc	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo: výroba čokoládových cukrovinek
	3. Místo, kde k úrazu došlo <sup>c)</sup> : D 12 – myčka beden
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input checked="" type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne

#### B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo <sup>c)</sup> :

#### C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci

1. Jméno: ██████████	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input checked="" type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození: ██████████	3. Státní občanství: ČR
4. Druh práce (KZAM): operátor	5. Činnost, při které k úrazu došlo <sup>d)</sup> : Odebírání lepenek
6. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roků: 7      měsíců: 8	
7. Úrazem postižený je <input checked="" type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.) <input type="checkbox"/> zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený	

<p>k výkonu práce za účelem prohloubení kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby [§ 38a zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, § 91a zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.</p>	
8. Trvání dočasné pracovní neschopnosti následkem úrazu:	
od:	do: celkem kalendářních dnů: 0

## D. Údaje o úrazu


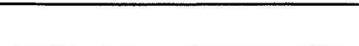
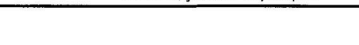
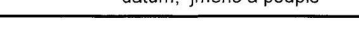



1. Datum úrazu: 30.6.2015 Hodina úrazu: 9:50 Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:	2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu: 4					
3. Druh zranění <sup>a)</sup> : řezná rána	4. Zraněná část těla: palec LHK					
5. Počet zraněných osob celkem: 1						
6. Co bylo zdrojem úrazu? <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input checked="" type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí	<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj  a) <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
7. Proč k úrazu došlo? (příčiny) <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input checked="" type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti	<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input checked="" type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod a) <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek?	NE					

<p>9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu. (V případě potřeby připojte další list).</p>	<p>Při ukládání umytých lepenek do transportního vozíku, bez použití OOPP, došlo při vsouvání těchto lepenek mezi plechové ohradníky k nárazu hřbetem levé ruky do plechové přepážky, následkem čehož došlo k rozříznutí pokožky.</p>																				
	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																				

<p>10. Uvedte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno. (V případě potřeby připojte další list)<sup>9)</sup>.</p> <p>Nepoužití předepsaných OOPP</p>
<p>11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:</p> <p>Úprava vozíků Nastavení kontrol vozíků a OOPP na daném pracovišti</p>

**E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu**

--

Úrazem postižený zaměstnanec	 datum, jméno a podpis
Svědci	 datum, jméno a podpis
	 datum, jméno a podpis
	 datum, jméno a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci <sup>9)</sup>	 datum, jméno a podpis
Zástupce odborové organizace <sup>9)</sup>	 datum, jméno a podpis
Za zaměstnavatele <sup>9)</sup>	1.7.2015  datum, jméno a podpis pracovní zařazení: bezpečnostní technik


Zdravotní pojišťovna: VZP - 111

Zápis byl odeslán dne: 2.7.2015

Zápis předán dne: 1.7.2015

- Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán báňské správy.
- Vyplní zaměstnavatel.
- Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení terciární sféra – úřad.
- Činností se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hofáku při svařování plamenem.
- Uvede se následek zranění, například zlomenina, řezné poranění, traumatická amputace, pohmoždění, popálení, otrava, utonutí.
- Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizení ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.
- V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.

Obr. 5 Evidenční list úrazu

 <b>Nestlé</b> Nestlé Česko s.r.o.		<b>EVIDENČNÍ LIST ÚRAZU</b> Záznam, analýza, opatření, kontrola	
C-1.0-ZORA-SH-00-05-03		Číslo pracovního úrazu: 00007	Strana 1/2
<b>A. 5W+1H</b>			
WHAT/CO (Co se stalo/Druh úrazu?)	Př. - rezání rukou a poranění šlachy (exstensoru)		WHO/KDO (Kdo vykonává práci? Jméno poraněného)
WHEN/KDY (Kdy se to stalo?)	30.6.2015	Kalendářní týden: 24	WHICH/JAKY (Jakou činnost dotyčný vykonával?)
WHERE/KDE (Kde přesně, popis místa?)	Středisko: D12 Popis: pracovní stůl v oddělení výroby	Linka/ Stroj: např. řezací	HOW/JAK (Jak došlo k úrazu, incidentu?)
<b>B. OKAMŽITÁ OPATŘENÍ NA MÍSTĚ ÚRAZU/PROVEDL</b>		<b>C. AKCE, KTERÉ PRAVĚDPODOBĚ VEDLI K ÚRAZU</b>	
Ošetření vyzvednutí nejkratší cestou k úrazu			
<b>D. UPŘESŇUJÍCÍ INFORMACE</b>			
Směna:	R	Čas provedení záznamu	29.6.2015 10:00
Zařazení místa/plant	D12	Jak ohlášeno SHE:	telefonicky
Zraněná část těla:	levá ruka/palec	Druh úrazu:	PN
Druh poranění:	řezná rána	Počet odpr. hod. před úrazem:	4
Výsledek kontroly alkoholu:	nenalézáno	Zajištěna fotodokumentace:	ano
<b>E. PODPISOVÁ MATICE</b>			
Svědci úrazu: 1.		2.	3.
Podpisy svědků:			
Zadal: 1.		Zraněný: 3.	
Podpis:		Podpis:	
<b>F. DODATEČNÉ INFORMACE K UDÁLOSTI:</b>			
Jak dlouho pracuje poraněný na této pozici	1 den tr. hodiny	Použil zraněný/á všechny OOPP?	NE
Jsou definovány pracovní postupy, pokyny včetně popisu rizik práce?	NE	Byly OOPP stanoveny pro tuto činnost?	ANO (části části OOPP)
Odpovídají podklady a obsah školení povaze práce?	NE	Datum posledního školení	29.6.2015
Jde o rutinní nebo nerutinní činnost?	ANO	Doložen záznam školení?	ANO (ne Bk doporučení per se)
Stalo se opakované nebo poprvé?	ANO	Na které směně došlo k problému? (R/O/N/12)	R
<b>G. Závěr z GSTD</b>			
<b>Analýza a ověření možných příčin problému</b>			
<b>Vypiš všechny možné příčiny (detailně), které mohly způsobit daný problém, NE ŘEŠENÍ</b>			
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p><b>materiál</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ostré hrany šlachy</li> <li>nevhodný typ OOPP (Suzalot)</li> </ul> <p><b>stroj</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>poškození při demontáži</li> <li>hluk, vibrace</li> <li>nevhodná údržba</li> </ul> <p><b>prostředí</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>není dostatečně prosvětleno</li> <li>vliv dlouhé práce k + nachlazení (od šlachy)</li> <li>nevhodná interakce s nástroji</li> </ul> </div> <div style="width: 35%; border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p><b>Hlavní příčiny</b></p> <p><b>Příčina 1</b></p> <p>Ostré hrany</p> <p><b>Příčina 2</b></p> <p>Nepoužití OOPP</p> </div> </div>			
<p><b>NEBEZPEČNÉ JEDNÁNÍ</b></p> <p>metoda</p>			

Část 1.) Záznam do knihy úrazů

Část 2.) ANALÝZA KÖRENOVÉ PŘÍČINY/STANOVENÍ OPATŘENÍ (GSTD)

Vypilí mistr, nadřízený poraněného s poraněným

Vypilí mistr, nadřízený poraněného se členy SHE, poraněným a MMU úrazu

**5 X PROČ ANALÝZA (jdi do hloubky a najdi kořenovou příčinu)**

**Ověření 1. příčiny:** Ostré hrany

1.	PROČ?	přidání po přidání úrazu - opatření neproběhlo	Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
2.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
3.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
4.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
5.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE

**Ověření 2. příčiny:** Nepoužití ODP (kontrola)

1.	PROČ?	zjistit si je instrukce	Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
2.	PROČ?	pracovní se správně používá	Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
3.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
4.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE
5.	PROČ?		Jde o hlavní příčinu?	ANO/NE

**KOŘENOVÁ PŘÍČINA ÚRAZU:** NJ/NP: NO - ostré hrany v.s. NJ - nepoužití ODP (kontrola)

**načrtni stroj, workflow nebo proces dle zjištění koř.příčiny, vlož foto**

---

**H. NÁPRAVNÁ OPATŘENÍ**

P.č.	příčina č.	CO	Termín	Odpovídá	Status
	1	dokončit plánované opravy vozů (5/15)	31.8.2015		⊕
	1	údržba pravidelně dle plánů údržby a kontrola bezpečnosti (KOP) 3.8.15			⊕
	1	údržba pravidelně dle plánů údržby a kontrola bezpečnosti (KOP) 3.8.15	10.7.15		⊕
	2	údržba pravidelně dle plánů údržby a kontrola bezpečnosti (KOP) 3.8.15	10.7.15		⊕
	1	údržba pravidelně dle plánů údržby a kontrola bezpečnosti (KOP) 3.8.15	10.7.15		⊕

⊕ Neplánováno   ⊖ Plánováno   ● Akce započaty   ● Akce probíhají   ● Ukončeno

---

**H. Hodnocení nápravných opatření / výsledky**

**Dosažené výsledky**      kontroloval      datum      podpis

Byla v následujících 3 měsících zaznamenána událost způsobená stejnými příčinami?      Ano       Ne

Je opatření efektivní?      ANO/NE

V případě odpovědi Ano je nutné stanovit dodatečný akční plán.

**Dodatečný akční plán**      odpovídá      Termín      konečný termín      poznámka

**Dosažené výsledky**      kontroloval      datum      podpis

Byla v následujících 3 měsících zaznamenána událost způsobená stejnými příčinami?      Ano       Ne

Je opatření efektivní?      ANO/NE

---

**I. Rozšíření do podobných úseků / oblastí**

Může opatření zamezit vzniku podobného incidentu i na jiném oddělení?      Na kterém oddělení: \_\_\_\_\_

Oblast	odpovídá	Termín	Konečný termín	poznámka

---

**J. Komunikační trasa - podpisy**

Poraněný: _____	Nadřízený zraněného: _____	Vedoucí oddělení: _____	Oddělení SH: _____
dne: 1.7.2015	dne: _____	dne: _____	dne: _____
podpis: _____	podpis: _____	podpis: _____	podpis: _____

Část 2.) ANALÝZA KOŘENOVÉ PŘÍČINY/STANOVENÍ OPATŘENÍ (GSTD)

Vyplní mistr, nadřízený poraženého se členy SHE, poraněným a MNM úseků

Část 3.) Hodnocení, rozšíření

Vyplní SHE

Podpisová matice