

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání
The Responsibility of Employer for Work-related Injuries and Occupational Diseases

Student: Bc. Michal Krásný
Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martiníková Jana, Ph.D.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Michal Krásný**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání**
The Responsibility of Employer for Work-related Injuries and Occupational Diseases

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání
 3. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v podniku OKD, a. s.
 4. Zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratek
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

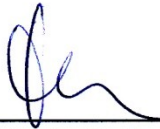
Seznam doporučené odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 1. 1. 2010*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 599 s. ISBN 978-807-2635-696.

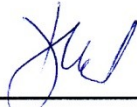
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014
Datum odevzdání: 25.04.2015


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci včetně příloh vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 24. 4. 2015


.....

Poděkování

Děkuji JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D., vedoucí diplomové práce, za ochotu, pomoc a odborné vedení mé diplomové práce. Dále bych rád poděkoval podnikovému právníkovi ze společnosti OKD, a.s., panu Mgr. Jirímu Siegelsteinovi za cenné rady a poskytnutí příslušných materiálů.

Obsah

1	ÚVOD	5
2	PRÁVNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ	7
2.1	OBEČNÁ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU	7
2.1.1	<i>Škoda a nemajetková újma</i>	7
2.2	ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU DLE ZÁKONÍKU PRÁCE.....	8
2.2.1	<i>Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce</i>	8
2.2.2	<i>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu</i>	9
2.3	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (BOZP).....	12
2.3.1	<i>Význam a funkce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</i>	13
2.3.2	<i>Právní pojem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</i>	14
2.4	PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST	15
2.4.1	<i>Funkce pracovněprávní odpovědnosti</i>	16
2.4.2	<i>Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti</i>	18
2.5	ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ	21
2.5.1	<i>Rozsah odpovědnosti zaměstnavatele</i>	22
2.5.2	<i>Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele</i>	26
2.5.3	<i>Rozsah a náhrada škody</i>	28
2.5.4	<i>Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání</i>	33
3	ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ V PODNIKU OKD, A.S.	36
3.1	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI OKD	36
3.2	STRUČNÁ HISTORIE A VÝVOJ SPOLEČNOSTI	38
3.3	ZÁSADY PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ VE SPOLEČNOSTI OKD.....	39
3.3.1	<i>Závažný pracovní úraz</i>	39
3.3.2	<i>Evidence pracovního úrazu v organizaci</i>	41
3.3.3	<i>Hlášení pracovních úrazů</i>	41
3.3.4	<i>Ohlašovací povinnost vnějším orgánům</i>	42
3.3.5	<i>Šetření a projednávání pracovních úrazů</i>	43
3.3.6	<i>Opatření po vzniku pracovního úrazu</i>	44
3.4	ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	45
3.4.1	<i>Postup při odškodňování</i>	45
3.4.2	<i>Soudní spory a krácení odškodného v praxi</i>	47
3.5	OPATŘENÍ PRO ZVÝŠENÍ BEZPEČNOSTI	48
3.5.1	<i>Zásady bezpečnosti v OKD</i>	49

3.5.2	<i>Interní opatření dle směrnice č. 1/2015</i>	49
3.5.3	<i>Nemoci z povolání</i>	51
3.5.4	<i>Bezpečnostní opatření pro rok 2015</i>	52
3.5.5	<i>Motivace zaměstnanců</i>	52
3.6	ANALÝZA PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ VE SPOLEČNOSTI OKD, A.S.	54
4	ZHODNOCENÍ	61
5	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	66
	SEZNAM ZKRATEK	69
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1 Úvod

Tématem mé diplomové práce je odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Odpovědnost obecně znamená, že určité osobě vzniká povinnost starat se o nějakou jinou osobu, věc nebo vztah, a to způsobem, aby jim nevznikla škoda. Odpovědnost může být buď za něco, co se již stalo, nebo za něco co nastane, přičemž důsledkem odpovědnosti je povinnost snášet újmu. Odpovědnost dělíme např. na právní, politickou, mravní atd. Právní odpovědnost se vyskytuje napříč jednotlivými obory práva v právním řádu ČR, kupř. v trestním právu, obchodním právu, občanském právu a právu pracovním. Pro tuto diplomovou práci je stěžejní pracovněprávní odpovědnost. Téma jsem si vybral zejména proto, abych rozšířil své znalosti v této oblasti, a také kvůli jeho zajímavosti, jelikož bezpečnost práce je často diskutovaným tématem a navíc neustále prochází vývojem.

Cílem diplomové práce je co možná nejpřesněji vymezit problematiku, která se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele. Součástí jsou teoretická východiska, ze kterých bude vycházet praktická část práce, jež se věnuje problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání v konkrétní společnosti, kterou je OKD, a.s.

V druhé kapitole diplomové práce bude nejprve popsána obecná problematika odpovědnosti za škodu a její rozdělení na škodu a nemajetkovou újmu. Součástí bude rovněž vyličení odpovědnosti za škodu dle zákoníku práce a její druhy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Teoretická část bude také popisovat funkce a skutkovou podstatu pracovněprávní odpovědnosti se zaměřením na subjektivní a objektivní prvky. Na závěr kapitoly bude podrobně rozpracováno hlavní téma diplomové práce, a to odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, kde bude vymezen rozsah této odpovědnosti, podmínky zproštění, způsoby a míra náhrady škody.

Třetí kapitola bude věnována aplikaci teoretické části na zkoumaném podniku. Pro účely této práce byla vybrána společnost OKD, a.s., která se zabývá těžbou černého uhlí, tedy oblastí hornictví, kde je riziko vzniku pracovního úrazu a nemocí z povolání velmi vysoké. Nejprve budou představeny základní charakteristiky podniku, zejména předmět jeho podnikání, stručná historie a vývoj společnosti. Dle interní směrnice firmy OKD, a.s. budou následně zkoumány zásady pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Konkrétně bude specifikován jednotný postup při závažných pracovních úrazech a mimořádných událostech. Další část se zaměřuje na firemní postup při odškodňování vzniklých úrazů a nemocí z povolání. Navazovat bude pohled na věc soudních sporů a krácení odškodného z hlediska

praxe a zvyklostí firmy. Rovněž budou popsána opatření týkající se zvýšení bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, včetně současných opatření pro rok 2015, k čemuž má dopomáhat jejich motivace například formou soutěží, za které jsou odměňováni. Závěr kapitoly bude věnován analýze pracovních úrazů a nemocí z povolání. Bude zkoumán vznik a počet úrazů vzhledem k vývoji v čase. Současně budou tyto statistiky srovnány v rámci celého hornictví České republiky.

Zjištěné poznatky z praktické části práce budou shrnuty v kapitole zhodnocení, která bude pojednávat o celkovém stavu bezpečnosti práce ve společnosti OKD, a.s. a rovněž budou zahrnuty komentáře výsledků provedené analýzy.

V diplomové práci bude použito několik výzkumných metod, mezi které patří kupř. vědecký popis, jenž bude využit k definici odborných pojmů vztahujících se k tématu práce a právních definic. Následně bude použita metoda analýzy, díky které budou zjištěny interní postupy ve společnosti OKD, a.s., jenž souvisí s odpovědností zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Dále bude provedena analýza, zda došlo k snížení počtu úrazů a nemocí a z jakého důvodu. Součástí analýzy bude metoda komparace, pomocí které budou zjištěny rozdíly v jednotlivých letech. Nakonec bude použita metoda syntézy k vyvození závěrů této diplomové práce.

2 Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

V této kapitole je popsána odpovědnost zaměstnavatele za škodu dle zákoníku práce a její druhy, kterými jsou obecná odpovědnost, odpovědnost při odvracení škody, za škodu na odložených věcech a za škodu při pracovních úrazech. Následně je vymezen pojem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jeho význam. Součástí kapitoly je rovněž teoretický výklad pracovněprávní odpovědnosti. Na závěr kapitoly je podrobně rozpracována odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, která tvoří stěžejní část této diplomové práce.

2.1 Obecná odpovědnost za škodu

Podle předešlé platné úpravy zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, se používal termín Obecná odpovědnost. Ten však byl nahrazen v novém občanském zákoníku, tj. zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zcela novou koncepcí úpravy obecné odpovědnosti. Nyní se vyskytuje pojem „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“

Náhradu majetkové a nemajetkové újmy upravuje nový občanský zákoník v téměř sto paragrafech, konkrétně § 2894 až 2990. Na rozdíl od dosavadního stavu danou právní úpravu v mnohém upřesňuje a doplňuje. Výsledkem pak je propracovaný systém, který odpovídá potřebám každodenního života. [4]

Obecným pravidlem je, že škoda může být způsobena porušením zákona, kdy se vyžaduje zavinění, nebo porušením smluvní povinnosti, v tomto případě může nastat i objektivní odpovědnost bez zavinění, a dále pak v situacích, kdy je jednáno v rozporu s dobrými mravy. Vedle toho jsou nadále i upraveny další případy odpovědnosti za škodu.

2.1.1 Škoda a nemajetková újma

Takřka denně nás život staví do nespočetného množství situací, při kterých můžeme utrpět újmu, a to buď majetkovou, tedy škodu (např. rozbité okno), nebo nemajetkovou (např. pomluva v médiích).

Občanský zákoník má za úkol nastavit pravidla, dle kterých budeme schopni rozlišit, kdy vůbec k újmě dochází, kdo za ni odpovídá či jak má být kompenzována a v jaké výši. A právě tyto otázky dosavadní občanský zákoník zpracovává často nedostatečně, mnohdy je

příliš stručný a soudy si tak musí dotvářet vlastní pravidla, jindy je příliš podrobný a nedává prostor pro odpovídající rozhodnutí.

Toto se snaží napravit nový občanský zákoník, který dosavadní právní úpravu dotváří. Důsledek je takový, že přináší propracovanou úpravu náhrady škody a nemajetkové újmy, která se lépe přizpůsobí potřebám každodenního života. [4]

Škoda

Dle nového občanského zákoníku škoda představuje jakoukoliv ztrátu na majetku. Nejedná se přitom pouze o škodu skutečnou, tj. výše, o kterou se hodnota majetku snížila, ale i o ušlý zisk, tj. výše, o kterou se hodnota majetku nezvýšila, ačkoli měla.

Jako příklad lze uvést, když někdo někomu při dopravní nehodě poškodí automobil, který dotyčné osobě slouží k podnikání, je povinen mu uhradit nejen náklady na opravu, ale i ztrátu na zisku, o který přišel z důvodu nepojízdnosti automobilu. [4]

Nemajetková újma

V obecném pojetí je možné za nemajetkovou újmu považovat újmu, která je způsobená protiprávním jednáním a pro poškozeného neznamena přímou ztrátu na majetku. Většinou jde o zásah do zdraví, cti, soukromí osoby apod.

Následky újmy bývají často velmi závažné a v konečném důsledku mohou mít i dopad na majetkové poměry poškozeného.

Příkladem může být obchodní společnost, která je neprávem obviněna z úmyslného klamání zákazníků. Společnost nepřijde pouze o svou dobrou pověst, nýbrž i o své zákazníky, a tedy i zisk. [4]

2.2 Odpovědnost za škodu dle zákoníku práce

Tato část bude nejprve zaměřena na vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, dále bude popsána odpovědnost zaměstnavatele za škodu a její druhy podle platné úpravy zákoníku práce.

2.2.1 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Tento vztah, jako každý jiný, se postupem času vyvíjel a můžeme říci, že byl za tu dobu postaven na dvou principech, a to subsidiarity a delegace, které se prostřídaly. Z

hlediska dlouhé historie byl onen vztah postaven na principu subsidiarity. Následně podle úpravy zákoníku práce z roku 1965 nebyl vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem upraven a vycházel z úplné samostatnosti pracovní práva vůči právu občanskému. Avšak od roku 2006 byl tento vztah postaven na principu delegace, a to na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vztah založený na principu delegace spočívá v tom, že vybraná ustanovení občanského zákoníku je možno použít na pracovněprávní vztahy pouze tehdy, kdy zákoník práce na tato ustanovení odkazuje, upraveno to bylo v § 4 zákoníku práce. Jinými slovy se občanský zákoník použije, když to zákoník práce výslovně určí. [5]

Tento princip delegace byl častým terčem kritiky a bylo navrhováno princip delegace zrušit, a tak Ústavní soud na základě Nálezů č. 116/2008 Sb., rozhodnul, že zákoník práce je samostatný právní kodex a neshledal princip delegace v souladu s principy právního státu. Ústavní soud shledal, že občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem, který je subsidiární vůči ostatním soukromoprávním předpisům. Tento vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce již nelze měnit a platí od roku 2008. [6]

V současné době se tedy mezi těmito zákoníky používá princip subsidiarity, který se jinak nazývá jako vztah *lex generalis* (obecný zákon) a *lex specialis* (zvláštní zákon). Jinými slovy nám říká, jaký je vztah mezi dvěma zákony, které mají formálně stejnou právní sílu, avšak jeden z nich má z hlediska právní teorie obecné postavení a druhý postavení zvláštní. Jestliže je daná problematika upravena ve zvláštním zákoně, tak bude přednostně použit on. Pokud se ovšem zvláštní zákon k problematice nevyjadřuje, použije se subsidiárně zákon obecný. [7] Současný zákoník práce tento vztah upravuje rovněž v § 4, a to následovně: *„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“* [8]

2.2.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Nyní již k samotné úpravě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dle zákoníku práce, která je upravena v § 265 – 271. Charakteristickým znakem, ve srovnání odpovědnosti zaměstnance za škodu, je potlačení preventivně výchovné funkce, nad kterou má převahu reparační funkce, jejímž úkolem je nahrazení škody zaměstnanci v plném rozsahu, která mu vznikla při plnění pracovního úkolu¹ či v přímé spojitosti s ním. [9]

¹ Plnění pracovního úkolu – dle § 25 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. se tím rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Další upřesnění pojmu najdeme ve zmiňovaném § 25.

Dalším důležitým znakem, který udává rozdíl mezi pracovním právem a občanským právem, je objektivní odpovědnost, která se rovněž vztahuje i na obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu. V občanském právu je objektivní odpovědnost za škodu zvláštním druhem odpovědnosti a obecná odpovědnost za škodu je subjektivní, to znamená za zavinění. Objektivní odpovědností se rozumí, že když vznikne škoda na straně zaměstnance, tak zaměstnanec nemusí prokazovat, zda došlo k porušení povinnosti zaměstnavatele zaviněně, tzn. úmyslně nebo z nedbalosti, ba nemusí dojít k porušení povinnosti zaměstnavatele, aby se stal odpovědným za škodu způsobenou zaměstnanci. [9]

Zajímavým faktem u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je, že subjekt, který škodu způsobil, nemusí být totožný se subjektem, který za škodu odpovídá. To znamená, že zaměstnavatel je odpovědný za škodu i v tom případě, kdy neporušil žádnou ze svých právních povinností. Taková situace nastane, jestliže je právní povinnost porušena třetím subjektem, zde již narážíme na obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu. [9]

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je rozdělena na 4 druhy:

- a) Obecná odpovědnost za škodu § 265 ZPr
- b) Odpovědnost při odvracení škody § 266 ZPr
- c) Odpovědnost za škodu na odložených věcech § 267 ZPr
- d) Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání § 365 ZPr

Obecná odpovědnost

Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je dle zákoníku práce škoda, která vznikla zaměstnanci v případech, ke kterým dojde během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností či jednáním úmyslně porušujícím dobré mravy. Při porušení právních povinností odpovídá zaměstnavatel za porušení nejen ze své strany, ale kohokoliv, tzn. i za třetí osoby (každý další právní subjekt). Dalším předpokladem je příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností. [9]

Nutno zmínit, že zaměstnavatel neodpovídá zaměstnancům pouze za škody, které vznikly při plnění pracovních úkolů, ale také za ty, které vznikly mimo ně nebo v přímé souvislosti s nimi, pokud byla škoda způsobena porušením právních povinností během plnění úkolů zaměstnavatele, kdy zaměstnanci jednali jeho jménem. Předpokladem pro odpovědnost

je tedy vznik výše zmíněné škody na straně zaměstnance, porušení právních povinností a příčinná souvislost mezi těmito dvěma faktory. [9]

Do odpovědnosti zaměstnavatele nespádají škody, které vzniknou na dopravním prostředku. Příkladem může být osobní automobil zaměstnance. Podmínkou nenaplnění odpovědnosti je, že zaměstnanec použil dopravní prostředek při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele. Přímá analogie platí i pro vlastní nářadí, různá zařízení nebo předměty, které patří zaměstnanci. [9]

Zvláštním případem odpovědnosti zaměstnavatele jsou situace, kdy je škoda způsobena na zdraví zaměstnance, ale nejedná se o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. V těchto případech hovoříme o specifickém typu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Ona zvláštnost se zakládá na tom, že předpoklady pro odpovědnost jsou stejné, jakou mají ustanovení výše uvedené obecné odpovědnosti, ale způsob a náhrada škody se řídí dle platných ustanovení o pracovních úrazech. [9]

Odpovědnost při odvrácení škody

Mnohdy je taktéž nazývaná odpovědností za věcnou škodu a je zpracovaná v §266 ZPr. Jestliže zaměstnanec utrpí věcnou škodu, která mu vznikne při odvrácení škody hrozící jeho zaměstnavateli, odpovídá za tuto škodu právě zaměstnavatel. Totéž platí pro vznik účelně vynaložených nákladů zaměstnance. Odpovědnost nevzniká pouze v jednom případě, kdy zaměstnanec jedná proti vzniku na majetkové újmě zaměstnavatele, ale i v případě, kdy se snaží odvrátit životu či zdraví hrozící nebezpečí, za podmínky že by za škodu odpovídal zaměstnavatel. [10]

Důležitým předpokladem pro účast zaměstnavatele na odpovědnosti je, aby zaměstnanec nebezpečí hrozící škody nevyvolal úmyslně. Dále je povinností zaměstnance zakročit k odvrácení škody co nejrychlejším a okolnostem přiměřeným způsobem. Logicky tedy vyplývá, že kdyby zaměstnanec hrozící nebezpečí vyvolal úmyslně nebo by nejednal způsobem přiměřeným okolnostem, tak by zaměstnavateli nevznikala odpovědnost. [10]

Je nemožné, aby se zaměstnavatel zprostil své odpovědnosti pro situace, kdy vznikne škoda na zdraví zaměstnance, který odvracel škodu hrozící zaměstnavateli. Tyto případy se řídí ustanovením o odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Nemožnost zprostit se odpovědnosti je upravena v § 368 ZPr. [10]

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Zaměstnavatel odpovídá za škody na věcech, které patří zaměstnancům v pracovním poměru a které se obvykle nosí do zaměstnání a zaměstnanec si je odložil u zaměstnavatele během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě, které je pro ně určené či obvyklé². [9] Jinými slovy lze říci, že se věci dostaly mimo zaměstnancův dosah, a nemohl tak na ně dohlížet. Velmi důležitým předpokladem k naplnění odpovědnosti je, aby zaměstnanec ohlásil vznik škody bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne zjištění škody. [11] Škodou se v této souvislosti rozumí nejen odcizení, ale i ztráta či poškození.

Často se na pracovišti můžeme setkat a nápisy typu „za odložené věci neručíme“. Tyto nápisy ovšem nemají žádný právní význam, tudíž není možné, aby se zaměstnavatel těmito prohlášeními zbavil své objektivní odpovědnosti za odložené věci. [11]

Je vhodné si definovat, co vlastně lze považovat za odložené věci. ZPr udává zaměstnavateli povinnost zajistit pro své zaměstnance možnost odložit si své svršky a osobní předměty, které do práce obvykle nosí. Nicméně tyto věci nejsou vším, za co zaměstnavatel odpovídá. Ten nese odpovědnost za všechny věci, které zaměstnanec do zaměstnání přinese. Rozdíl je však v rozsahu odpovědnosti, tedy náhradě škody. Zatímco u věcí, které se do práce obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, je odpovědnost limitována do částky 10.000,- Kč, tak za věci, které se obvykle do práce nenosí, ale jenž zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, odpovídá neomezeně. [11] Dalším případem, kdy odpovídá bez omezení, je škoda, kterou způsobí jiný zaměstnanec stejného zaměstnavatele. [9]

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Jelikož je odpovědnost za škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání stěžejním tématem mé diplomové práce, bude podrobněji rozpracována v kapitole 2.5.

2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Ve zkratce BOZP se skrývá velké množství opatření, která mají za úkol pečovat o člověka v tom smyslu, aby nedošlo během pracovního procesu k ohrožení či poškození

² Místo určené nebo obvyklé – místo, kam má zaměstnanec své věci odkládat. Toto místo určí zaměstnavatel. Určení může být stanoveno v pracovním řádu, pokynem nadřízeného či přidělením místa. Příkladem může být šatní skříňka, uzamykatelná skříň apod. [11]

lidského zdraví. Když se na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví podíváme do minulosti, zjistíme, že toto téma bylo ještě za doby raného kapitalismu značně podceňováno. Změny postupně přicházely se zavedením průmyslové velkovýroby, kdy se začaly používat velké a těžké průmyslové stroje, které zvyšovaly riziko práce. Zároveň docházelo i ke zvyšování počtu úrazů, které vznikaly během pracovního procesu. To vedlo podnikatele k zamyšlení změnit svůj přístup k narůstajícím problémům. Důvody byly z velké části ekonomického charakteru, protože s rostoucí úrazovostí rostly také finanční náklady na odškodňování zaměstnanců. Větší pozornost byla problematice věnována po skončení 2. světové války, a to především ze strany vnitrostátních, ale i mezinárodních orgánů. [9]

2.3.1 Význam a funkce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

BOZP je neoddelitelnou součástí života člověka, zapojeného do pracovního procesu. Při výkonu své práce přichází lidé do styku s různými pracovními nástroji, zařízeními a pro každý druh práce existují určitá specifika, jako je třeba prostředí nebo pracovní podmínky. Naším společným cílem by mělo být zlepšování těchto podmínek pro práci a zároveň přizpůsobovat prostředí pro práci co nejvhodnějším způsobem, tj. zejména pro tělesné i duševní potřeby lidí. Jinými slovy řečeno, snažit se snížit rizika na minimum. [9]

Pokud se toto nedaří, riziko vzniku poškození zdraví nebo ohrožení života člověka je vyšší, a to vede ke zvýšení nákladů. Ty rostou institucím a zařízením, které se o něj musí, po čas jeho pracovní neschopnosti, postarat a postižený jim během této doby za to nepřináší žádný ekvivalent. Jeho postižení může být buďto dočasné, nebo trvalé. [9]

Samozřejmě mají tyto situace dopad i na samotného zaměstnance, který může mít z důvodu úrazu komplikace s opětovným zapojením se do pracovního procesu. Dokonce může nastat nutnost změny jeho kvalifikace a v neposlední řadě jsou dopady na osobní život zaměstnance. [9]

Pro zaměstnavatele, ať se jedná o fyzickou či právnickou osobu, vznikají z důvodu neschopnosti zaměstnance také náklady, a to především v podobě nahrazení pozice postiženého zaměstnance. Jeho původní práci bude muset vykonat buď nově přijatý zaměstnanec, nebo se práce rozdělí mezi ostatní pracovníky a zvýší se tak jejich zatížení. Z toho vyplývá, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci má dopad na rentabilitu a efektivnost práce. [9]

Jelikož neustále dochází k vývoji technologických postupů a výrobních procesů, je kladen důraz na zavádění opatření čerpající z poznatků moderní vědy, která mají za následek

zajištění bezpečné a zdraví neohrožující práce. Z toho plyne, že významnou funkcí BOZP je prevence neboli ochranná funkce. [9]

Je známo, že na kvalitu a produktivitu práce má vliv velké množství faktorů, jakými mohou být například únava, stres, nálada na pracovišti, osobní problémy, používání počítačové techniky, dále prostředí, ve kterém pracujeme, zda je klimatizováno, barvy stěn, množství osvětlení atd. V průmyslově vyspělých zemích jsou si toho vědomi, a tak se bezpečnost a ochrana zdraví při práci stává nedílnou součástí organizace výroby a práce obecně, včetně efektivnosti dosažených výsledků hospodaření. Plní tedy rovněž funkci hospodářsko-organizátorskou. [9]

2.3.2 Právní pojem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Co znamená pojem BOZP obecně, bylo vysvětleno v předchozí části. Ve zkratce to je tedy soubor různých opatření, která mají za úkol zajistit zaměstnancům na pracovišti ochranu jejich zdraví a života. Při stanovení těchto opatření musí zaměstnavatelé vycházet z všeobecných preventivních zásad³, tzv. prevence rizik. [9]

Z hlediska legislativního vývoje si pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci prošel postupně jak ústavními předpisy, tak zákony. Jednalo se o zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci, dále zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a také starou úpravu zákoníku práce, zákon č. 65/1965 Sb. Co se týče ústavních předpisů, tak již Ústava z 9. května 1948 obsahovala úpravu na „ochranu života a zdraví při práci“ mezi sociálními právy. [9]

V současnosti na úrovni ústavního pořádku České republiky upravuje otázku bezpečnosti práce Listina základních práv a svobod. Bezpečnost práce není sice doslovně zmíněna, ale v jednotlivých člancích na ni naráží. Například čl. 31 zaručuje každému právo na ochranu zdraví, čl. 28 právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a dále pak čl. 29 ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu v pracovních vztazích. Platný zákoník práce pojednává o ústavou zaručených právech především v 5. části, v paragrafech 101 až 108. [9]

Právní vymezení pojmů je dle Běliny (2014, str. 282) souhrn:

³ Všeobecné preventivní zásady jsou vymezeny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, konkrétně v § 102 odst. 5. Jako příklad zásad lze uvést omezování vzniku rizik, přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví, nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy, provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení atd.

- „vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce, dále
- vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předemtných otázek, a pokud jde o odborové organizace, rovněž při výkonu kontroly,
- také práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na jednom pracovišti a konečně
- práv a povinností vznikajících mezi orgány inspekce práce na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce, jakož i
- práv a povinností vznikajících mezi organizacemi státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení a právníckými osobami nebo podnikajícími fyzickými osobami při výkonu dozoru v této oblasti.“

2.4 Pracovněprávní odpovědnost

Pojetí pracovněprávní odpovědnosti navazuje na koncepci pasivní právní odpovědnosti⁴ a konstruuje pracovněprávní odpovědnost za nedodržení právní povinnosti. [12]

Vznik pracovněprávní odpovědnosti je podmíněn existencí některého ze základních pracovněprávních vztahů a porušením povinností jeho subjektů. To znamená, že pracovněprávní odpovědnost je vztahem odvozeným, neboť nemůže existovat bez předchozího pracovněprávního vztahu. Dalším charakteristickým rysem vztahu je relativní samostatnost, jelikož jeho další existence je nezávislá na základním pracovněprávním vztahu a může setrvat i po jeho skončení. Provázanost pracovněprávního odpovědnostního vztahu a základních pracovněprávních vztahů je rovněž určitým specifíkem, kterým se odlišuje od

⁴ Koncepce pasivní právní odpovědnosti – (retrospektivní, negativní) – vychází z toho, že právní odpovědnost vzniká až v důsledku porušení primární právní povinnosti (při naplnění všech podmínek stanovených zákonem). Jedná se o odpovědnost za porušení primární povinnosti a je s ní spojen vznik odvozeného, sekundárního odpovědnostního vztahu. Toto pojetí odpovědnosti bývá také označováno jako sankční, deliktní odpovědnost. Tato koncepce přispívá k přesnému a jednoznačnému vymezení obsahu právních vztahů a důslednému rozlišování právních jevů. [13]

některých ostatních odpovědnostních vztahů. [9] Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

2.4.1 Funkce pracovněprávní odpovědnosti

Pracovněprávní odpovědnost si klade za cíl přenést, v případě že tak lze učinit, břemeno újmy z poškozeného na škůdce. Často však není v silách škůdce břemeno škody unést, protože vzniklé škody mohou být velice vysoké a mnohdy i nenahraditelné. Podle systému pracovněprávní odpovědnosti by měl riziko spojené s pracovní činností nést subjekt, který je odpovědný za organizaci práce, která je konána v jeho zařízeních a s jeho nástroji – tedy zaměstnavatel. [12]

V právu plní každý systém odpovědnosti tak zvané obecné funkce, ale pracovněprávní odpovědnost je konstruována tak, že po boku obecných funkcí jsou i funkce specifické, tedy zvláštní funkce. Funkce tedy rozdělujeme následovně:

obecné funkce

- preventivně výchovná,
- ochranná
- represivní
- reparační (satisfakční)

zvláštní funkce

- sociálně ochranná
- stimulační [12]

Preventivně výchovná funkce odráží výchovnou povahu práva jako celku. Svou výchovnou funkci plní proti subjektům, kterých se dotýká její působení, a dává jim tak najevo nepříznivé následky protiprávního jednání. Hlavním cílem je odradit subjekty od stejného či obdobného jednání v budoucnosti. [12]

Ochranná funkce má za úkol chránit pracovněprávní vztahy a následně trestat jejich porušování. [12]

Represivní funkce má podstatu v postihování protiprávního chování subjektů, a to tak, že jim ukládá povinnost strpět následky takového chování v podobě sankcí. Tato funkce se výrazně uplatňuje především v případech odpovědnosti zaměstnance za škody způsobené zaměstnavateli. [12]

Reparační funkce směřuje k odčinění škůdcem způsobené škody a přenesení břemena škody z poškozeného na škůdce. Odčinění může mít dvě podoby, a to uvedení v předešlý stav nebo nahrazení v penězích. V oblasti pracovněprávní odpovědnosti je působnost této funkce do značné míry omezena, zejména pak při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. [12]

Sociálně ochranná funkce čerpá ze zvláštních funkcí pracovního práva. Ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích poskytuje pracovní právo a rovněž zabezpečuje realizaci jeho práv, která jsou stanovena Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Na druhé straně poskytuje zároveň zaměstnavateli nástroje k zabezpečení řádného chodu pracovního procesu. Nicméně pracovní právo poskytuje silnější ochranu právě zaměstnanci, což je způsobeno kompenzací významné ekonomické nerovnosti subjektů. Zaměstnanec je tedy ekonomicky slabší, a z toho důvodu má silnější právní pozici. Příkladem této funkce je, že zaměstnanec odpovídá vždy za zavinění, zatímco zaměstnavatel bez ohledu na zavinění, dále u zaměstnance je náhrada škody limitována apod. [12]

Stimulační funkce vychází z odpovědnostního systému práva, který odstraňuje těžký ekonomický dopad škod na sociální vrstvu zaměstnance, ke kterým dochází během pracovního procesu, a tím redukuje zaměstnancovu svázanost obavou, že by mohl způsobit velkou škodu, byť jen malým opomenutím. Odpovědnost zaměstnance je totiž vázaná výlučně na jeho zavinění. Tento systém slouží jako motivace pro zaměstnance, aby do jisté míry podstupovali během pracovního procesu zdravé riziko, a v důsledku toho mohlo docházet k rozvoji nových technologií a výrobních postupů. [12]

Tyto funkce však nepůsobí jednotlivě, nýbrž jsou v právním systému propojeny a vystupují jako jednotný celek. Jejich oddělení je možné pouze na teoretické úrovni a v praxi nelze působnost kterékoliv funkce vyloučit a jejich prolínání je mnohdy velmi rozsáhlé. [12] Praktický příklad uvádí Galvas (2010, str. 214): „*Omezení výše náhrady škody způsobené z nedbalosti (§ 257 odst. 2 zákoníku práce⁵) působí jednak represivně (pracovníkův majetek se zmenší o určitou část), jednak výchovně (náhrada škody je důrazným upozorněním na nesprávnost chování), ale působí zde, byť částečně, reparační i sociální ochrana (náhrada škody nemůže podstatně snížit životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny, ale i tak přispěje na náhradu vzniklé škody).*“

⁵ § 257 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce: Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

Podle názoru odborníků je ochrana zaměstnanců v rámci systému pracovněprávní odpovědnosti velmi silná a v mnoha případech jde proti vývoji pracovněprávních vztahů. Kdyby byla ochrana zaměstnance menší, za důsledného dodržení odpovědnosti za svá jednání, pravděpodobně by to přispělo k rozvoji pracovněprávních vztahů lépe. [12]

2.4.2 Skutková podstata pracovněprávní odpovědnosti

V rámci pracovního práva je pojem skutková podstata odpovědnosti souborem znaků, na jejichž základě je určité chování charakterizováno jako protiprávní, eventuálně zaviněné nebo se škodlivým následkem. Pro vznik odpovědnostního vztahu je tedy podmínkou splnění těchto znaků. Tento pojem se mnohem častěji vyskytuje v trestním právu, rozdíl však spočívá v tom, že pracovní právo nezkoumá společenskou nebezpečnost porušení práva. [12]

Prvky neboli znaky skutkové podstaty odpovědnosti rozdělujeme na subjektivní a objektivní.

Subjektivní prvky

- subjekt,
- zavinění.

Objektivní prvky

- objekt,
- protiprávnost nebo škodná událost,
- škoda,
- chování subjektu,
- příčinná souvislost mezi zaviněním a škodou či protiprávností a škodou. [12]

Subjekt

Existence deliktně způsobilého subjektu je základním předpokladem pro vznik odpovědnosti, tzn., jestliže někdo způsobí škodu a není přitom způsobilý nést odpovědnost za vzniklou škodu, tak nemůže odpovědnostní vztah vzniknout. Subjektem nemůže být kdokoliv deliktně způsobilý, ale podmínkou je účast subjektů v některém ze základních pracovněprávních vztahů. Primárně pracovní poměr, ale možné jsou také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. [12]

Zavinění

V rámci odpovědnostní skutkové podstaty je zavinění nezbytným subjektivním prvkem. Pracovní právo je stavěno na principu, že zaměstnanec odpovídá vždy za škodu dle

míry svého zavinění (subjektivně), zatímco zaměstnavatel vždy bez ohledu na zavinění (objektivně). Zavinění spadá do psychické kategorie, a vystihuje tak vztah subjektu k protiprávnímu chování a jeho výsledku. Spojuje dva psychické prvky, a to prvek rozumový a prvek volní. Dále následná kombinace těchto prvků a stupňů jejich intenzity zakládá formy a stupně zavinění. Mezi formy patří úmysl, ten je rozdělen na přímý a nepřímý, a nedbalost, která je dělena na vědomou a nevědomou. [12]

Objekt

Dalším neodlučitelným prvkem odpovědnosti skutkové podstaty je objekt. Není možné, aby došlo k protiprávnímu jednání bez objektu, který by byl tímto jednáním dotčen. Objektem je jeden ze základních pracovněprávních vztahů, např. pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti, který byl porušen jednáním subjektu. [12]

Chování subjektu

Tento prvek je ve skutkové podstatě pracovněprávní odpovědnosti pokládán za velice významný a současně je nezbytným a základním prvkem odpovědnosti skutkové podstaty a ostatní znaky se kolem něj seskupují. Chování subjektu je určujícím znakem pro stanovení, zda odpovědnostní vztah bude odpovědnostním vztahem pracovněprávním. Zvláštností tohoto prvku je, že vždy zjišťujeme chování zaměstnance, ať už se jedná o škůdce či poškozeného. Výjimku stanovuje pouze § 265 odst. 2, ZPr. [12]

Aby činnost, kterou zaměstnanec vykonával během vzniku škody, byla posuzována podle zákoníku práce, a tím pádem se bude jednat o pracovněprávní odpovědnost, je nutno, aby se dala zařadit do „plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“. [12]

Protiprávnost

Podle teorie pracovního práva rozumíme protiprávností určité situace, ve kterých je chování subjektu v rozporu s objektivním právem. Na úroveň protiprávnosti je postaveno i úmyslné jednání proti dobrým mravům. Jedná se tedy o situace, kdy byly úmyslně porušeny obecně uznávané morální normy, nikoliv normy právní. [12]

Protiprávnost lidského chování je neodlučitelně spojena s jeho vztahem k objektivnímu právu. Je-li lidské chování v rozporu s určitým právním předpisem, znamená to, že jednal protiprávně v rámci celého právního řádu. Z toho vyplývá, že neexistuje žádná zvláštní protiprávnost pouze pro pracovněprávní vztahy, stejně tak neexistuje zvláštní pracovněprávní zavinění. Je tedy vyloučeno, aby určité chování bylo posuzováno dle jednoho

právního předpisu jako dovolené a dle jiného jako zakázané. Tento fakt vychází z principu jednoty právního řádu. Tato jednotu není narušena ani tím, že chování může být v jednotlivých normách odlišně sankcionováno, respektive může být v některých normách sankcionováno, ale v jiných zase nemusí. To znamená, že o protiprávnosti lidského chování nerozhoduje pouze otázka sankcí. [12]

Výše jsme uvedli, že protiprávnost je chování subjektu v rozporu s objektivním právem. Existují však důvody, kdy může být protiprávní jednání posunuto do roviny, kdy není bráno jednáním protiprávním. Jde o tzv. okolnosti vylučující protiprávnost. Okolnostmi jsou:

- **výkon práva nebo plnění povinností** – je-li výkon konán v souladu s právem, rovněž plnění povinností je v souladu s právem,
- **svépomoc** – subjekt vlastním jednáním odvrací neoprávněný zásah do svého práva,
- **krajní nouze** – je stav hrozícího nebezpečí, kdy zaměstnavateli hrozí škoda nebo je zde nebezpečí přímo hrozící životu či zdraví,
- **nutná obrana** – předpokládá hrozící nebo trvající útok (aktivní jednání jiné fyzické osoby) a obrana nesmí být zřejmě nepřiměřená povaze a nebezpečnosti útoku,
- **svolení poškozeného** – je definováno jako okolnost vylučující protiprávnost, jestliže je poskytnuto před způsobením škody a osobou, která je způsobilá k právním úkonům. [12]

Škoda

Definice škody je taková, že je pokaždé důsledkem protiprávního jednání či škodné události, a je tak újmou na ohroženém nebo porušeném právním vztahu. Újma, která může nastat v rámci pracovněprávních vztahů, může být rozmanitého charakteru. Klasickým případem je újma, kdy dojde k poškození či zničení věci, dále špatný postup jednání, v jehož důsledku nedošlo k navýšení majetku zaměstnavatele, ale také způsobení bolesti a ztížení společenského uplatnění, tzv. imateriální újma. Lze tedy říci, že újma je oslabením dotčeného právního vztahu. [12]

Příčinná souvislost

Subjekt může být pracovněprávně odpovědný pouze tehdy, způsobil-li nepříznivý následek, jinými slovy pokud je mezi tímto následkem a zaviněním příčinná souvislost. Ta má

za úkol zjistit, zda se jedná o subjektivní či objektivní odpovědnost. Jestliže se jedná o subjektivní odpovědnost, musíme prozkoumat, jestli zaviněné chování zaměstnance vedlo k bezprostřední příčině vzniku škody. U objektivní odpovědnosti zase zjišťujeme, zda určitá škodní událost (protiprávnost) byla bezprostřední příčinou vzniku škody. [12]

2.5 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se nachází v přechodném stádiu, protože do doby, než vstoupí v platnost zákon o úrazovém pojištění, se řídí zákoníkem práce, konkrétně § 272 až 274 ZPr a ostatními přechodnými ustanoveními této hlavy. [11] Dále pak také podle § 205d již zrušeného zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., a vyhláškou č. 125/1993 Sb., která stanovuje podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. [14]

Zákon o úrazovém pojištění má za sebou již dlouhou historii. Původně měl nabýt své účinnosti 1. ledna 2008 a dodnes platný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání měl být s jeho příchodem zrušen. Místo něj měl být zaveden dávkový systém sociálního pojištění. Samotný zákon byl schválen, ale jeho paragrafová úprava byla provedena externě mimo Ministerstvo práce a sociálních věcí. To způsobilo, že při jeho schvalování nebyly zohledněny připomínky svazů zaměstnanců. Situace se vyvinula až do takové míry, že na zákon existovalo velké množství různých a velmi rozporuplných názorů, což mělo za následek, že byla jeho účinnost odložena. Nejprve na začátek roku 2010, následně na počátek roku 2013 a nakonec na 1. ledna 2015. [14]

Nicméně v platnost zákon nevstoupil ani počátkem roku 2015, protože Senát dne 24. 7. 2014 schválil vládní návrh novely zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který odkládá jeho účinnost až na 1. 1. 2017. Prezidentem republiky byl zákon podepsán dne 13. 8. 2014. [15] Důvody pro toto již několikáté posunutí jsou v podstatě stále stejné, a to že mezi odborníky zabývající se touto problematikou přetrvávají velmi rozdílné názory a dokonce mají pochybnosti, zda má být úrazové pojištění ve smyslu schváleného zákona vůbec zavedeno. [14]

Součástí návrhu je i snížení nákladů správního režimu pojišťoven v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání z 9 % na 4 % z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce. [15]

2.5.1 Rozsah odpovědnosti zaměstnavatele

V tomto oddíle práce jsou shrnuty povinnosti zaměstnavatele, dále je definováno, co je to pracovní úraz a nemoc z povolání. Rovněž jsou rozebrány situace, kdy se zaměstnavatel zprošťuje své odpovědnosti a kdy naopak ne.

Nejprve je potřeba si vymezit pojmy jako je pracovní úraz a nemoc z povolání, protože povinnosti pro zaměstnavatele při pracovním úrazu a nemoci z povolání se liší.

Pracovní úraz

Je poškození zdraví, popřípadě smrt zaměstnance, k čemuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Tak je tento pojem vymezen v § 380 ZPr. V zatím neúčinném zákoně o úrazovém pojištění můžeme najít víceméně stejnou definici, konkrétně v § 10. Pro skutkovou podstatu je důležité, aby k poškození zdraví došlo působením vnějších vlivů, jež nemá zaměstnanec šanci odvrátit a jsou překvapivé a neočekávané. Pod pojmem poškození zdraví si můžeme představit nejen poškození fyzické, ale i psychické. [11]

Působení vnějších vlivů není zcela jednoznačné, jelikož se nemusí jednat pouze o působení vnějších sil (pád předmětu, napadení jinou osobou), ale může jít i o působení vlastní tělesné síly (uklouznutí, zakopnutí). [11]

Působení vnějších vlivů musí být krátkodobé a náhlé, v těchto případech půjde o pracovní úraz. [11] Praktické příklady uvádí Bělina (2015, str. 1496): „*náhlá otrava neodvětranými zplodinami po odstřelu, kterou zaměstnanec utrpěl po vstupu do uzavřeného prostoru, zatímco poškození zdraví dlouhodobým pobytem ve zdraví nepříznivém pracovním prostředí může mít jen povahu onemocnění. Obdobně může být považováno za pracovní úraz poškození zdraví omrzlinami, úpalem apod.*“

Aby mohl být pracovní úraz odškodňován, je zapotřebí násilného působení vnějších sil. Za pracovní úraz lze považovat např. výhřez meziobratlové ploténky za podmínku, kdy je zaměstnanec nucen zvýšit náhle, nadměrně a neobvykle svou námahu (zvednutí břemene, práce ve vynucené poloze) při překonávání vnějšího odporu. O násilné působení se nejedná za podmínku, že k vyhřeznutí meziobratlové ploténky dojde např. při shýbnutí, neboť v tomto případě je to způsobeno aktuálním stavem zaměstnancova zdraví. Za specifických podmínek může být za pracovní úraz považován také infarkt myokardu. Jako příklad lze uvést pilota dopravního letadla, který při přistávacím manévru ve snaze odvrátit katastrofu byl vystaven psychickému vypětí, jehož důsledkem nastal u pilota letadla infarkt myokardu. Za pracovní

úraz určitě nelze považovat infarkt myokardu, který zaměstnanec utrpěl během pracovní doby, jelikož zde chybí faktor násilného působení vnějších sil. [11]

Důležitou právní otázkou je posoudit, zda je poškození zdraví pracovním úrazem či nikoli. K posouzení je zapotřebí zkoumat okolnosti, za kterých k poškození došlo, jestli naplňují skutkovou podstatu dle § 380 odst. 1 ZPr. Je tedy vyloučeno dotazovat se lékaře, zda se jedná o pracovní úraz, poněvadž by musel zkoumat skutkovou a právní otázku, zdali k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Samozřejmostí je spolupráce s lékařem za situace, kdy je sporné, k jakému poškození zdraví došlo a jestli vůbec k nějakému došlo v příčinné souvislosti s úrazovým dějem. [11]

Podle místního hlediska za pracovní úraz nelze považovat úrazy, které se zaměstnanci přihodili na cestě do zaměstnání a zpět. Věcné hledisko vymezuje druhý odstavce § 380 ZPr, a to tak, že jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Jde tedy o případy, kdy zaměstnanec sice utrpí újmu, ale neutrpí ji během plnění pracovních úkolů a ani v žádné souvislosti s jejich plněním. Z toho vyplývá, že by nebyly naplněny znaky pracovního úrazu. [11]

Nemoc z povolání

Zákoník práce hovoří o tom, že nemoci z povolání jsou uvedeny ve zvláštním právním předpise. Zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., které obsahuje přílohu o 6 kapitolách, kde jsou definovány jednotlivé druhy nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou rozděleny podle faktoru vzniku. Jedná se o nemoci způsobené chemickými látkami, fyzikálními faktory, dále nemoci týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, kožní nemoci, přenosné, parazitní a nakonec způsobené ostatními faktory a činiteli. Kompletní seznam těchto nemocí z povolání je uveden v příloze č. 1.

Toto nařízení vlády již bylo zrušeno přijetím zákona o úrazovém pojištění, nicméně stále platí, a to do doby, než nabude zákon o úrazovém pojištění účinnosti. [11]

V zákoníku práce se můžeme setkat s pojmem ohrožení nemocí z povolání, jenž je definován jako určitá změna zdravotního stavu, která ještě nedosahuje určitého stupně, při kterém bychom byli schopni posoudit zdravotní stav jako nemoc z povolání. Změny zdravotního stavu musí nastat za podmínek, za kterých obvykle vznikají nemoci z povolání. Ty jsou posuzovány odborníky z oboru pracovního lékařství, kteří k tomu získali povolení od ministerstva. Jejich úkolem je posuzovat, uznávat a sledovat vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání. Jestliže dojde k uznání nemoci z povolání, neznamená to však automaticky vznik nároku na náhradu škody. Každopádně je-li zaměstnanec převeden na

jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání, náleží mu doplatek mzdy na úroveň průměrného výdělku, jakého dosahoval před převedením. [11]

Abychom mohli určit zaměstnavatele odpovídajícího za škodu vzniklou nemocí z povolání, není podstatné, u kterého z více zaměstnavatelů přicházejících v úvahu nemoc z povolání vznikla, nebo zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a prací, kterou zaměstnanec bezprostředně vykonával. Aby tedy bylo možno zjistit odpovědného zaměstnavatele, je nutno vymezit, kde zaměstnanec pracoval (u kterého zaměstnavatele) za podmínek, které odpovídají podmínkám, při kterých vzniká daná nemoc z povolání. Tyto podmínky totiž mohou být ve sporných případech předmětem dokazování. Pracoval-li zaměstnanec za těchto podmínek u více zaměstnavatelů, je odpovědný ten, u kterého pracoval zaměstnanec za těchto podmínek naposled před zjištěním nemoci z povolání. Pro tyto účely je tedy bez právního významu fakt, že zaměstnanec pracoval u posledního zaměstnavatele pouze krátkou dobu, při níž by bylo nemožné, aby došlo k takové změně zdravotního stavu zaměstnance, která by způsobila vznik nemoci z povolání. [11]

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech

Při pracovních úrazech je to právě zaměstnavatel, kdo posuzuje, zda došlo ke smrti nebo k poškození zdraví zaměstnance následkem pracovního úrazu či nikoli. Jedná-li se o kompenzaci zaměstnance postiženého pracovním úrazem, pak má na náhradu škody zásadní vliv hodnocení zaměstnavatele. Často se však v praxi stává, že zaměstnavatel nevyhodnotí jinak zcela jednoznačné úrazy jako pracovní a zaměstnanci nezbývá nic jiného, než se obrátit na soud. Ten pak představuje jediný další oprávněný subjekt, který může rozhodovat o tom, zda má zaměstnanec nárok na náhradu škody z důvodu vzniku pracovního úrazu. Soud přezkoumává tyto skutečnosti na základě žaloby zaměstnance na náhradu škody. [11]

Zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, má primární úkoly, které jsou zakotveny v § 105 odst. 1 ZPr. Dojde-li k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud mu to zdravotní stav umožňuje, dále svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud k tomu nemá zaměstnavatel žádné závažné důvody, tak by neměl měnit stav na místě úrazu až do doby, než budou příčina a okolnosti vzniku úrazu objasněny. Toto objasnění je důležité především proto, aby na jeho základě mohl zaměstnavatel přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů, jak mu za povinnost ukládá § 105 odst. 5 ZPr. Pokud zaměstnavatel neobjasní příčiny a okolnosti vzniku, může to být klasifikováno jak správní delikt ve smyslu § 30 odst. 1 písm. j) InspPr a obdržet tak

pokutu až do výše 1mil. Kč, a jestliže nepřijme opatření, která zabraňují opakování pracovních úrazů, může zaměstnavateli být udělena pokuta v horní hranici 2mil. Kč dle písm. o) výše citovaného ustanovení. [11]

Shrneme-li, kdo je oprávněn jednat ve věci pracovního úrazu, tak jsou to následující subjekty:

- Zaměstnavatel,
- Postižený zaměstnanec,
- Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- Odborová organizace,
- Pozůstalí po postiženém zaměstnanci.

Často se stává, že s větším časovým odstupem od úrazu se úrazová situace a podmínky změny, a proto je pro efektivitu vyšetřování příčin a okolností vzniku velmi důležité, aby i orgány inspekce práce byly zavčas o úrazu informovány, čili v čím kratším čase, tím lépe. [11]

Velmi podstatnou povinností zaměstnavatele je vedení knihy úrazů, kde eviduje všechny úrazy, včetně těch drobných, v jejichž důsledku nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Evidence drobných úrazů je důležitá hlavně proto, že může sloužit jako důkaz, jelikož z počátku zanedbatelné zranění se může po čase ukázat jako vážné. Úrazy, které zaměstnanec zaměstnavateli nenahlásí, nejsou evidovány v knize úrazů, a zaměstnanec se tak může dostat do velmi složité a sporné situace, jelikož zaměstnavatel by jeho úraz za pracovní nepovažoval. Za zmínku stojí, že je zaměstnancovou povinností pracovní úrazy hlásit bezodkladně zaměstnavateli, stejně tak úrazy, které se přihodí jinému zaměstnanci a jichž byl svědkem. [11]

Vláda skrze nařízení stanovuje, jakým způsobem je v knize úrazů evidence vedena, jakým způsobem úraz ohlašovat, jak vyhotovovat a zasílat záznam, jak a kdy vyhotovovat záznam o úrazu – hlášení změn. Dále stanovuje okruh subjektů (různé orgány a instituce), kterým má ohlašovat pracovní úraz a zasílat záznam o úrazu. Rovněž určuje, co se rozumí smrtelným pracovním úrazem pro statistické účely. Evidenční kniha úrazů může být vedena buď v listinné, nebo elektronické podobě. [11]

Veškerou dokumentaci a záznamy je zaměstnavatel povinen vést i o všech úrazech, jejichž následkem byla zaměstnanci způsobena pracovní neschopnost delší než 3 pracovní dny

nebo došlo k úmrtí zaměstnance. Další povinností zaměstnavatele je dle třetího odstavce § 105 předat postiženému zaměstnanci jednu kopii vyhotoveného záznamu a v případě, že půjde o smrtelný pracovní úraz, tak jeho rodinným příslušníkům. [11]

Výše byly zmíněny subjekty, vůči kterým musí zaměstnavatel splnit ohlašovací povinnost. Mezi tyto subjekty konkrétně Bělina (2015, str. 634) zařazuje:

- *„územně příslušný útvar Policie České republiky,*
- *odborovou organizaci,*
- *zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
- *příslušný oblastní inspektorát práce,*
- *příslušný obvodní báňský úřad (podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu, zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil),*
- *zdravotní pojišťovně, u které byl pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.“*

Povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k nemoci z povolání

Obdobně jako u pracovních úrazů má zaměstnavatel povinnost vést evidenci zaměstnanců, u kterých byla zjištěna nemoc z povolání a k nimž došlo na jeho pracovištích. Jeho úkolem je zavést taková opatření, aby byly odstraněny a minimalizovány rizikové faktory vyvolávající ohrožení nemocí z povolání či nemoc z povolání. Co lze považovat za nemoc z povolání definuje seznam nemocí z povolání, který je přílohou č. 1 této diplomové práce. [11]

2.5.2 Zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele

Zákoník práce připouští u odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání určitou liberaci. To znamená, že zaměstnavatel není povinen hradit škodu zaměstnanci ve všech situacích, i když je pracovní právo postaveno na principu objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Zákoník práce tak přesně vymezuje případy, kdy se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští zcela nebo částečně. [16]

Dle § 367 odst. 1 ZPr se zaměstnavatel odpovědnosti zproští zcela:

- *„prokáže-li, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a*

ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo

- v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,*
- a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.“*

Zčásti se zproští dle § 367 odst. 2 ZPr v případě, kdy prokáže, že škoda vznikla v důsledku:

- „skutečností uvedených v odstavci 1, a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody,*
- proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.“*

Výše uvedené lehkomyšlné jednání je charakterizováno jako vědomé podstupování hrozícího rizika zaměstnancem, při kterém mu hrozí vznik újmy na zdraví, a to vzhledem ke konkrétní místní a časové situaci na pracovišti. [16]

Pro případy zproštění odpovědnosti z důvodu opilosti zaměstnance je třeba brát v potaz, že nelze stanovit automaticky měřítko mezi požitím alkoholických nápojů a opilstí. Opilost musí být vnímána jako stav, kdy je požití alkoholu tak vysoké, že u zaměstnance dojde ke snížení duševních funkcí a jeho celkové pohotovosti. Na vrub zaměstnavatele připadá prokázat příčinnou souvislost mezi tím, že úraz vznikl právě z důvodu této opilsti. Zaměstnanec je povinen se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. [16]

Podle § 367 odst. 3 v případech částečného zproštění musí zaměstnavatel určit část škody, kterou ponese dle míry svého zavinění zaměstnanec. Zaměstnavatel uhradí alespoň jednu třetinu škody, jestliže dojde k případu uvedenému v odstavci 2. Postihne-li zaměstnance krácení náhrady škody z důvodu částečného zproštění zaměstnavatele, ovlivní toto krácení všechny druhy náhrad, na které vznikne zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nárok. [16]

Součástí § 367 odst. 4 je, že při posuzování, jestli zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak se zaměstnavatel nemůže dovolávat pouze všeobecných ustanovení, podle nichž má každý konat tak, aby neohrožoval jak své zdraví, tak zdraví jiných. [16]

Existují však případy, kdy se zaměstnavatel nemůže své odpovědnosti zprostit zcela, ani zčásti. Těmito případy jsou situace, kdy zaměstnavatel utrpí pracovní úraz při odvracení škody, která hrozí tomuto zaměstnavateli, nebo hrozí nebezpečí přímo na životě či zdraví, a pokud tento stav sám úmyslně nevyvolal. Způsobí-li tedy zaměstnanec škodu z nedbalosti a při jejím odvracení utrpí úraz, tak se zaměstnavatel nemůže zprostit své odpovědnosti zcela, ani zčásti. [16]

2.5.3 Rozsah a náhrada škody

Zaměstnavatel je povinen v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání uhradit zaměstnanci jednotlivé druhy náhrad, kterými jsou:

- ztráta na výděлку,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- věcná škoda.

Uvedené nároky se nemusí vyskytovat všechny společně, ale nárok může vzniknout pouze na některou náhradu škody. [16]

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti

Na tento druh náhrady škody má zaměstnanec nárok tehdy, utrpěl-li pracovní úraz nebo byla-li u něj zjištěna nemoc z povolání, a v důsledku těchto skutečností je neschopen výkonu práce. Náhrada se pak poskytuje zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem⁶ před vznikem škody, která způsobila pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a plnou výši náhrady mzdy nebo platu. Nemocenské dávky jsou pak poskytovány až od 22. dne dočasné pracovní neschopnosti, jelikož po dobu prvních 21 kalendářních dní přísluší zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu za pracovní dny, výjimku však tvoří první 3 pracovní dny. [16]

Nárok na tento druh náhrady vzniká zaměstnanci i při opětovné pracovní neschopnosti, tzn., i v případě dalšího onemocnění, a to z důsledku pracovního úrazu nebo

⁶ Výše průměrného výděлку se stanoví z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z doby odpracované v daném období. [16]

nemoci z povolání. Výši náhrady však bude zaměstnavatel vypočítávat z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další škody. [16]

Zaměstnanec má taky nárok na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovní neschopnosti, která ovšem není způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale je zapříčiněna nemocí z obecných příčin. [16]

Zaměstnavatel je poté povinen zaměstnanci poskytovat náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti pravidelně jednou za měsíc, v případě že nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. Zaměstnavatel zpravidla určí výplatní termín, který je obvyklý pro splatnost mzdy nebo platu. [16]

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Jedná se o náhradu škody, která vznikla následkem nemoci z povolání. Jde o majetkovou újmu, a to zejména proto, že ke ztrátě na výdělků dochází omezením či zaniknutím pracovní schopnosti zaměstnance, která byla způsobena nemocí z povolání. Cílem této náhrady je poskytnout zaměstnanci, jenž není schopen dosáhnout výdělků před poškozením, odpovídající odškodnění. Majetková újma se stanovuje jako rozdíl mezi výši výdělků zaměstnance před zraněním a výdělkem po zranění. K tomuto výdělků je potřeba přičíst výši případného invalidního či částečného invalidního důchodu, který je poskytován ze stejného důvodu. [11]

Jestliže zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání, nebude schopen dosáhnout na trhu práce na stejné finanční podmínky jako před úrazem (nemocí z povolání), znamená to, že snížení mzdy představuje skutečnou škodu. Hlavním důvodem je nevratné či obtížně nahraditelné poškození zdraví. [11]

Náhrada ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se vztahuje i na ztrátu příjmu ze samostatné výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance. [11]

Tato náhrada není poskytována do konce života zaměstnance, nýbrž pouze do konce kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovrší 65 let věku, nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Je důležité upozornit, že rozhodným faktem pro zánik náhrady ztráty na výdělků je až přiznání starobního důchodu, o který zaměstnanec požádá, nikoliv datum vzniku nároku na starobní důchod. [16]

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je zaměstnavatelem vyplácena pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. Ve většině případu je výplatní termín totožný s termínem výplaty mzdy nebo platu. [16]

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Jedná se o odškodnění, které má charakter nemateriální újmy. Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění je posuzováno dle lékařského posudku, který zpracovává posuzující lékař, jenž je zároveň ošetřujícím lékařem poškozeného. V případě nemoci z povolání stanoví lékařský posudek ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemoci z povolání formou bodového ohodnocení, přičemž hodnota jednoho bodu činí 120 Kč. O tyto posudky může žádat buď poškozený zaměstnanec, nebo fyzická či právnická osoba, která odpovídá za škodu zaměstnance. [16]

V případě náhrady za bolest se lékařský posudek vydává, jakmile je možné považovat zdravotní stav poškozeného za ustálený, zatímco u ztížení společenského uplatnění se posudek vydává zpravidla jeden rok poté, kdy došlo ke škodě na zdraví. U dočasných škod na zdraví se proto tato náhrada neposkytuje. Výše odškodnění musí být přiměřená povaze následků a jejich předpokládanému vývoji v rozsahu, v jakém jsou možnosti poškozeného uplatnit se v životě a ve společnosti omezeny. [16]

Ve zvlášť výjimečných případech může soud zvýšit nárok na náhradu škody zaměstnanci, přičemž horní hranice pro zvýšení není stanovena. [16]

Současná právní úprava se od předchozí liší v tom, že peněžité práva smrti zaměstnance nezanikají, a tedy nezaniká ani nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrti zaměstnance, a stává se tak následně předmětem dědictví.

Způsob tohoto odškodnění se vyplácí pouze jednorázově. Bližší úpravu stanovuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. [16]

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo onemocní nemocí z povolání, mohou vznikat další náklady, jenž bude muset vynaložit na své léčení. Mezi tyto náklady patří kupř. léky, lékařské výkony, dietní strava, ale také k léčbě nezbytné ortopedické pomůcky, které povinné zdravotní pojištění zaměstnance zcela nepokrývá. Dříve k těmto nákladům patřily i regulační poplatky, které však byly zrušeny s účinností od 1. 1. 2015. Dále jsou to náklady na zaplacení cizí osoby, která se o poškozeného stará, jelikož zdravotní stav zaměstnance mu neumožňuje se o sebe postarat sám. Často dochází k tomu, že postižený zaměstnanec dojíždí do vzdáleného léčebného zařízení, a to buď vlastním dopravním prostředkem, nebo pomocí veřejné dopravy. Z tohoto důvodu mu vzniká nárok na náhradu nákladů spojených s jízdou nebo nákladů na pohonné hmoty. Mimo jiné vzniká tento nárok na náhradu nákladů

spojených s cestováním i jeho rodinným příslušníkům, kteří je museli vynaložit z důvodu návštěv zaměstnance v nemocnici či v léčebném zařízení. [16]

Náklady spojené s léčením nepřipadají jen poškozenému zaměstnanci, nýbrž každému, kdo tyto náklady prokazatelně vynaložil. Nárok na poskytování na účelně vynaložené náklady spojené s léčením nejsou omezeny věkovou hranicí, jako je tomu u náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. [16]

Ztráta na důchodu

Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu, jak tomu bylo do 31. prosince 1988. Z komentáře Jakubky (2011, str. 504) vyplývá že: „nároky na náhradu za ztrátu na důchodu, které však vznikly do tohoto data, byly zachovány, což znamená, že se v některých případech náhrada za ztrátu na důchodu vyplácí dodnes a bude se poškozeným vyplácet až do jejich smrti, neboť pro tuto náhradu neplatí věkový limit.“

Věcná škoda

Veškeré části oděvu nebo jiné věci, jenž byly následkem pracovního úrazu nějakým způsobem poškozeny nebo zničeny, jsou součástí náhrady věcné škody. [12] Náhrada věcné škody je však zde upravena i dle § 265 odst. 3 ZPr, který vylučuje náhradu věcné škody na dopravním prostředku, který zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele při plnění pracovního úkolu. Rovněž zaměstnavatel neodpovídá za škody na nářadí, zařízeních a jiných předmětech, které jsou využívány pro výkon práce, ale zaměstnanec je použil bez souhlasu zaměstnavatele. [16]

Dalším druhem náhrad jsou náhrady při úmrtí zaměstnance. Jestliže ke smrti dojde následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tak je zaměstnavatel povinen poskytnout:

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

Tyto vzniklé nároky pak náleží pozůstalým zaměstnanci. [16]

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

U účelně vynaložených nákladů nezáleží na tom, zda osoba, která zemřelého léčila, je s ním v příbuzenském vztahu nebo ne. Náklady náleží pouze té osobě, která je ve spojitosti s léčením skutečně vynaložila. [16] Naopak náklady, které vynaložil poškozený zaměstnanec během svého života, mohou uplatňovat pouze jeho dědicové. [11]

Mezi přiměřené náklady spojené s pohřbem se řadí výdaje za pohřeb, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do částky nejméně 20 000 Kč, úpravu pomníku nebo desky a dále jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení blízkým osobám. Částka na zřízení pomníku nebo desky může být vládním nařízením změněna. Náhrada za náklady vynaložené na pohřeb opět náleží osobě, která pohřeb vypravila, ovšem po odečtení případného pohřebního, jež je poskytováno za splnění podmínek uvedených v zákoně o státní sociální podpoře č. 117/1195 Sb. Současná výše pohřebního je 5 000 Kč. [11]

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Tato náhrada je náhradou za škody z pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je vyplácena dlouhodobě, a to v měsíčních intervalech. Účelem je nahradit tu část příjmu, jenž by za normálních okolností zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat pozůstalým jako výživné. Za pozůstalé se považují děti, manžel nebo manželka, rodiče, sourozenci i jiné osoby, které sdílely se zemřelým zaměstnancem společnou domácnost a společně o domácnost pečovaly. Z toho vyplývá, že jako pozůstalé nelze považovat pouze osoby, které mají nárok na výživné podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině. [16]

Výše této náhrady je upravována podle počtu osob, kterým zemřelý před svou smrtí poskytoval nebo musel poskytovat výživné. Jestliže se tedy jednalo o výživu jedné osoby, náleží jí 50% průměrného výdělku, kterého zemřelý dosahoval před smrtí. Pokud šlo o dvě a více osob, přísluší jim 80% tohoto průměrného výdělku. Pokud však pozůstalí pobírají důchod, odečte se jim od výše této náhrady. V úhrnu nesmí náhrada nákladů na výživu pozůstalých překročit částku, která by odpovídala náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance a rovněž nesmí být vyplácena déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 371 odst. 6 ZPr. [16]

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Výše tohoto odškodnění je 240 000 Kč a náleží pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, každému ve stejné výši. Žil-li zemřelý zaměstnanec ve společné domácnosti se svými rodiči, tak rodičům náleží dohromady rovněž částka 240 000 Kč, stejně tak, jestliže žil v domácnosti pouze s jedním rodičem. V tomto případě může také dojít ke zvýšení jednorázového odškodnění skrze vládní nařízení. [16]

Náhrada věcné škody

Nejčastěji se jedná o škodu na částech oděvu, obuvi, hodinkách, zavazadlech. Navíc se vztahuje i na dopravní prostředky, které zaměstnanec použil na pracovní cestě se souhlasem svého zaměstnavatele. [16] Další příklad věcné škody uvádí Jakubka (2011, str. 507) jako náklady: „*kteřé musí zaměstnanec vynaložit na údržbu domácnosti v souvislosti s tím, že práce, které jsou nezbytné a které do doby škody na zdraví běžně konal, nemůže nadále bez cizí pomoci vykonávat. Zaměstnanec musí, tak jako v případě nároku na náhradu nákladů spojených s léčením, prokázat, že mu tento druh nákladů vznikl a že mezi škodou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání existuje příčinná souvislost. Pokud zaměstnanec uplatňuje nárok na věcnou škodu spočívající ve zvýšených nákladech, musí prokázat, že tyto náklady vynaložil v souvislosti se škodou na zdraví. Nelze totiž na zaměstnavateli požadovat, aby hradil náklady, které zaměstnanec vynakládal i před vznikem škody.*“

Skutečnou škodu je zaměstnavatel povinen nahradit uvedením v předešlý stav, pokud toto není možné, tak v penězích. V případě určení výše škody na věcech se vychází z ceny věci, kterou měla v době poškození, s ohledem na amortizaci věci. Tato náhrada pak náleží i dědicům zaměstnance. [16]

2.5.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Náhrady, jež poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mohou být často velmi vysoké a mohou představovat velké finanční zatížení zejména pro malé a střední podnikatele. Z tohoto důvodu došlo k úpravě ZPr, která nahradila původní povinné smluvní pojištění (upraveno zákonem o podnikání, následně živnostenským zákonem), a to zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele. Toto pojištění se opět řídí podle původní právní úpravy až do doby, než nabude účinnosti zákon o úrazovém pojištění. [12]

Zákonné pojištění vychází ze starého zákoníku práce z roku 1965, kde je rámcově upraveno v § 205d. Zaměstnavateli vzniká povinnost přihlásit se k tomuto pojištění prvním dnem, kdy přijme do zaměstnání alespoň jednoho zaměstnance. Výjimku tvoří zaměstnavatelé, jejichž postavení má podle zákona charakter státního orgánu. Pojištění je ze zákona založeno buď u České pojišťovny, a.s. nebo Kooperativy, pojišťovny, a.s. Záleží to na datu sjednání původního smluvního pojištění. Jestliže bylo sjednáno do 31. 12. 1992, tak jsou zaměstnavatelé pojištěni u České pojišťovny, a.s. V ostatních případech jsou pojištěni u Kooperativy, pojišťovny, a.s. [12]

Pojištění se neuzavírá na základě pojistné smlouvy, ale vzniká ze zákona, a to dnem uzavření prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po celou dobu jeho existence. [12]

Mezi subjekty tohoto pojistného vztahu patří zaměstnavatel a pojišťovna. Zaměstnavatel může být buď fyzická, nebo právnická osoba, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance a není státním orgánem. Pojišťovnu, u které bude zákonné pojištění prováděno, si nelze vybrat, neboť je určena zákonem. [12] Na základě tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby pojišťovna uhradila škodu, která vznikla jejich zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, místo nich. Dojde-li k zániku zaměstnavatele a nepřejdou-li práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jeho následovníka (jiného zaměstnavatele), má poškozený zaměstnanec či jeho pozůstalý právo na náhradu škody přímo vůči pojišťovně, a to v témže rozsahu, v jakém by mu byl škodu povinen nahradit zaměstnavatel. Bližší podmínky a sazby pojistného stanovuje vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb. Jsou zde upraveny konkrétní podmínky pojištění, součinnost zaměstnavatele s pojišťovnou, způsob výpočtu pojistného zaměstnavatelem, lhůty pro splatnost pojistného, čísla účtů pro platby pojistného a jiné související záležitosti. [17]

Práva a povinnosti subjektů tohoto právního vztahu tvoří jeho obsah. Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel má právo, aby za něj škodu hradila zaměstnanci pojišťovna. Aby pojišťovna tuto škodu hradila, musí nejprve zaměstnavatel škodnou událost uplatnit u pojišťovny v době trvání zákonného pojištění. [12]

Povinnosti, jež náleží zaměstnavateli, jsou uvedeny ve zmiňované vyhlášce 125/1993 Sb. a patří mezi ně kupř. poskytování zákonem stanové součinnosti, prevenční povinnost, oznamovací povinnost, respektování pokynů pojišťovny v řízení o náhradě škody, nepřístupit bez souhlasu pojišťovny na uzavření soudního smíru a v neposlední řadě platit pojistné podle § 12 této vyhlášky. [12]

Jak uvádí Galvas (2010, str. 253), tak na pojišťovnu přechází veškerá práva: „, která v souvislosti s odpovědností za pracovní úrazy a nemoci z povolání příslušela zaměstnavateli. Přechází na ni právo zaměstnavatele na vrácení vyplacených částek, snížení náhrad nebo zastavení jejich výplaty, pokud je za zaměstnavatele plnila. Přechází na ni rovněž právo na úhradu soudních nákladů, které byly zaměstnavateli přiznány proti odpůrci, pokud je zaplatila.“ Dalšími právy pojišťovny jsou:

- právo na přiměřenou náhradu za porušení zaměstnavatelovy oznamovací, prevenční povinnosti a povinnost řídit se pokyny pojišťovny, ztížil-li tím zjištění právního důvodu plnění, rozsahu nebo výše škody,
- náhrada ve výši poskytnutého plnění jestliže byla škoda způsobena úmyslně, pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky,
- dále náhradu, jestliže zaměstnavatel porušil zvláště závažným způsobem předpisy o BOZP, a toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem škody, anebo škoda vznikla z důvodu výkonu neoprávněné činnosti.
- a další náhrady vyplývající z § 10 odst. 2 a 3 a § 11 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb. [12]

Na druhé straně musí pojišťovna plnit i své povinnosti, které jsou následující:

- zaměstnateli, jehož zaměstnanci vznikla škoda při pracovním úraze nebo nemoci z povolání, musí tuto škodu nahradit, a to v rozsahu, v jakém za ni odpovídá zaměstnavatel dle ZPr,
- rovněž musí pojišťovna dle § 3 této vyhlášky nahradit náklady, které souvisí se soudním i mimosoudním projednáváním a mají spojitost se škodnou událostí, ale jen tehdy, pokud se k úhradě těchto nákladů písemně zavázala,
- k plnění je pojišťovna povinna nejpozději do 15 dnů, kdy skončí šetření⁷, které je nezbytné ke zjištění rozsahu její povinnosti poskytnout plnění.

Existují i situace, za kterých není pojišťovna povinna nahradit škodu. Takovou situací je například stav, kdy se zaměstnavatel zavázal hradit škodu nad rámec stanovený právními předpisy. Jestliže zaměstnavatel uzavřel soudní smír bez souhlasu pojišťovny, není rovněž povinna plnit náhradu škody. [12]

⁷ Dle § 6 vyhlášky č. 125/1993 Sb. je šetření skončeno, pokud byla dohodnuta výše náhrady škody nebo pokud pojišťovna obdržela pravomocné rozhodnutí o výši náhrady škody.

3 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v podniku OKD, a.s.

Třetí kapitola této diplomové práce je věnována praktické části, která znázorňuje aplikaci teoretické části na konkrétním podniku. Vybraným podnikem pro tuto práci je akciová společnost OKD, která podniká v těžbě černého uhlí, tedy v oblasti hornictví, kde je riziko vzniku pracovního úrazu a nemocí z povolání velmi vysoké. Tato společnost je proto vhodným příkladem, jaké jsou v podniku zásady pro dodržování bezpečnosti práce, jakým způsobem se ohlašují a šetří jednotlivé úrazy a jaká opatření činí společnost pro zvýšení bezpečnosti práce.

3.1 Charakteristika společnosti OKD

Dle obchodního rejstříku, který je volně dostupný na internetových stránkách or.justice.cz, lze zjistit následující údaje:

Obchodní firma: OKD, a.s. (zkratka OKD znamená Ostravsko-karvinské doly)

Sídlo: Stonavská 2179, Doly, 735 06 Karviná

IČ: 26863154

Právní forma: Akciová společnost

Předmět podnikání: Hlavní činností OKD, a.s. je hornická činnost ve smyslu ust. § 2 písmene a), b), c), d), e), f) g), h), i) zák. ČNR č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů:

- a) vyhledávání a průzkum ložisek vyhrazených nerostů (dále jen "výhradní ložiska"),
- b) otvírka, příprava a dobývání výhradních ložisek,
- c) zřizování, zajišťování a likvidace důlních děl a lomů
- d) úprava a zušlechťování nerostů prováděné v souvislosti s jejich dobýváním,
- e) zřizování a provozování odvalů, výsypek a odkališť při činnostech uvedených v písmenech a) až d),
- f) zvláštní zásahy do zemské kůry,
- g) zajišťování a likvidace starých důlních děl,
- h) báňská záchranná služba,

- i) důlně měřická činnost.

Dále pak činnost prováděná hornickým způsobem ve smyslu ust. § 3 písmene a), c), e), h), i) a ust. § 5 dle výše uvedeného zákona:

- a) dobývání ložisek nevyhrazených nerostů, včetně úpravy a zušlechťování nerostů prováděných v souvislosti s jejich dobýváním, a vyhledávání a průzkum ložisek nevyhrazených nerostů prováděné k tomu účelu,
- b) práce k zajištění stability podzemních prostorů (podzemní sanační práce),
- c) zemní práce prováděné za použití strojů a výbušnin, pokud se na jedné lokalitě přemísťuje více než 100 000 m krychlových horniny, s výjimkou zakládání staveb,
- d) h) práce na zpřístupnění starých důlních děl nebo trvale opuštěných důlních děl a práce na jejich udržování v bezpečném stavu,
- e) podzemní práce spočívající v hloubení důlních jam a studní, v ražení štol a tunelů, jakož i ve vytváření podzemních prostorů o objemu větším než 300 m krychlových horniny.

Dalšími činnostmi, které jsou předmětem podnikáním, jsou např.:

- projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem,
- poskytování zdravotních služeb, zdravotní péče v oboru rehabilitační a fyzikální medicína, fyzioterapeut,
- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení,
- hostinská činnost,
- montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení,
- a jiné. [18]

Firma OKD, a.s. je součástí skupiny New World Resources Plc, jež je hlavním producentem černého uhlí ve střední Evropě. Co se týče České republiky, tak společnost OKD, a.s. je zde jediným výrobcem černého uhlí vůbec. Uhlí je těženo v hlubinných dolech v ostravsko-karvinském revíru v jižní části Hornoslezské uhelné pánve. Kvalita produkovaného uhlí se vyjímá nízkým obsahem síry. Takovéto uhlí podnik vyhledává, těží, upravuje,

zušlechťuje a prodává. Firma se vyznačuje také tím, že je jedním z největších zaměstnavatelů v České republice, konkrétně působí v Moravskoslezském kraji. Počet vlastních zaměstnanců, které aktuálně OKD zaměstnává, je 11000 osob. Práci poskytuje navíc dalším 3000 pracovníkům z dodavatelských organizací. Toto černé uhlí je využíváno především v energetickém a hutnickém průmyslu, ale také v jiných sektorech. Sloužit může nejen jako palivo, ale lze ho využít i pro koksování. [19]

V současné době má společnost OKD, a.s. činné 3 doly a jeden důl v konzervačním režimu, jehož cílem je zajistit bezpečnost a ochranu vybudovaných důlních staveb a ložiska. Roční produkce se pohybuje okolo 9 milionů tun. Poptávka po černém uhlí roste v hutním průmyslu čím dál rychleji, a proto se jeho úloha bude zvyšovat, a to především z důvodu klesajících zásob ropy a zemního plynu, ale také vlivem rostoucí úrovně kvality kapalných a plynných paliv, které jsou vyráběny z černého uhlí. [19]

3.2 Stručná historie a vývoj společnosti

Již v pravěku bylo lidmi využíváno černé uhlí, avšak organizovaně těženo bylo až přibližně 200 let zpátky. Po druhé světové válce došlo ke vzniku zárodku pozdější společnosti OKD. Zárodek tehdy tvořilo 6 těžařských společností, které byly postaveny pod národní správu. Jejich podniky, mezi které patřilo 32 dolů, 9 koksoven, 10 báňských elektráren, železárny v Třinci a Vítkovicích a další průmyslové podniky, spadaly do národního podniku Ostravsko-karvinské kamenouhelné doly Ostrava. [19]

Historie společnosti se rozděluje na dvě důležité etapy. První etapou je období let 1946 až 1988 a je nazývána jako etapa OKD v socialistickém Československu. Druhá etapa se vztahuje k vývoji společnosti po roce 1990. [19]

V roce 1946 došlo na základě dekretu prezidenta republiky ke vzniku národního podniku Ostravsko-karvinské kamenouhelné doly, jehož součástí byly i koksovny, úpravny, elektrárny, statky a lesy. Pár let poté, konkrétně v roce 1952, byl tento podnik zrušen a nahrazen nově vzniklým Kombinátem OKD. Kombinát plnil roli hlavní správy a řídil veškeré nové podniky, které vznikly po roce 1955, tzv. trusty. Následovala reorganizace podniku, která zrušila Kombinát a nahradila jej Sdružením OKD. Součástí tohoto sdružení se staly i koksovny, jež byly do té doby samostatné. Postupně došlo k dalším přeměnám a poslední z nich byla v roce 1988, na jejímž základě vznikl 1. ledna 1989 státní podnik OKD. [19]

Rokem 1990 je ukončena první státní etapa společnosti, kterou střídá soukromoprávní etapa. Jedním z hlavních důvodů této transformace byl především přechod na tržní ekonomiku v roce 1989. Důsledkem je založení akciové společnosti OKD k 1. lednu 1991 a jediným akcionářem byl stát. Následovala restrukturalizace, na jejímž základě byly sloučeny důlní i povrchové činnosti do větších celků, vytvořeny vnitřní organizační jednotky (VOJ) a dceřiné společnosti OKD. Restrukturalizace se vyznačovala hlavně rychlým útlumem ostravských dolů, následným propouštěním zaměstnanců a postupnou privatizací podniku. Rok 1998 je významný hlavně proto, že došlo k důležité změně ve vlastnické struktuře OKD. Stát přišel o svůj majoritní podíl a většinu akcií získala firma Karbon Invest, a.s. Během pár let se tato firma stala takřka jediným akcionářem, jelikož koupila další podíl a celkem držela 95,89% akcií. Rok 2005 byl zakončen fúzí OKD, a.s. s těžební společností ČMD a zároveň v prosinci tohoto roku rozhodlo představenstvo o rozdělení firmy OKD. Původní OKD, a.s. z roku 1991 zanikla a byla vymazána z OR. Místo ní vznikla zcela nová akciová společnost OKD, s novým IČ a DIČ, jejíž hlavní činnost byla těžební a ostatní činnosti, které nepřímo souvisí s těžbou, zastávaly další nástupnické firmy. V současnosti má podnik OKD, a.s. jediného akcionáře a tím je společnost New World Resources. [19]

3.3 zásady pro bezpečnost a ochranu zdraví ve společnosti OKD

V této části práce je popsán jednotný postup při závažných pracovních úrazech a mimořádných událostech. Je zde definován závažný pracovní úraz, jeho evidence ve společnosti. Dále je zaměřena na postup ohlašování a šetření pracovních úrazů. Veškeré informace jsou čerpány na základě směrnice č. 1/2015, Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou vydal ředitel společnosti OKD, a.s.

3.3.1 Závažný pracovní úraz

Závodní dolu je povinen zajistit, aby došlo k bezodkladnému hlášení závažných pracovních úrazů, závažných událostí, závažných provozních nehod a nebezpečných stavů příslušnému obvodnímu báňskému úřadu. Dále má zaměstnavatel povinnost bez zbytečného odkladu splnit ohlašovací povinnost také územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčující-li skutečnosti k tomu, že byl v souvislosti pracovním úrazem spáchán trestný čin, nebo došlo-li ke smrtelnému pracovnímu úrazu. (Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.)

Dle směrnice je za závažný pracovní úraz nutno považovat úraz:

- a) smrtelný,
- b) životu nebezpečný, kterým je úraz s následnou ztrátou orgánu (anatomickou nebo funkční), životu nebezpečné poškození zdraví, včetně průmyslových otrav, a úraz s takovým charakterem úrazového děje, který nastal v důsledku porušení bezpečnostních předpisů a nasvědčuje závažnému ohrožení bezpečnosti provozu a ochrany zdraví při práci,
- c) hromadný, kdy při stejném úrazovém ději byly zraněny nejméně 3 osoby, z nichž alespoň jedna utrpěla úraz smrtelný, nebo kdy bylo zraněno více než 10 osob.

Závažnými událostmi, závažnými provozními nehodami a nebezpečnými stavy jsou:

- a) zapálení a výbuch metanu nebo uhelného prachu,
- b) důlní otřes a takový jev, při kterém došlo k pracovnímu úrazu,
- c) důlní exogenní požár a povrchový požár v okruhu 60m od průniku jámy s povrchem,
- d) výskyt kysličníku uhelnatého v koncentraci vyšší než 0,013%, pokud výsledky měření nejsou ovlivněny procesy nemajícími souvislost se samovzněcujícím procesem nebo neohrožují bezpečnost práce a provozu, například trhací práce,
- e) zaplynování důlního díla trvající déle než 8 hodin,
- f) zával v důlním díle, jehož zmáhání se předpokládá po dobu delší než 24 hodin,
- g) průval vod a bahnin, (zvodněných hornin),
- h) průtrž hornin, uhlí a plynů,
- i) propadnutí osoby, stroje nebo zařízení do důlního díla nebo jiného podzemního prostoru,
- j) únik radioaktivních a jiných průmyslových odpadů uložených v podzemních prostorech, ztrátu radioaktivního zářiče nebo prokazatelnou netěsnost uzavřeného zářiče,
- k) hledání pohřešované osoby,
- l) úraz při dopravě osob na pásovém dopravníku,
- m) úmrtí osob v objektu nebo na pracovišti organizace.

Povinnost hlásit báňskému úřadu závažné události, závažné provozní nehody a nebezpečné stavy nastává v případě, dojde-li k nim při:

- a) nakládání s výbušninami, včetně úrazů, přiotrávení zplodinami vznikajícími během výbuchu, vloupání do skladu, odcizení či nalezení výbušnin,
 - b) používání vyhrazených technických zařízení včetně úrazů elektrickým proudem,
 - c) provozu těžních zařízení, včetně úrazů vzniklých při provozu těžních zařízení.
- [20]

3.3.2 Evidence pracovního úrazu v organizaci

Je stanoveno, aby vedoucí odboru BOZP vedl evidenci v knize úrazů tak, aby obsahovala všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu. Součástí je záznam o prvotním prošetření pracovního úrazu. [20]

Úkony, které se vztahují k registraci pracovního úrazu, je nutno provést u pracovního úrazu, jehož důsledkem byla způsobena smrt, nebo který zanechal pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny. Záznam o registrovaném úrazu musí být vyhotoven nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu. Veškerá evidence související s pracovním úrazem musí být v organizaci uchována po dobu nejméně pěti let. Tyto úkony potřebné k registraci úrazu mají za úkol vedoucí úseků a vedoucí odboru BOZP. [20]

3.3.3 Hlášení pracovních úrazů

Stane-li se pracovní úraz, je povinen dát neprodleně vědět nejbližšímu nadřízenému pracovníkovi postiženého zaměstnance, eventuálně nahlásí úraz přímo IS dolu jednak postižený zaměstnanec, je-li toho schopen, nebo jiný pracovník, jenž je svědkem pracovního úrazu, popřípadě se o něm dozví. Zásady, podle kterých probíhá hlášení pracovních úrazů, jsou rozpracovány v měsíčním poučení zaměstnanců. Každý zaměstnanec, který utrpí pracovní úraz, musí být ošetřen na stanici první pomoci, pokud si povaha poranění nevyžádá jiný postup. Během ošetření na stanici první pomoci se každý zaměstnanec musí podrobit dechové zkoušce na alkohol a testu na návykové látky. Přítomen těmto testům musí být buď inspekční technik, nebo jiný THZ uvedený ve směrnici ředitele. [20]

Na základě prvotních informací musí technik inspekční služby zhodnotit závažnost pracovního úrazu a zajistit první pomoc postiženému, dále jeho transport a předat informaci jeho odpovědným pracovníkům. Rovněž informuje technika provádějícího službu pro šetření

mimořádných a závažných událostí, nebo technika zajišťujícího dle rozpisu službu v jiné než ranní směně a dle závažnosti vedoucího provozu důlně-bezpečnostních služeb. Také musí určit rozsah pracoviště, které bude do prošetření ponecháno v původním stavu. [20]

Vedoucí úseku má oznamovací povinnost vůči rodině postiženého, a to informovat rodinu o vzniku pracovního úrazu, kdy postižený zůstane v nemocničním ošetřování. V případech, kdy se jedná o závažnější pracovní úraz, rozhodne závodní dolu o osobě, která provede oznamovací povinnost. [20]

3.3.4 Ohlašovací povinnost vnějším orgánům

Za zaměstnavatele ohlásí pracovní úraz inspekční služba nebo závodní dolu orgánům v havarijním plánu, a to bez zbytečného odkladu a dle stupně závažnosti.

Dále je povinností zaměstnavatele zaslat záznamy informující o pracovních úrazech minulého kalendářního měsíce, a to nejpozději do pátého dne následujícího měsíce příslušnému obvodnímu báňskému úřadu a institucím uvedeným v Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Zaslat je povinen také „Záznam o úrazu-hlášení změn“. Tato povinnost je ukládána vedoucímu odboru BOZP. [20]

V případě vzniku mimořádné události je nutno zajistit bezodkladné hlášení závažných pracovních úrazů, závažných událostí, závažných provozních nehod a nebezpečných stavů v souladu s HP a příslušnými předpisy. Základní informaci neprodleně sdělí zodpovědný zaměstnanec (závodní dolu, vedoucí zaměstnanec, VLH nebo na jeho příkaz službu konající stálý technik inspekční služby) službu konajícímu pracovníkovi z útvaru provozního ředitele OKD, a.s. nebo zaměstnanci oddělení řízení bezpečnosti důlní činnosti. Při nedostupnosti služby (např. souběh 2 MU) informovat dalšího v pořadí (viz. rozpis služeb).

Jedná se hlavně o:

- a) smrtelný pracovní úraz,
- b) životu nebezpečné poškození zdraví (ztráta orgánu, průmyslové otravy atd.),
- c) transport postiženého do zdravotnického zařízení leteckou záchrannou službou,
- d) hromadný úraz,
- e) otřesy nebo geomechanické jevy, kdy došlo ke zranění osob, poškození důlních děl nebo škodám ohrožující provoz a bezpečnost,
- f) hlášení dalších závažných událostí v souladu s § 21 vyhlášky ČBÚ č. 22/1989 Sb. v platném znění.

Provozního ředitele, vedoucího oddělení řízení bezpečnosti důlní činnosti a tiskového mluvčího OKD informuje o vzniklé události a situaci ředitel příslušného důlního závodu, popř. závodní dolu. Při zasílání rozborů závažných událostí, ke kterým dojde na příslušném důlním závodě, se musí postupovat dle Směrnice VŘ č. 41/2014. [20]

3.3.5 Šetření a projednávání pracovních úrazů

Pro objektivní prošetření úrazového děje svolá IS komisi pro šetření úrazů. Podle stupně závažnosti pak informuje VLH, který rozhodne o složení této komise. Současně s komisí informuje i ZIBH a ten se rozhodne, zda se bude účastnit šetření, podle charakteru úrazu. Podmínkou je, že úraz musí být šetřen na místě úrazu. Aby místo úrazu zůstalo v původním stavu, je povinností předáka pracoviště a směnového technika. Směnový technik plní důležitou roli, jelikož se také účastní šetření vzniku úrazu. Jeho úkolem je zajistit případné svědky úrazu a provést s nimi předběžnou výpověď o okolnostech vzniku úrazu.

Funkci předsedy šetřící komise zastává technik dle rozpisu služeb pro šetření závažných a mimořádných událostí, nebo také technik, který provádí zajišťovací službu v jiné než ranní směně, případně THZ určený VLH. Další členy komise pak tvoří zaměstnanec odboru měřičství a geologie, který má za úkol provést nákres místa úrazu, dále vedoucí úseku zaměstnanec, který utrpěl úraz, nebo jeho zástupce, případně také zástupce úseku, v jehož místě působnosti pracovišť k úrazu došlo. Předseda šetřící komise provede zápis z ohledání místa úrazu, který bude obsahovat veškeré potřebné náležitosti dle vzoru formuláře uvedeného v příloze č. 2 „Zápis z místa prošetření pracovního úrazu“. Zodpovědný mistr či směnový technik pak na jeho základě vyplní formulář „Záznam o prošetření úrazu“. Záznam následně předá nadřízený úrazem postiženého zaměstnance bezpečnostnímu technikovi, a to nejpozději v průběhu následujícího pracovního dne. [20]

Úrazy, které jsou smrtelné nebo závažné budou prošetřeny komisí jmenovanou závodním dolu.

Bylo-li zdraví poškozeno v souvislosti s výkonem pracovní činnosti v podniku a nelze jednoznačně určit, co je zdrojem a příčinou úrazu, musí vedoucí odboru BOZP a IS důsledně prošetřit všechny okolnosti vzniku poranění. Všechny materiály budou předány k posouzení právní službě OKD, a.s. Dojde-li právní oddělení k tomu, že poranění je pracovním úrazem, bude provedena registrace.

Inspekční služba musí mít na svém stanovišti fotoaparát, který bude k dispozici šetřící komisi k provedení fotodokumentace místa úrazu. IS poskytne tento fotoaparát komisi,

konkrétně předsedovi komise. Použití fotoaparátu v dole se řídí zvláštním povolením závodního dolu.

V situacích, kdy se zaměstnanec domáhá zpětného nahlášení pracovního úrazu, bude oprávněnost jeho žádosti předána k posouzení komisi určenou závodním dolu. Součástí komise bude i zástupce příslušného odborového orgánu. Žádost adresovanou ZD předloží písemně nadřízený zaměstnanec úrazem postiženého zaměstnance s uvedením okolností úrazového děje, svědků a zdůvodněním, proč nebyl o úraze ihned informován nejbližší nadřízený postiženého pracovníka a proč nebyl úrazový děj nahlášen IS dolu. [20]

Pokud z důvodu pracovního úrazu trvá pracovní neschopnost u zaměstnance déle, než 3 pracovní dny, předloží vedoucí úseku vyplněný formulář „Záznam o úrazu“ (registrovaný úraz) nejpozději do 5. dne po jeho vzniku bezpečnostnímu technikovi. Vedoucí úseku ve formuláři „Záznam o úrazu“ uvede, jaká byla provedena opatření k zamezení opakování úrazového děje a zda byla provedena kárná opatření. Kopie „Záznamu o úrazu“ bude zaslána postiženému společně s výsledkem rozhodnutí odškodňovací komise o míře spoluzavinění postiženého. [20]

Na poradě vedení a v závodové bezpečnostní komisi budou 1x týdně projednávány všechny pracovní úrazy, které vznikly během uplynulého týdne. Všechny materiály související s projednávanými úrazy budou předkládat vedoucí provozů. Ty úrazy, jež jsou registrované, budou projednávány u závodního dolu jedenkrát týdně za přítomnosti vedoucího příslušného úseku, zástupce odboru BOZP a ZIPB. Vedoucí úseku opět předloží všechnu dokumentaci spjatou s úrazem včetně opatření k zamezení opakování úrazového děje.

Způsob prošetřování pracovních úrazů zaměstnanců dodavatelských organizací je upraven ve „Zvláštním ujednání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti“ – bezpečnostní doložce ke smlouvě o dílo.

Odškodňovací komise příslušného důlního závodu má za úkol posoudit, zda je postižený zaměstnanec spoluodpovědný za vznik úrazu či nikoliv. [20]

3.3.6 Opatření po vzniku pracovního úrazu

Vznikne-li smrtelný pracovní úraz, je povinností provést samoprověrku bezpečnosti práce z daného okruhu příčin úrazu, přičemž rozsah a podmínky této prověrky určí závodní dolu svým příkazem.

Prokáže-li se, že určité pracoviště vykazuje zvýšenou pracovní úrazovost, je povinnost na tomto pracovišti zvýšit četnost kontrol vyšších technicko-hospodářských zaměstnanců.

Dalším velmi důležitým opatřením po opětovném zařazení pracovníka do práce je přezkoušení jeho znalostí bezpečnostních předpisů a technologického postupu v rozsahu přiznané kvalifikační třídy. Přezkoušení probíhá před komisí stanovenou závodním doly a vztahuje se na registrované úrazy, kde došlo k porušení bezpečnostních předpisů ze strany postiženého. Neprokáže-li zaměstnanec požadované znalosti, je potřeba snížit jeho kvalifikační třídu o jeden stupeň, a to po dobu, než prokáže potřebné znalosti. V případě, že poruší zaměstnanec hrubě bezpečnostní předpisy, musí vedoucí úseku zaslat zaměstnanci upozornění, že neplní pracovní povinnosti dle ZPr § 52 písm. g).

V případě porušení bezpečnostních předpisů ze strany organizace vyvodit závěry se zodpovědnými zaměstnanci, aby k obdobnému porušení nedošlo.

Při přezkušování zaměstnanců po pracovním úrazu ze znalostí bezpečnostních předpisů bude členem zkušební komise, kterou jmenuje závodní dolu, ZIBP OS PHGN, nebo jiné odborové organizace působící na příslušném důlním závodě. [20]

3.4 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

V této části diplomové práce je popsán postup odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a následuje pohled na soudní spory a krácení odškodného v praxi.

3.4.1 Postup při odškodňování

Ředitel společnosti stanovil svým příkazem ve směrnici č. 1/2015 následující postup pro zajištění řádného projednávání odškodňování pracovních úrazů. Postup je následující:

1. Vedoucí úseku zajistí, aby úrazem postižený zaměstnanec byl seznámen s předpokládaným rozsahem náhrady škody zejména s ohledem na případné spoluzavinění pracovního úrazu ze strany zaměstnance. Zaměstnanci, kteří vyslovili nesouhlas s mírou svého spoluzavinění na vzniku pracovního úrazu, jak byla stanovena zaměstnavatelem, jsou oprávněni míru tohoto spoluzavinění projednat u závodního dolu za účasti svého nadřízeného a vedoucího odboru BOZP. K tomuto jednání je zaměstnavatel povinen přizvat zástupce ZV OS PHGN. Jednání musí proběhnout do jednání odškodňovací komise, která bude projednávat úraz daného zaměstnance.

2. Nejpozději do 5. dne následujícího měsíce má vedoucí odboru BOZP za úkol zajistit kompletní úrazových záznamů za celý kalendářní měsíc, zhotovení opisů těchto záznamů a následně jejich rozeslání.
3. Jednání odškodňovací komise svolává vedoucí odboru BOZP. Zajišťuje rovněž vyhotovení zápisu o jednání komise.
4. Složení odškodňovací komise je následující:
předseda komise: závodní dole
členové komise: právní specialista pro odškodňování
 vedoucí provozu důlně bezpečnostních služeb
 vedoucí odboru BOZP nebo jím pověřený BT
 závodní inspektor bezpečnosti práce OS PHGN
 nebo zástupce dalších odborových svazů
 případně postižený (na jeho žádost)
5. Vedoucí odboru BOZP musí podat k jednání komise veškeré opisy záznamů o úrazech včetně ostatních materiálů, které jsou nepostradatelné k jednání komise. Mezi tyto podklady patří např. záznamy o prošetření úrazu na pracovišti, bezpečnostní předpisy, jenž byly při vzniku úrazu porušeny, atd.)
6. Následně komise projedná jednotlivé případy a navrhne výši odškodnění, která je v souladu s § 366 ZPr. Na základě jednání komise bude vyhotoven zápis, který podepíše všichni přítomní členové komise. V tomto zápisu musí být následující údaje, a to ke každému projednávanému případu: jméno a příjmení poškozeného, datum narození, evidenční číslo úrazu, datum úrazu, výše odškodnění vyjádřená v procentech. Kopie tohoto zápisu bude předána vedoucím odboru BOZP nejpozději do 15. dne následujícího měsíce všem členům komise.
7. Vedoucí odboru BOZP zajistí, aby projednávaným zaměstnancům byl doporučeným dopisem oznámen podíl jejich spoluodpovědnosti na vzniku pracovního úrazu vyjádřený v procentech a byl jim zaslán Záznam o úrazu.

[20]

3.4.2 Soudní spory a krácení odškodného v praxi

Většina sporů se týká krácení odškodného nebo renty. Množství těchto sporů se spíše snižuje, ale záleží to na více faktorech. Jedním z nich je vztah právníka a bezpečnostního technika, kdy se jejich názory nemusí shodovat. Kupř. technik situaci posoudí tak, že zaměstnanec se na daném místě a v danou chvíli neměl nacházet a odmítá uznat pracovní úraz v plné výši a navrhuje krácení. Právnickův pohled na situaci je však odlišný a konstatuje, že je to běžná nehoda a není důvodem pro krácení a že případný spor u soudu společnost prohraje. Svou roli sehrávají i odbory, které hájí zájmy zaměstnance, například když by mělo dojít k onomu krácení odškodného, tak odmítají, aby bylo kráceno. Následně pak dochází k věcné argumentaci mezi všemi stranami a probíhá šetření. Konečný verdikt nad touto neshodou názoru má vždy předseda odškodňovací komise, který rozhodne na základě podrobného šetření. V případě, že předseda komise rozhodne o krácení, záleží to pak zcela na poškozeném, zda se rozhodne jít do soudního sporu se společností či nikoliv.

Mnoho soudních sporů pojednává o náhradě za ztrátu na výdělku, kterou OKD nechce uznat, protože v případě, kdy jde postižený na výstupní lékařskou prohlídku, lékaři konstatují, že kromě následků úrazu trpí také obecným onemocněním, které by jej učinilo neschopným vykonávat původní práci. Z tohoto důvodu se nepřiznává odškodnění a postižený se soudí.

Je minimum případů, kdy někdo utrpí pracovní úraz a společnost OKD by jej nechtěla uznat nebo by se rozhodla jej krátit v plné výši. Většinou se částečně zproští své odpovědnosti s odkazem na zaměstnancovo spoluzavinění.

Běžné krácení, kdy je uznaný pracovní úraz a dojde k porušení bezpečnostních předpisů, je 10 až 30%. Jestliže se jedná o nějaký velmi závažný pracovní úraz nebo nemoc z povolání, tak je to 50%. Tyto situace jsou však zcela výjimečné. Zde je jeden příklad z minulosti, kdy k takovému krácení skutečně došlo. Horník odsekával při rubání horninu a nevezal si ochranné brýle, načež se ulomila špona z majzlíku a poškodila mu naprosto kompletně a nenávratně oko. Soudy obou stupňů v tomto případě uznaly, že krácení bylo oprávněné, protože horník nedodržel bezpečnostní pokyny práce.

K 100 % krácení došlo za posledních 40 let existence společnosti pouze jedenkrát, a to v nedávné době, kdy se vzepřela pojišťovna a neodškodnila jednoho ze záchranářů. Dva z nich šli zkontrolovat, jestli v dole běží pomocné větrání a nechali si sebezáchranné přístroje a dýchací přístroje v mašince, načež vlezli do zaplynované komory, zůstali tam, a důsledkem toho oba zemřeli. Jednoho z nich, který tam byl jako předák, pojišťovna odmítla odškodnit a druhého z nich odškodnila pouze na základě toho, že se právnímu oddělení OKD povedlo

pojišťovnu přesvědčit, že druhý záchranář jednal podle pokynů předáka a byl tam pouze jako jeho podřízený.

Jinak v posledních letech, pokud došlo k smrtelnému úrazu, se pozůstalí odškodňovali v plné výši, i když došlo ze strany zaměstnance k evidentnímu porušení bezpečnostních předpisů. Dá se tedy říci, že se přihlíželo k vážnosti situace pozůstalých. Nicméně v poslední době pojišťovna zpřísnila svá šetření a veškeré úrazy zkoumá velmi podrobně a pečlivě.

Částky, které společnost OKD, a.s. vyplatila za odškodnění v posledních letech, jsou v běžném měřítku astronomické. Měsíčně se jedná o částku přibližně 100 milionů korun. Za rok 2013 to bylo 1,226 miliard Kč a v roce 2014 1,347 miliard Kč. Tyto sumy nejprve společnost zaplatí ze svých prostředků a následně jim jsou zpět vypláceny pojišťovnou. Částka za rok 2014 je větší, přesto že se počet pracovních úrazů snižuje. Je tomu tak zejména z toho důvodu, že přibývají nemoci z povolání, a také proto, že se renty přestávají vyplácet ze zákona až po dovršení věku 65 let nebo když zaměstnanec požádá o starobní důchod, a tak se kumuluje množství poživatelů renty. Lze tedy říci, že počet poživatelů renty ubývá méně, než kolik přibývá nemocí z povolání. OKD ovšem pořádá akce, kdy chtějí po poživatelích renty předložit od svého lékaře potvrzení, že nedošlo ke změně zdravotního stavu a že se jim k následkům nemoci z povolání nebo pracovního úrazu nepřidružilo nějaké obecné onemocnění, které by je samo o sobě vyřazovalo z původní práce v hornictví.

Pracovních úrazů v globále ubývá, a to hlavně z důvodů velkých investic do bezpečnosti práce (např. projekt POP 2010 a PERSpektiva 2015 atd.) a jejímž důsledkem je mj. klesající počet sporů.

3.5 Opatření pro zvýšení bezpečnosti

Společnost OKD, a.s. se dlouhodobě řídí heslem „bezpečí havířů je tím nejdůležitějším“. Vedení se tedy zaměřuje, aby důlní technologie a ochranné pracovní pomůcky procházely neustálou modernizací. V letech 2008 až 2010 firma investovala nemalé prostředky do zvýšení bezpečnosti práce, konkrétně o více než 11 miliard korun, zejména v rámci programu POP 2010⁸ a dalším navazujícím projektu PERSpektiva 2015, který se

⁸ POP 2010 – Program Optimalizace Produktivity 2010 je investiční program, jehož rozpočet byl 8,5 miliard korun. Jeho úkolem bylo především modernizovat razící techniku a za tímto účelem byly nakoupeny např. speciální 50 tunové razící kombajny od švédské společnosti Sandvik, přičemž hodnota jednoho byla 85 milionů korun a společnost OKD, a.s. jich celkem pořídila 8. Vedení OKD, a.s. chtělo prostřednictvím tohoto projektu zajistit nejmodernější technologie na světovém trhu, jednak aby zlepšili pracovní podmínky svých zaměstnanců, ale také z důvodu zvýšení produktivity. [19]

zaměřil na 5 klíčových oblastí (lidé, produktivita, zásoby, bezpečnost, předvídatelnost). Společnost se nezaměřovala pouze na modernizaci dobývací a razící techniky, ale také investovala více než půl miliardy korun do nových ochranných pracovních prostředků horníků. Tuto obnovu ochranných prostředků vymezil program SAFETY 2010, který byl spuštěn v roce 2008. Cílem bylo zvýšit bezpečnost v dolech. Mezi modernizované pomůcky patřila nová bavlněná trika s reflexním pruhem, nové fáračky rovněž s reflexními nášivkami, odolné goretexové boty, ochranné brýle, výkonnější a lehčí lampy a v neposlední řadě moderní sebezáchranné přístroje. V rámci tohoto programu byly také nakoupeny nové ochranné přilby a společně s nimi zavedena novinka, aby byly barevné. Každá pracovní pozice tak má svou barvu přilby, což přispělo také ke zvýšení bezpečnosti práce. Velmi důležitou roli při zvyšování bezpečnosti plní taktéž proškolení zaměstnanců, budování klimatizací a systémů na odprášení. [19]

3.5.1 Zásady bezpečnosti v OKD

Společnost stanovuje pro bezpečnost práce následující zásady:

- Zcela samozřejmě dodržovat veškeré zákony, vyhlášky, nařízení a další ustanovení, které souvisí s BOZP.
- Vyhledávat, vyhodnocovat a odstraňovat hrozící nebezpečí, a to vždy s ohledem na rizika hrozící na životě a zdraví zaměstnanců.
- Monitorovat řízení BOZP
- Investovat do nových technologií za účelem zvyšování bezpečnosti zaměstnanců a snižování míry rizika při práci.
- Zvyšovat povědomí vlastních zaměstnanců na možnost vzniku rizik včetně odpovědnosti za svou bezpečnost a bezpečnost svých spolupracovníků.
- Zaměřovat se na spolupráci s odborovými orgány v oblasti BOZP a ve spolupráci s nimi se snažit, aby zaměstnanci dodržovali své povinnosti plynoucí ze ZPr, kolektivní smlouvy a bezpečnostních předpisů organizace.
- Hledat nová zlepšení BOZP na základě výsledků plnění této politiky. [19]

3.5.2 Interní opatření dle směrnice č. 1/2015

Ředitel společnosti OKD, a.s. v interní směrnici nařizuje pro zvýšení bezpečnosti plnění následujících úkolů a standardů.

- Při zjištění jakéhokoliv porušení standardů bezpečnosti práce a provozu, stanovených v bezpečnostních předpisech nebo technologickém postupu,

zastavit tuto práci. Záznam o konkrétním porušení uvést v zápise z fárání a předat zodpovědným osobám a na útvar BOZP. V těchto případech zaměstnance porušujícího bezpečné pracovní postupy přezkoušet z bezpečnostních předpisů, případně nařídit obhajobu kvalifikační třídy.

- Každý den provádět školení zaměstnanců v délce trvání 10 minut. V rámci „desetiminutovek“ se zaměřit na projednávání bezpečnosti práce týkající se vlastního pracoviště (zjištěné závady, nedostatky, porušování technologické kázně).
- K dosažení vyšší spoluodpovědnosti za zlepšení bezpečné práce a zvýšení propagace bezpečnosti práce zajistit vyhlášení hesla měsíce. Heslo měsíce musí znát a rozumět mu každý zaměstnanec. Toto heslo vyhlásit na závodní bezpečnostní komisi a na informačních panelech k prvnímu dni měsíce.
- Propagace hesla měsíce bude realizována formou tabule ve vestibulech a lampovných. Heslo měsíce bude součástí informačních panelů v dole na jednotlivých pracovištích.
- Na závodní bezpečnostní komisi, seznámit přítomné THZ s vybranými pracovními úrazy a mimořádnými událostmi, které budou v následujícím týdnu projednány ve všech směnách v dole na bezpečnostních školeních, která se konají každý čtvrtek v 7:00. Informace o vybraných pracovních úrazech a mimořádných událostech budou součástí zápisu z jednání bezpečnostní komise závodu, se kterými vedoucí zaměstnanci prokazatelně seznámí své podřízené.
- Pravidelně kvartálně provádět bezpečnostní poradu se všemi zaměstnanci (včetně administrativních pracovníků) v délce 60 minut na předem připravené aktuální téma bezpečnosti práce. Z tohoto důvodu budou posunuty sjezdy do dolu. Kontrolu na formálnost školení vykonává THZ s celozávodní působností.
- V případě trvalé změny podmínek na pracovišti provést doplnění provozní dokumentace, tedy doplnění technologického postupu.
- V případě změny pracoviště provést prokazatelné seznámení zaměstnanců s technologickým postupem před nástupem na toto pracoviště. [20]

3.5.3 Nemoci z povolání

Hornictví je celorepublikově nejrizikovější oblastí, co do počtu nemocí z povolání. Každoročně tedy tvoří největší procento ze všech nově vzniklých nemocí z povolání v ČR. Velká část těchto nemocí připadá právě na společnost OKD, a.s., která je největším a zároveň jediným producentem černého uhlí u nás.

Pro společnost OKD je zdraví jejich zaměstnanců zcela prioritní, jelikož si je vedení firmy vědomo, že zdraví je rozhodujícím faktorem k výkonu práce. Z toho důvodu zajišťuje rekondiční pobyty a ambulantní rehabilitační péči pro své zaměstnance. Účelem je zvýšení ochrany zdraví při práci a prevence před vznikem nemocí z povolání. Na rekondiční pobyty, které trvají dva týdny, mají horníci nárok po třech letech práce v podzemí. Nárok se opakuje každé tři roky. Každé 4 roky umožňuje tyto pobyty také zaměstnancům, kteří dosáhli 100% nejvyšší povolené expozice. Podporovány jsou i děti horníků, kterým firma přispívá na dětský ozdravný nebo prázdninový pobyt, a to ve výši 70% ceny, maximálně však 2 200 korun na dítě. [19]

Zaměstnanci jsou povinni navštěvovat lékařské prohlídky a dodržovat preventivní zdravotní péči. Oboje je jim hrazeno společností OKD, a.s. a ve většině případů probíhá péče v Karvinské hornické nemocnici. [19]

Mezi nejčastější příčiny vzniku nemocí patří:

- Hluk – percepční kochleární vada sluchu.
- Práce s vibrujícími nástroji a zařízeními – Sekundární Raynaudův syndrom prstů rukou, nemoci periferních nervů horních končetin, nemoci kostí a kloubů rukou nebo zápěstí nebo loktů.
- Dlouhodobé nadměrné jednostranné přetěžování – nemoci šlach, šlachových pochev, tíhových váčků nebo úponů svalů nebo kloubů končetin, nemoci periferních nervů končetin charakteru úžinového syndromu. Nemoci jsou způsobeny např. prací v pokleku v nízkých slojích a vynucených polohách.
- Prach – silikóza nebo pneumokonióza uhlokopů vedoucí např. k aktivní tuberkulóze, rakovina plic.
- Působení zejména fyzikálních a chemických faktorů – nemoci kůže z důvodu alergie na obuv, rukavice, kabelů od lamp. [22]

3.5.4 Bezpečnostní opatření pro rok 2015

Společnost OKD spustila v letošním roce ostrý provoz své nové kampaně, která si klade za cíl zvýšení bezpečnosti práce a snížení množství závažných a smrtelných pracovních úrazů. Název této kampaně je „Program sdílení skoronehod“ a motto zní „To nejcennější, co z dolu vychází, je zdravý horník“. Interní označení programu je zkratka 3N, čili „Naštěstí nedošlo k neštěstí“. Celá kampaň běží v testovacím provozu již od prosince roku 2013. Účelem je zavést souhrnný systém informovanosti o rizikových situacích, ve kterých nedošlo k úrazu nebo škodě na majetku jen díky náhodě či štěstí. Na základě těchto hlášení budou přijata opatření, jež zajistí, aby se situace neopakovala.

Inspiraci pro tento program si firma vzala z významných světových korporací a především pak z leteckého průmyslu USA, kde tento program fungoval již v 70. letech minulého století. Následně se program rozšířil i do dalších odvětví, jako doprava, zdravotnictví, medicína apod.

Sběr hlášení je založen na pohodlnosti a jednoduchosti jeho podání, aby postup nebyl moc složitý a zaměstnanec nedemotivoval podněty odevzdávat. Proto mají možnost jednoduchý formulář hodit do schránky, odeslat emailem či nahlásit telefonicky. Jelikož má společnost OKD více provozů, tak celá evidence hlášení je sdílená mezi všemi provozy, aby na ně byli schopni reagovat všichni odpovědní pracovníci. Zaměstnanci tedy mohou skrze tento systém hlásit své podněty na skutečné situace, kterých byli svědky nebo účastníky.

Aby byl tento systém co možná nejvíce efektivní, snaží se společnost své zaměstnance motivovat, aby se nebáli tyto situace hlásit. Přispějí tím k snížení rizika vzniku jejich úrazu, ale také úrazu svého kolegy nebo zaměstnance z úplně jiného provozu. Proto je v každém měsíci zvolen jeden zaměstnanec z daného provozu, jehož podnět shledá příslušná komise jako nejzávažnější, a za odměnu mu bude předán víkendový ozdravný relaxační pobyt. Na konci roku se pak vybírá ze všech podaných hlášení a pracovník, jehož podnět byl vybrán, bude oceněn týdenním pobytem. [19]

3.5.5 Motivace zaměstnanců

Vedení společnosti OKD si uvědomuje, že motivovat své zaměstnance k zvýšení bezpečnosti na pracovišti, je velmi důležité. A proto pro své pracovníky vymýšlí neustále nové motivační programy a kampaně, které by měly přispět ke zvýšení bezpečnosti, k zvýšení efektivity a úspoře energie. Dnes v každém závodě probíhá doslovně „masáž“ zaměstnanců k větší opatrnosti, a to např. formou televizního vysílání na velkých obrazovkách ve

vestibulech závodů, kde běží neustálá smyčka, kde k zaměstnancům promlouvá vedoucí BOZP pro celou společnost OKD.

Jak již bylo uvedeno, pro letošní rok je motivační kampaní „Program sdílení skoronehod“, dále je to dlouhodobý motivační program „Bezpečné pracoviště“, a také každoroční vyhlášení „Měsíce bezpečnosti“.

Velmi intenzivní je rovněž spolupráce vedení společnosti s odborovými organizacemi, jelikož každý měsíc se koná tzv. Safety Meeting. V týdeníku Horník jsou každý měsíc, v rámci programu „Bezpečné pracoviště“, zveřejněny výsledky nejlepších kolektivů rubání, příprav, vybavování a likvidace v oblasti bezúrazového provozu. Z těchto nejlepších kolektivů jsou každé 3 měsíce vyhodnoceny úplně ty nejlepší. Cílem této motivační soutěže je snížit počet úrazů a možná rizika na pracovišti, udržování pořádku pracoviště a přístupových cest a odstranění závad a nedostatků.

Zaměstnanci jsou na konci roku odměňováni v soutěži bezúrazového provozu, za období celého roku. Týká se to jak dělníků OKD, a.s., tak dělníků dodavatelských organizací. Odměny jsou pro každý závod zvlášť a jsou následovné:

- Hlavní mimořádná cena je osobní automobil Škoda Fabia (napříč všemi závody)
- 1. cena je zájezd pro 2 osoby v hodnotě 50 000 Kč
- 2. cena zájezd za 30 000 Kč
- 3. cena zájezd za 20 000 Kč [21]

Dalším velmi přínosným programem je „Continuous Improvement“, který běží již pátým rokem. Program dává příležitost všem zaměstnancům se podílet na inovativních řešeních společnosti. Motivuje je k vlastní iniciativě a podávání zlepšovacích návrhů, zejména aby se zamýšleli nad novými způsoby zjednodušení práce, technickými vylepšeními a samozřejmě způsoby, jak zvyšovat bezpečnost práce v OKD.

Za minulý rok 2014 přijalo vedení OKD takřka 1000 návrhů na zlepšení, a to jak od svých zaměstnanců, tak od speciálně vytvořených optimalizačních týmů. Z tohoto počtu bylo 684 návrhů shledáno smysluplnými a dokonce 388 z nich bylo už uskutečněno. Společnosti OKD zajistili tyto nápady zaměstnanců čistý finanční přínos 92 milionů korun.

K tomuto programu je vytvořený systém odměn oceňující zaměstnance, kteří se do něj aktivně zapojili. Výše odměny je přímo úměrná tomu, kolik finančních prostředků daný návrh společnosti přinese, nicméně každý zaměstnanec dostane 1 000 Kč, jestliže podal návrh, který

byl smysluplný. Odměnu ve výši minimálně 10 000 Kč obdrží kupř. zaměstnanec, který svým návrhem ušetří společnosti OKD 1 milion korun. Zkrátka nepřijdou ani zaměstnanci, jejichž nápady firmě nepřinášejí finanční úspory, ale přispívají k zlepšení systému BOZP.

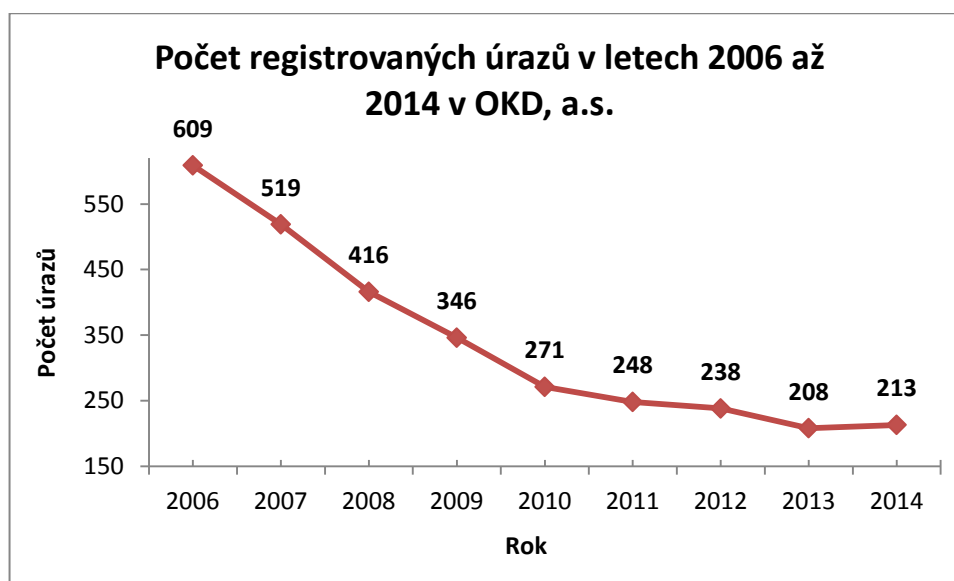
Za zlepšovací návrhy roku 2014 společnost vyplatila svým zaměstnancům více než 6,5 milionů korun, za dalších 700 tisíc korun nakoupila poukazy na dovolenou či elektroniku pro vylosované zlepšovatele.

Projekt „Continuous Improvement“ za dobu své existence ušetřil firmě OKD, a.s. desítky milionů korun každý rok a jeho obliba mezi zaměstnanci neustále roste tak, že dokonce zvedla jejich zájem o dění na pracovišti. Výsledky projektu tedy ukazují, že je přínosný pro všechny strany, protože přiměl pracovníky o své práci více přemýšlet, vykonávat ji bezpečněji, efektivněji a snížil její fyzickou náročnost. [19]

3.6 Analýza pracovních úrazů a nemocí z povolání ve společnosti OKD, a.s.

V této části diplomové práce je analyzován vývoj pracovních úrazů a nemocí z povolání z časového hlediska, zejména jak se mění počet úrazů a vznikají nové nemoci z povolání. Rovněž je srovnána úrazovost ve společnosti OKD, a.s. vůči úrazovosti v celém hornictví v České republice. Do analýzy je zahrnut i jeden z nejdůležitějších ukazatelů bezpečnosti práce, kterým je ukazatel úrazové četnosti (LTIFR). Data získaná pro tuto analytickou část jsou poskytnuta oddělením BOZP v OKD, a.s. a internetu.

Graf 3.1 Počet registrovaných úrazů v letech 2006 až 2014 v OKD, a.s.

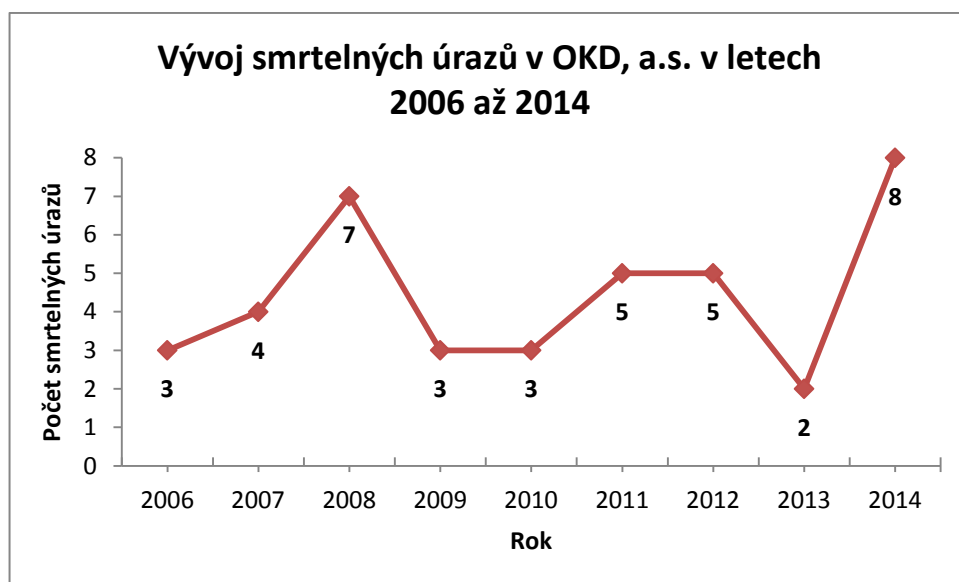


Zdroj: [22]

Graf 3.1 znázorňuje, jak se měnilo množství registrovaných pracovních úrazů ve společnosti OKD, a.s. v letech 2006 až 2014. Počet pracovních úrazů byl v minulém roce pouze 35% ve srovnání s rokem 2006. Lze vysledovat, že počet úrazů má klesající tendenci, z toho můžeme vyvodit, že neustálá snaha a vysoké investice do zvýšení bezpečnosti práce, se firmě vyplácí.

Nejčastější příčinou pracovních úrazů je selhání lidského faktoru nebo nepředvídatelné riziko, dále pak špatné a nedostatečné vyhodnocení rizika, porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele a porucha nebo vadný stav některého ze zařízení.

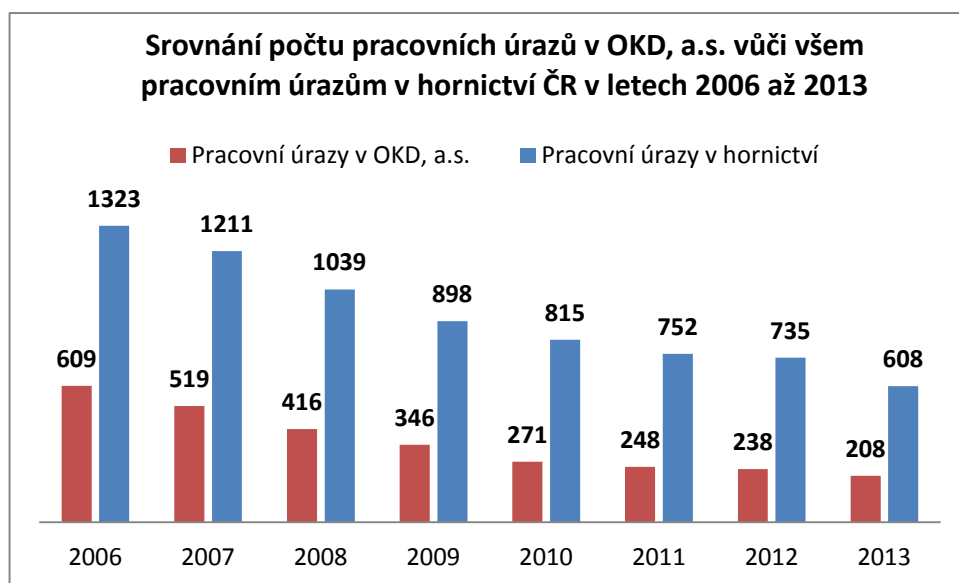
Graf 3.2 Vývoj smrtelných úrazů v OKD, a.s. v letech



Zdroj: [22]

Z Grafu 3.2 lze vyčíst, že vývoj smrtelných úrazů ve společnosti OKD, a.s. v letech 2006 až 2014 je poměrně nestabilní. Za posledních 8 let nepřesáhl počet smrtelných úrazů číslo 10, což lze určitě požadovat za pokrok, protože např. v roce 2004 bylo smrtelných úrazů 14. Průměrný počet smrtelných úrazů ve sledovaném období ční 4,4 úrazů ročně. Rok 2013 byl z hlediska počtu úrazů nejbezpečnějším rokem v historii společnosti. Zahynuli dva bánští záchranáři, a to z důvodu nedodržení bezpečnostních předpisů. Naopak rok 2014 byl plný neštěstí, za smrt mohly např. velké otřesy, které usmrtily 3 horníky. Četnost smrtelných úrazů tedy nemůže v mnoha případech firma vůbec ovlivnit, a proto je vývoj velmi nestabilní.

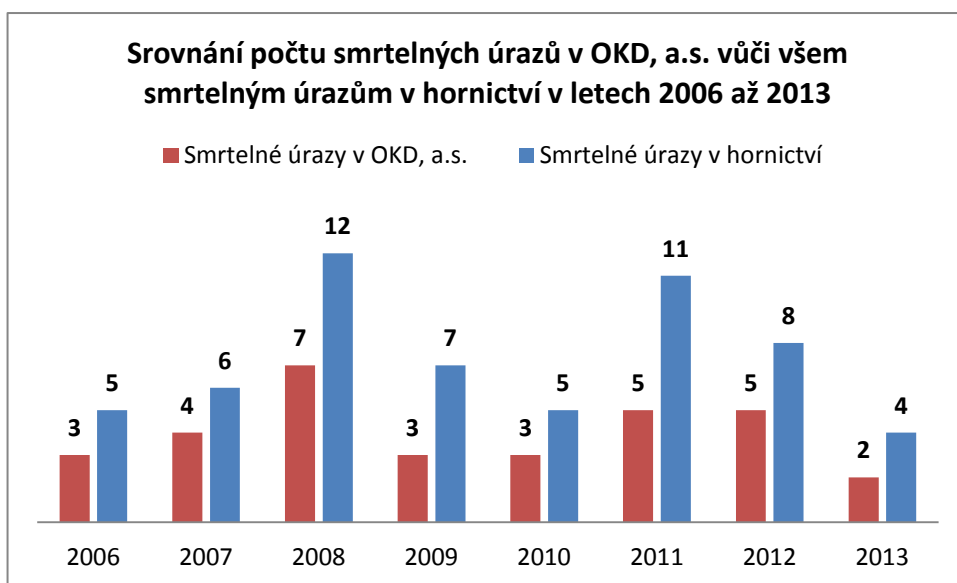
Graf 3.3 Srovnání počtu pracovních úrazů v OKD, a.s. vůči všem pracovním úrazům v hornictví ČR v letech 2006 až 2013



Zdroj: [22] [23]

Graf 3.3 zobrazuje podíl pracovních úrazů v OKD, a.s. na všech pracovních úrazech v hornictví České republiky za období let 2006 až 2013. Lze vysledovat, že klesající tendence počtu úrazů není jen v OKD, a.s., ale v celém hornictví ČR. Srovnáme-li rok 2006 s rokem 2013, dojdeme k závěru, že počet úrazů v celém hornictví je o 54% nižší, tedy o více než polovinu. V roce 2006 tvořil podíl úrazů ve společnosti OKD, a.s. 46% všech úrazů v hornictví, v roce 2013 to pak byla přibližně 1/3 všech úrazů, přesně 34%. Lze říci, že počet úrazů se snižuje rychlejším tempem ve společnosti OKD, a.s., než v celém hornictví ČR.

Graf 3.4 Srovnání počtu smrtelných úrazů v OKD, a.s. vůči všem smrtelným úrazům v hornictví v letech 2006 až 2013

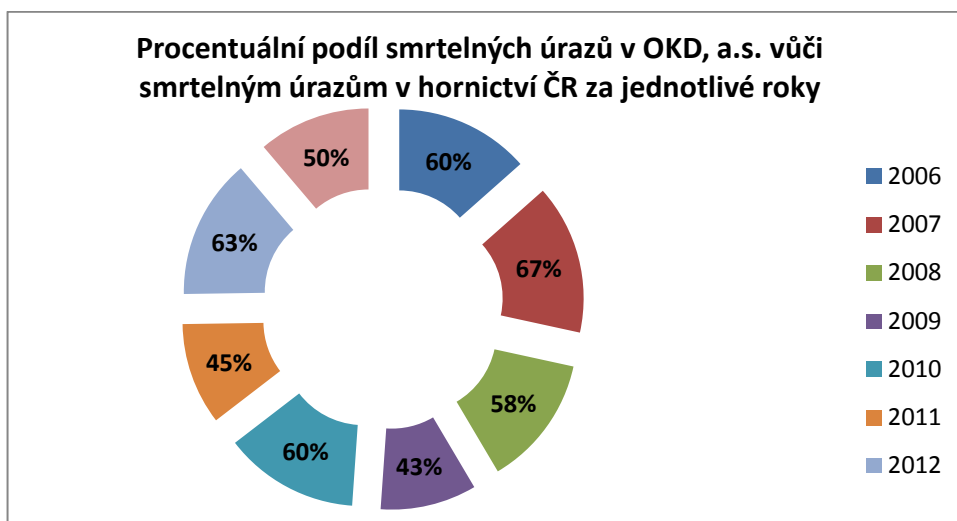


Zdroj: [22] [23]

Graf 3.4 srovnává vývoj smrtelných úrazů ve společnosti OKD, a.s. a v celém hornictví ČR v letech 2006 až 2013. Jak již bylo zmiňováno, počet smrtelných úrazů není příliš ovlivnitelný, a proto i v celém hornictví je ve sledovaném období vývoj nestabilní. V letech 2006 až 2013 byl průměrný počet smrtelných úrazů v hornictví 7,25 úrazů ročně, zatímco v OKD, a.s. to byly 4 úrazy ročně. Lze tedy říci, že ve sledovaném období je podíl smrtelných úrazů v OKD, a.s. na celé hornictví více než poloviční, konkrétně 55%.

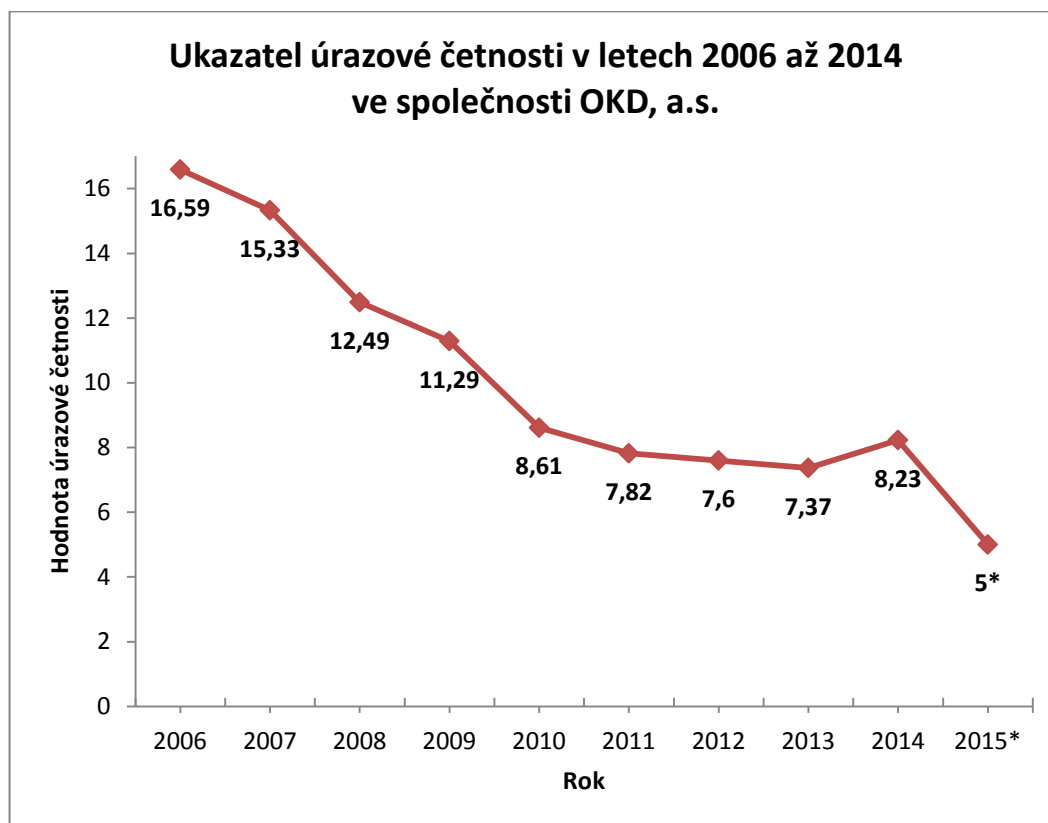
Následující graf 3.5 ukazuje podíly smrtelných úrazů v jednotlivých letech.

Graf 3.5 Procentuální podíl smrtelných úrazů v OKD, a.s. vůči smrtelným úrazům v hornictví ČR za jednotlivé roky



Zdroj: [22] [23]

Graf 3.6 Ukazatel úrazové četnosti v letech 2006 až 2014



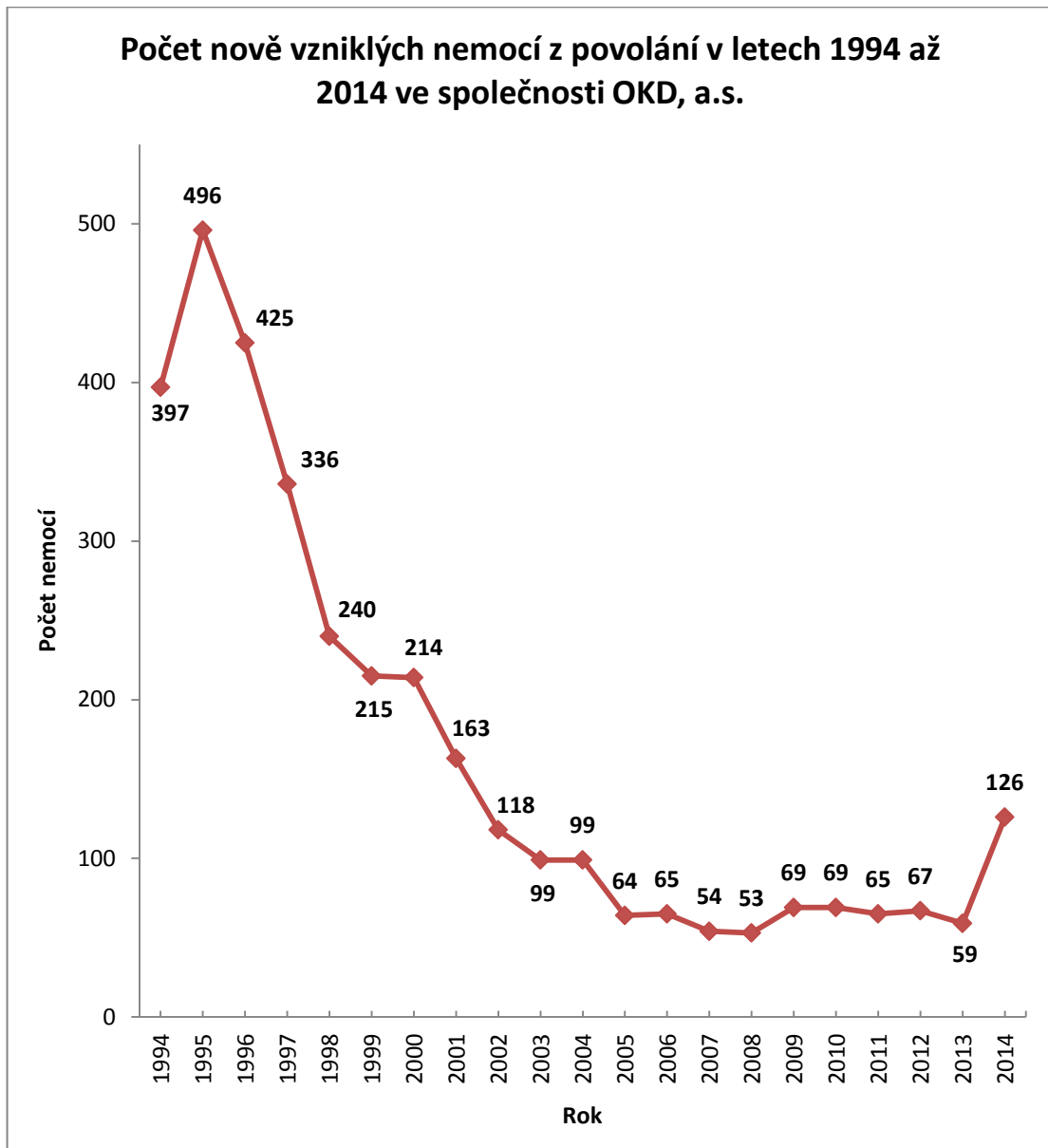
Zdroj: [22]

Graf 3.6 znázorňuje vývoj ukazatele úrazové četnosti ve společnosti OKD, a.s. za roky 2006 až 2014. Tento ukazatel je klíčový a celosvětově uznávaný, vyjadřuje počet pracovních úrazů vedoucích k pracovní neschopnosti na milion odpracovaných hodin. Je nejprůkaznějším ukazatelem vývoje bezpečnosti práce a jeho označení ve světě je známé pod zkratkou LTIFR.

Z grafu lze vyvodit, že veškerá opatření, která společnost OKD, a.s. realizovala pro zvýšení bezpečnosti práce, jsou úspěšná. Velký podíl na snížení tohoto indexu měly zajisté programy POP 2010, SAFETY 2010 a PERSPEktiva 2015, které znamenaly pro společnost OKD, a.s. investici více než 11 miliard korun.

Za cíl pro rok 2015 si firma OKD stanovila, že se stane vedoucím hráčem na středoevropském trhu, mezi společnostmi produkujícími černé uhlí, v oblasti bezpečnosti práce. Chtěla by snížit hodnotu tohoto ukazatele na 5, v grafu je proto tato hodnota označena hvězdičkou. K dosažení cíle je společnost připravena přijmout veškerá opatření a velkou měrou by měl přispět Program sdílení skoronehod.

Graf 3.7 Počet nově vzniklých nemocí z povolání v letech 1994 až 2014 ve společnosti OKD, a.s.



Zdroj: [22]

Z grafu 3.7 lze vyvodit závěr, že společnost OKD, a.s. udělala za posledních 20 let své historie velký krok kupředu, co se týče snížení počtu nově vzniklých nemocí. Jejich počet se výrazně snížil, srovnáme-li například rok 1995 a rok 2008, tedy nejvyšší a nejnižší hodnoty sledovaného období, tak rozdíl těchto hodnot činí 443 nemocí, tj. pokles o 89%. Z grafu lze rovněž vyčíst, že od roku 2005 se drží počet vzniklých nemocí za rok na srovnatelné a poměrně nízké hodnotě. Avšak minulý rok 2014 došlo k poměrně výraznému zvýšení počtu evidovaných nemocí z povolání. Tento zvýšený počet společnost OKD, a.s. přisuzuje útlumu těžby uhlí v posledních letech. Zaměstnanci se totiž obávají dalšího útlumu, a tak ze strachu

navštíví lékaře, aby jim udělal prohlídku se zaměřením na nemoc z povolání. Svůj stav vylíčí subjektivně hůře a doktor jim mnohokrát uzná právě jednu z nemocí, která se považuje za nemoc z povolání. Toto může například nastat, dojde-li ke změně doktora.

V podmínkách OKD vznikají nemoci z povolání nejčastěji z důvodu hluku, vibrací, dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování, prachu a působení zejména fyzikálních a chemických faktorů.

4 Zhodnocení

Praktická část této diplomové práce byla zaměřena na zkoumání úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podniku OKD, a.s. Za tímto účelem byla využita interní Směrnice č. 1/2015, Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou vydává každý rok ředitel společnosti. Tato směrnice prochází neustálým vývojem, zdokonalováním a reflektuje aktuální trendy a potřeby z oblasti BOZP. Je velmi podrobně a odborně zpracována, což dokazuje, že je této oblasti v podniku přisuzována vysoká důležitost.

Společnost OKD ve své směrnici jasně definuje, co je považováno za závažný pracovní úraz, závažnou událost a nebezpečné stavy. Rovněž přesně vymezuje, jak musí být pracovní úrazy a nemoci z povolání evidovány, a to tedy tak, aby obsahovala všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu. Veškerá tato evidence musí být v podniku uchována po dobu nejméně pěti let.

Dále je popsán postup hlášení pracovních úrazů včetně výčtu vnějších orgánů, kterým je povinnost ohlásit závažné či smrtelné úrazy. Pro objektivní prošetření a projednávání pracovních úrazů je stanoveno, aby IS svolala komisi pro šetření úrazů, a následně je povinností VLH určit složení této komise. Směrnice také řeší, jaká opatření jsou nezbytná po vzniku úrazu. Povinností je např. provést samoprověrku bezpečnosti práce z daného okruhu příčin úrazu a přezkoušení znalostí zaměstnance z bezpečnostních předpisů a technologického postupu v rozsahu přiznané kvalifikační třídy.

Jestliže tedy dojde ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je potřeba je odškodnit. Za tímto účelem má společnost přesně daný postup, kdo a co musí zařídit. V rámci popisu postupu odškodňování je i složení odškodňovací komise. Výsledkem jednání komise je určení výše odškodného. Na základě jednání komise bude vyhotoven zápis, který podepíše všichni přítomní členové komise.

Právě výše odškodného bývá často velmi problematická, protože ne vždy s ní poškozený souhlasí. Dochází tedy mnohdy k soudním sporům, kdy nejčastější příčiny jsou krácení odškodného nebo nedostatečná výše renty. Na základě zjištěných informací lze usoudit, že společnost OKD, a.s. se chová ke svým zaměstnancům korektně, a to z toho důvodu, že se běžná výše krácení pohybuje mezi 10 až 30 procenty. Případy s 50 % krácením jsou zcela ojedinělé a týkají se závažných pracovních úrazů či nemocí z povolání. Společnost navíc odškodňuje pozůstalé členy rodiny i v případech, kdy došlo následkem zcela zjevného porušení předpisů bezpečnosti práce k smrtelnému úrazu.

Jak bylo řečeno, bezpečí a zdraví havířů je pro podnik OKD tím nejdůležitějším, a proto společnost investuje ohromné sumy do opatření pro zvýšení úrovně bezpečnosti a potlačení vzniku nových nemocí z povolání. Za tímto účelem investovala více než 11 miliard korun skrze velké projekty jako POP 2010, SAFETY 2010, PERSpektiva 2015.

Ve firmě OKD se tedy klade velký důraz na dodržování zákonných, ale i interních zásad pro BOZP. Dochází k neustálému vyhledávání, vyhodnocování a odstraňování hrozícího nebezpečí, ale také k monitoringu řízení BOZP. Mimo tyto zásady jsou v podniku nastaveny i prevenční opatření, jedná se kupř. o každodenní provádění školení zaměstnanců v délce trvání 10 minut.

Velmi důležitým nástrojem pro zvýšení bezpečnosti ve společnosti je motivace zaměstnanců. Neustále jsou vymyšleny nové motivační programy a kampaně, které by měly přispět ke zvýšení bezpečnosti, k zvýšení efektivity a úspoře energie. Například „Bezpečné pracoviště“ je jedním z dlouhodobých programů, ve kterém jsou zveřejněny výsledky nejlepších kolektivů rubání, příprav, vybavování a likvidace v oblasti bezúrazového provozu. Ti nejlepší pracovníci jsou odměňováni věcnými cenami, stejně tak jsou odměňováni na konci roku zaměstnanci v rámci celého OKD, a to v podobě zájezdů a věcných cen. Pro letošní rok 2015 je nastavena kampaň „Program sdílení skoronehod“ s heslem „To nejcennější, co z dolu vychází, je zdravý horník“.

Bylo tedy zjištěno, že firma klade na bezpečnost práce a zdraví horníků velký důraz. Tuto skutečnost však bylo vhodné ověřit, a to pomocí statistických dat z průběhu několika let. Shrneme-li výsledky analýzy, tak lze říci, že počet úrazů a nemocí v povolání dlouhodobě klesá. Od roku 2006 klesl počet registrovaných úrazů téměř o dvě třetiny a rovněž klesl podíl úrazů v OKD na úrazech v celém hornictví ČR. V roce 2006 to byla přibližně polovina, zatímco v roce 2013 jedna třetina. Úrazovost v OKD tedy klesá rychleji, než v hornictví.

Co se týče smrtelných úrazů v OKD, tak bylo zjištěno, že od roku 2006 až do roku 2014 se průměrný počet pohybuje okolo 4,5 úrazů za rok.

Velký význam je přisuzován ukazateli úrazové četnosti, který je nejprůkaznějším indexem vývoje bezpečnosti práce ve světě a vyjadřuje počet pracovních úrazů vedoucích k pracovní neschopnosti na milion odpracovaných hodin. Jeho hodnota od roku 2006 stále klesá, mírný výkyv vykazuje pouze minulý rok 2014. Pro rok 2015 si společnost OKD, a.s. stanovila, že hodnotu tohoto ukazatele dostane na 5.

Z hlediska nemocí z povolání došlo také k výraznému posunu vpřed. Dle statistik z let 1994 až 2014 se počet nově vzniklých nemocí trvale snižuje. Dle mého názoru je toto

zapříčiněno velkými investicemi do důlního vybavení, neustálou modernizací dýchacích přístrojů a také pravidelnými prohlídkami u lékařů, jež jsou pro horníky povinné co dva roky. V neposlední řadě mají na snižující se počet nemocí vliv také rekondiční pobyty a ambulantní rehabilitační péče pro zaměstnance. Pro představu, jak se množství nemocí snižuje, lze uvést stav z roku 1995, kdy bylo evidováno 496 nemocí a rok 2013 s počtem 59 nemocí. V roce 2014 došlo k navýšení počtu evidovaných nemocí na 126, jelikož se zaměstnanci obávají propuštění, a tak se snaží, aby jim byla přiznána nemoc z povolání. Za tímto účelem navštěvují mnohem častěji lékaře. Toto navýšení není tedy způsobeno zhoršením pracovních podmínek horníků, ale jedná se především o lidskou vypočítavost.

5 Závěr

Tématem diplomové práce byla odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Zvoleno bylo za účelem zvýšit si přehled v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání, především z hlediska odškodňování a míře odpovědnosti zaměstnavatele. Dalším důvodem také bylo, že já sám se již nacházím v pozici zaměstnavatele, a proto se mi tyto informace mohou hodit.

Pracovněprávní odpovědnost se dotýká určitým způsobem každého z nás. Někoho z pozice zaměstnance, jiného zase z pozice zaměstnavatele, dále z pohledu zaměstnání to mohou být advokáti, právníci, soudci, lékaři atd. Je tedy žádoucí se v této problematice alespoň trochu orientovat, protože nikdy nevíme, kdy se nám to bude hodit.

Cílem této diplomové práce bylo vymezit problematiku z oblasti BOZP a pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele v teoretické rovině. Současně pak v praktické části práce prozkoumat danou problematiku v konkrétní společnosti. Při výběru podniku jsem se rozhodoval mezi několika ostravskými podniky, až nakonec jsem došel k závěru, že nejvhodnějším kandidátem bude společnost OKD, a.s., a to zejména z toho důvodu, poněvadž v oblasti hornictví je velmi vysoké riziko vzniku úrazu.

Ve druhé kapitole práce byly popsány všechny důležité části právního výkladu vztahujícího se k odpovědnosti za škodu, jednak obecně, a také dle zákoníku práce, dále bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stěžejní částí této kapitoly bylo rozpracovat podrobně odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání z pohledu zaměstnavatele. Tato část byla zaměřena na rozsah odpovědnosti, možnosti jejího zproštění, rozsah a výše náhrady vzniklé škody a na závěr povinné zákonné pojištění zaměstnavatele za škodu.

Následovala třetí kapitola, která byla kapitolou praktickou. Ověřovala funkčnost systému BOZP v konkrétním podniku. Zkoumány byly interní zásady bezpečnosti a ochrany zdraví ve společnosti OKD, a.s., která je jediným producentem černého uhlí v České republice. V rámci interních směrnic byl studován jednak jednotný postup při závažných pracovních úrazech a mimořádných událostech, ale také postup při odškodňování vzniklých úrazů a nemocí z povolání. Velmi zajímavou částí této kapitoly byla právě problematika odškodňování a soudních sporů v praxi. Dozvěděli jsme se, do jaké míry je výše odškodného krácena, jak se řeší odškodňování smrtelných úrazů, a také jaké částky společnost za odškodnění vyplatila v posledních letech.

Třetí kapitola rovněž popisovala opatření týkající se zvýšení bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, včetně současných opatření pro rok 2015. Zjistil jsem, že za

tímto účelem společnost OKD investovala velké finanční částky do modernizace svého zařízení, vybavení horníků a do motivačních programů. Zaměstnanci jsou tedy motivováni např. formou soutěží, za které jsou oceňováni zájezdy nebo finančně

Závěr práce tvořila analýza pracovních úrazů a nemocí z povolání vzhledem k vývoji v čase. Došel jsem k závěru, že počet úrazů, včetně těch smrtelných, dlouhodobě klesá. Pokles lze sledovat nejen u společnosti OKD, ale i v celém hornictví České republiky. To platí i pro nemoci z povolání, u kterých lze rovněž říci, že počet nově vzniklých nemocí každoročně klesá. Tyto skutečnosti přisuzuji zejména výše zmíněným investicím do prevenčních opatření v bezpečnosti práce, a také zlepšujícímu a odpovědnějšímu přístupu jednotlivých pracovníků.

Na základě mé diplomové práce mohu konstatovat, že úroveň bezpečnosti a interních směrnic, včetně postupů odškodňování, jsou ve společnosti OKD, a.s. na velmi vysoké úrovni. Celý systém BOZP v OKD na mě působí profesionálním dojmem a lze vidět, že společnost nechce za žádnou cenu jakýmkoliv způsobem podcenit bezpečnost a zdraví svých zaměstnanců. Pokud bude společnost nadále vyvíjet takové úsilí k zvýšení bezpečnosti práce, tak si myslím, že může v rámci několika let nastat situace, kdy bude počet úrazů za rok statisticky zanedbatelný.

Seznam použité literatury

Knížní publikace

[1] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

[2] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s., ISBN 978-80-7179-251-2.

[3] MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: podle právního stavu k 1. 1. 2010*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 599 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-696.

[5] JOUZA, Ladislav. *Bulletin advokacie: Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích* [online]. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2008. ISSN 1210-6348. Dostupné z: http://www.cak.cz/assets/files/2291/BA_08_01.pdf str. 42

[9] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

[10] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2

[11] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

[12] GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1

[13] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, 429 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. ISBN 80-210-1587-X.

[16] JAROSLAV JAKUBKA. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. Olomouc, Město: Nakladatelství ANAG. ISBN 978-807-2636-372.

Internetové zdroje

[4] Nový občanský zákoník – oficiální stránky Ministerstva spravedlnosti ČR [online]. © 2013–2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z:

http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/user_upload/informacni_brozury/MS_brozura_na_hrada_ujmy.pdf

[6] BOZP info. *Novinky v BOZP a pracovněprávních vztazích k 1. lednu 2014* [online]. 02. 01. 2014 [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/novinky_bozp140102.html

[7] Právní služby - advokátní kancelář Allgaier, Jušta & Partner. *Nový zákoník práce a rozhodnutí ústavního soudu* [online]. 25. 2. 2015 [cit. 2015-03-27]. Dostupné z: <http://www.aj-partner.com/publikace.php?clanek=novy-zakonik-prace>

[14] Právní prostor. *Novela zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců* [online]. 09. 09. 2014 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: www.pravniprostor.cz/zmeny-v-legislative/vyslo-ve-sbirce-zakonu/novela-zakona-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu

[15] iPravnik.cz. *Úrazové pojištění zaměstnanců* [online]. 25. 08. 2014 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: www.ipravnik.cz/cz/aktuality/art_9106/urazove-pojisteni-zamestnancu.aspx

[17] MPSV.CZ. *Příručka pro personální a platovou agendu - Zákoné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu* [online]. 2. 2. 2015 [cit. 2015-04-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>

[18] Veřejný rejstřík a Sbírka listin - Ministerstvo spravedlnosti České republiky. *Výpis z obchodního rejstříku: OKD, a.s.* [online]. 7. 4. 2015 [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=553652&typ=PLATNY>

[19] OKD: OKD je jediným producentem černého uhlí v České republice [online]. © 2012 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: <http://www.okd.cz>

[23] Zpráva o stavu bezpečnosti v hornictví za rok 2013 [online]. červen 2014 [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: <http://www.ospzv-aso.cz/addons/BOZP%2020141%2010/Zprava-o-stavu-bezpecnosti-prace-v-hornictvi-2013-CBU.pdf>

Právní předpisy

[8] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Ostatní zdroje

[20] Směrnice č. 1/2015, Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

[21] Poskytnutý interní dokument o systému motivačních programů OKD, a.s.

[22] Statistické materiály poskytnuté společností OKD, a.s.

Seznam zkratek

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

BT – bezpečnostní technik

ČNR – Česká národní rada

HP – havarijní plán

InspPr – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

IS – stálý inspekční technik – inspekční služba

MU – mimořádná událost

NOZ - nový obč. zákoník

OR – obchodní rejstřík

OS – odborový svaz

OS PHGN – odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

OZ – občanský zákoník starý

THZ – technicko-hospodářský zaměstnanec

VLH – vedoucí likvidace havárie

ZD – závodní dolu

ZIBH – závodní inspektor bezpečnosti práce (odbory)

ZPr – zákoník práce

ZV OS – závodní výbor odborového svaz

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24. 4. 2015



.....
Michal Krásný

Seznam příloh

Příloha č. 1: Seznam nemocí z povolání

Příloha č. 2: Zápis z místa prošetření pracovního úrazu