

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FALUKTA

KATEDRA PRÁVA

Pracovní úrazy v podniku
Industrial Injuries in the Company

Student: Kateřina Jiroutová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2015

Zadání bakalářské práce

Student:	Kateřina Jiroutová
Studijní program:	B6208 Ekonomika a management
Studijní obor:	6208R020 Ekonomika podniku
Specializace:	03 Ekonomika a právo v podnikání
Téma:	Pracovní úrazy v podniku Industrial Injuries in the Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem
 3. Pracovní úrazy ve stavebním podniku
 4. Postup při odškodňování pracovních úrazů
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
KOBLIHA, I., D. ELISCHER, J. HOCHMAN, R. HUNJAN KOBLIHOVÁ a J. TULÁČEK. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praha: Leges, 2012. 390 s. ISBN 978-80-87212-97-4.
ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané v judikatuře*. Olomouc: ANAG, 2013. 382 s. ISBN 978-80-7263-837-6.

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

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015




Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Mistopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu.

V Ostravě dne 4.5.2015



Kateřina Jiroutová

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Pavlovi Godickému za pomoc, usměrnění a odborný dohled při psaní bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	4
2	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem	6
2.1	Škoda	6
2.2	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu v pracovněprávních vztazích	7
2.2.1	Obecná odpovědnost za škodu	8
2.2.2	Odpovědnost při odvrácení škody	8
2.2.3	Odpovědnost za škodu na odložených věcech	9
2.3	Odpovědnost za škodu na zdraví zaměstnance	9
2.3.1	Předcházení ohrožení života a zdraví při práci	10
2.3.2	Ohrožení nemocí z povolání	11
2.3.3	Nemoc z povolání	11
2.3.4	Pracovní úraz	12
2.4	Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech	14
2.4.1	Úplné zproštění odpovědnosti	14
2.4.2	Částečné zproštění odpovědnosti	15
2.4.3	Nemožnost zproštění se odpovědnosti	16
2.5	Evidence pracovních úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu	16
2.5.1	Evidence pracovních úrazů	17
2.5.2	Hlášení pracovních úrazů	17
2.5.3	Zasílání záznamu o pracovním úrazu	18
2.5.4	Záznam o úrazu – hlášení změn	18
2.5.5	Pokuty od inspektorátu práce za nevedení evidence	19
2.6	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	19
2.6.1	Nejčastější nedostatky BOZP na staveništích	20
2.6.2	Pokuty za nedodržení bezpečnosti práce	21
2.7	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	22

2.7.1	Zákonné pojištění dle stávajících právních předpisů	22
2.7.2	Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů dle ZÚP	23
2.7.3	Srovnání obou pojištění	24
2.7.4	Odmítnutí pojistného plnění za pracovní úraz	24
2.8	Odškodňování pracovních úrazů	25
2.9	Druhy náhrad	26
2.9.1	Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti	26
2.9.2	Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti	27
2.9.3	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	28
2.9.4	Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	29
2.9.5	Náhrada za věcnou škodu	30
2.9.6	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	30
2.9.7	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	30
2.9.8	Jednorázové odškodnění pozůstalých	31
2.9.9	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	31
2.9.10	Náhrada věcné škody	32
2.10	Změna poměrů odškodňovaného zaměstnance	32
3	Pracovní úrazy ve stavebním podniku	34
3.1	Statistika pracovních úrazů	34
3.2	Evidence pracovních úrazů v podniku	37
3.3	Postup vyřizování pracovních úrazů	38
3.3.1	Ostatní úrazy	39
3.3.2	Smrtelné úrazy nebo podezření na trestný čin	40
3.4	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	40
3.4.1	Školení BOZP	40
4	Postup při odškodňování pracovních úrazů	43
4.1	Vznik pracovního úrazu při rozebírání trubek	43

4.2	Závažný úraz při obrábění dřeva	44
4.3	Oprava staré střechy na garáži.....	44
4.4	Vlastní názor k odškodnění pracovních úrazů	45
5	Závěr.....	46
	Seznam použité literatury	47
	Seznam zkratk.....	49

1 Úvod

Pracovní úrazy se týkají podstatné většiny pracující populace. Každý se s pracovními úrazy může denodenně setkat v zaměstnání, v horším případě se stát i jejich obětí. Pracovní úraz je vždy nepříjemným zásahem do života každého poškozeného. Téma bakalářské práce jsem si vybrala proto, že jako budoucí pracovní síla se s danou tematikou můžu setkat jak z vlastní zkušenosti, tak někde poblíž na pracovišti. V běžném životě znalost správného postupu při vzniku a evidenci pracovního úrazu může mít značný vliv na následné prokazování odpovědnosti zaměstnavatele a tím i na výši odškodnění pracovního úrazu.

První kapitola bude zaměřena na vymezení základních pojmů z oblasti pracovního práva. Bude obsahovat charakteristiku pracovních úrazů, odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, podmínky za jakých se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za pracovní úrazy a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zdrojem bakalářské práce bude především zákoník práce. Dále bude citována kniha Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře a kniha Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Na závěr teoretické části budou podány základní informace o postupu při odškodňování pracovních úrazů. Nejprve bude práce zaměřena na druhy náhrad při pracovním úrazu a poté budou charakterizovány druhy náhrad v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu. Zdrojem této části bude kniha Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Druhá kapitola bakalářské práce bude věnována praktické stránce, kde je problematika pracovních úrazů analyzována na konkrétní společnosti. V praktické části budou zpracovány údaje poskytnuté konkrétní společností. Tyto údaje budou zpracovány do tabulky a následně znázorněny v grafech. V této části bude také popsán postup a evidence při vzniku pracovního úrazu a bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dané firmě. Veškeré informace budou získány z konkrétní společnosti, především bude použita směrnice firmy.

Poslední kapitola bude popisovat postup při odškodňování pracovních úrazů v konkrétní společnosti. V této části budou rozebrány příklady jednotlivých pracovních úrazů, které mi byly poskytnuty. Budou popsány okolnosti, za jakých se stal pracovní úraz a jaká výše náhrady byla zaměstnanci vyplacena. Jelikož se jedná o větší firmu, tak se domnívám, že firma má ustanovenou komisi pro odškodňování pracovních úrazů.

Cílem práce je zjistit, jak konkrétní zaměstnavatel postupuje při řešení pracovních úrazů. Tímto způsobem zjistíme, jestli se zaměstnavatel vždy řídí striktně podle zákonů a kolik a jaké pracovní úrazy jsou ve firmě evidovány. Předpokládám, že v této společnosti je vytvořen základní přehled povinností, jak správně postupovat při vzniku pracovního úrazu, kterým se firma řídí.

2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem

Odpovědnost za škodu je upravena v zákoníku práce, ale v některých případech vstupuje do hry i občanský zákoník. Podle občanského zákoníku se stanovuje odpovědnost za škodu, jestliže odpovědnost nelze posoudit podle jiných ustanovení a jedná se o odpovědnost každého za škodu způsobenou porušením právní povinnosti. (Pokorný a Hochman, 2008) „Právní povinnost může vyplývat přímo z právních předpisů, ze smlouvy nebo z jiných právních skutečností,“ jak tvrdí Pokorný a Hochman (2008, s. 14). Mezi předpoklady této odpovědnosti, které jsou objektivní povahy, patří protiprávní úkon, vznik škody a příčinná souvislost mezi škodou a chováním škůdce. Subjektivní právní skutečnost spočívá v zaviněném porušení právní povinnosti. (Kobliha et al., 2012)

V zákoníku práce je upravena odpovědnost za škodu jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Podmínkou vzniku odpovědnosti za škodu je vznik škody při plnění pracovního úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle ZP jsou zaměstnanci oproti zaměstnavatelům zvýhodněni, jelikož odpovídají jen za škodu, kterou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně zavinili. (Bělina, 2010) „Odpovědnost zaměstnance za škodu zahrnuje jeho obecnou odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů,“ jak uvádí Kobliha et al (2012, s. 275).

2.1 Škoda

V pracovněprávních vztazích se škoda většinou popisuje jako majetková újma vyčíslitelná v penězích, zatímco újmu na zdraví můžeme chápat jako nemajetkovou újmu, při které dochází k odčinění fyzické bolesti. Škoda se zpravidla rozděluje na skutečnou škodu a škodu jinou. Za skutečnou škodu se považuje částka vyjádřená v penězích, o kterou se hodnota majetku v důsledku škody zmenšila. Škoda jiná (ušlý zisk) spočívá v nezvětšení majetku v důsledku škodné události, ke kterému by za normální situace mělo dojít. Rozlišení skutečné škody a ušlého zisku je podstatné pro určení výše náhrady škody. (Bělina, 2010)

2.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu v pracovněprávních vztazích

„V pracovním právu jsou upraveny základní pracovněprávní vztahy, kterými se rozumí nejen pracovní poměr, ale také dohoda konaná mimo pracovní poměr,“ jak konstatuje Pokorný a Hochman (2008, s. 150). Jak již bylo řečeno, podle ZP zaměstnanec odpovídá za škodu, jen pokud ji zavinil. Naopak odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy objektivní, protože mezi předpoklady vzniku odpovědnosti nepatří zavinění. Zaměstnavatel je tedy povinen hradit zaměstnanci škodu i v případě, že splnil všechny své povinnosti. (Bělina, 2010)

O zavinění se hovoří tehdy, jestliže pachatel jednal protiprávně nebo svým jednáním někomu způsobil újmu. Podle trestního zákoníku může být trestný čin spáchán úmyslně nebo z nedbalosti. Úmyslně je trestný čin spáchán, pokud pachatel věděl, případně přímo chtěl následek způsobit. Trestný čin z nedbalosti může pachatel vědomě spáchat, jestliže věděl, že následek bude způsoben, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že k porušení nedojde. Za trestný čin z nedbalosti se považuje i nevědomé porušení nebo ohrožení zákonem chráněného zájmu. (Zárybnická a Schelle, 2010) „O hrubou nedbalost půjde zejména tehdy, jde-li o nedbalost za porušení tzv. důležité povinnosti vyplývající z povolání, funkce, postavení škůdce či přímo z právního předpisu,“ jak říká Zárybnická a Schelle (2010, s. 73). V případě, že škodu způsobí zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen prokázat zaměstnancovo zavinění. (Zárybnická a Schelle, 2010)

Další povinností zaměstnavatele je vytvořit pro zaměstnance bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnancům při práci hrozilo ohrožení jejich života nebo zdraví. (Bělina, 2010) Objevují se však i případy, kdy bezpečnost práce je porušena ze strany zaměstnance a dojde tak ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. Skutečnosti, za kterých se zaměstnavatel může zprostit své odpovědnosti, jsou uvedeny v zákoníku práce. (Bělina, 2010)

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu zahrnuje:

- obecnou odpovědnost,
- odpovědnost při odvracení škody,
- odpovědnost za škodu na odložených věcech,
- odpovědnost za škodu na zdraví zaměstnance. (Bělina, 2010)

Odpovědnost za škodu způsobená pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bude podrobněji rozebrána v dalších kapitolách.

2.2.1 Obecná odpovědnost za škodu

„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci podle § 265 odst. 1 zákoníku práce za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům,“ jak píše Bělina (2010, s 398). Takový úraz se může například stát, pokud si zaměstnankyně při krájení zeleniny řezným kotoučem seřízne polštářek z nehtu. Zaměstnankyně sice postupovala v rozporu s návodem, ale úraz byl stejně považován za pracovní, neboť k němu došlo při plnění pracovního úkolu. (Kobliha et al., 2012) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci také za škodu, kterou mu způsobili zaměstnanci jednajícím zaměstnavatelovým jménem. V tomto případě často dochází ke vzniku odpovědnosti za škodu v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance. Ke vzniku škody může například dojít, jestliže zaměstnanec jednajícím jménem zaměstnavatele podá zaměstnanci mylné informace o některých právních souvislostech, které se týkají skončení jeho pracovního poměru. (Kobliha et al., 2012)

Zaměstnavatel naopak neodpovídá za škodu na dopravním prostředku, pokud ho zaměstnanec použil bez souhlasu zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (Bělina, 2010) Taktéž zaměstnavatel neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil bez zaměstnavatelova souhlasu. (Bělina, 2010)

2.2.2 Odpovědnost při odvrácení škody

Tato odpovědnost spočívá v tom, že zaměstnanci v důsledku odvrácení škody hrozící zaměstnavateli vznikla věcná škoda. Zaměstnavatel tedy odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvrácení škody nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. (Bělina, 2010) K věcné škodě může například dojít, pokud si zaměstnanec při likvidaci požáru na pracovišti rozbije hodinky nebo mobilní telefon. V tomto případě má zaměstnanec nárok na uhrazení vzniklé škody v plné výši. (Bělina, 2010) Vzhledem ke skutečnosti, že v tomto případě mohou vzniknout i další náklady na straně zaměstnance, má zaměstnanec právo na přiznání náhrady věcné škody i na náhradu nákladů, které účelně vynaložil. Může se jednat o situaci, kdy vznikla škoda na zaměstnavatelově

majetku, jež byla způsobena nepříznivými povětrnostními podmínkami, a zaměstnanec koupil na vlastní náklady plachtu, aby zabránil poškození na tomto majetku. (Bělina, 2010)

2.2.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Častým případem v praxi je, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním odložil na místě k tomu určeném nebo obvyklém. (Kobliha et al., 2012) Každý zaměstnavatel by měl zajistit místo k odkládání oděvů nebo šatní skříňku, do které si zaměstnanec může své věci uložit. Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o určeném místě, kam si mohou své věci bezpečně ukládat. (Kobliha et al., 2012)

Přestože je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu věcí, které se obvykle nosí do práce, vztahuje se odpovědnost i na ostatní věci, které zaměstnanec vnese do zaměstnání a odloží je na určeném nebo obvyklém místě. Rozdíl je jen v rozsahu náhrady škody. (Kobliha et al., 2012) „*U věcí, které se obvykle nosí do práce, je zaměstnavatel povinen nahradit škodu v plném rozsahu,*“ jak píše Kobliha et al. (2012, s. 307). „*Pokud se jedná o věci, které se do zaměstnání obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 10 000 Kč. Takovými věcmi mohou být například větší částky peněz, klenoty nebo jiné cennosti,*“ jak konstatuje Kobliha et al. (2012, s. 308). V případě, že zaměstnavatel převzal tyto věci do zvláštní úschovny, hradí škodu bez omezení. Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu ohlásit zaměstnavateli vznik škody a musí tak učinit nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. (Kobliha et al., 2012)

2.3 Odpovědnost za škodu na zdraví zaměstnance

„*Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek,*“ jak tvrdí Bělina (2010, s. 399). Předpokladem jejího vzniku není porušení právní povinnosti jako u obecné odpovědnosti. To znamená, že zaměstnavatel odpovídá za škodu, i když dodržel všechny povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. (Bělina, 2010) Samotné určení, že se jedná o poškození zdraví zaměstnance v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je záležitostí ošetřujících lékařů. (Pokorný a Hochman, 2008)

Zaměstnavatel odpovídá za škodu na zdraví zaměstnance za následujících podmínek:

- vznik škoda na straně zaměstnance,
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,

- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody. (Bělina, 2010)

Pokud jsou splněny všechny uvedené podmínky, má zaměstnanec nárok na náhradu škody. Jednotlivé druhy náhrad za škodu jsou rozebrány v samotné kapitole této bakalářské práce.

2.3.1 Předcházení ohrožení života a zdraví při práci

V běžném životě je velmi důležité přecházet pracovním úrazům a nemocem z povolání, aby nedocházelo k ohrožení života nebo případně, aby byly jeho následky co nejvíce minimalizovány. Snahou je odvrátit všechny fyzické i právnické osoby od porušování právních povinností. (Kobliha et al, 2012) Jednotlivé povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců jsou uvedeny v zákoníku práce v § 101 a následujících.

Mezi hlavní povinnosti zaměstnavatele patří:

- zajistit, aby zaměstnanci nevykonávali práce, jejichž náročnost neodpovídá zaměstnancovým schopnostem a zdravotnímu stavu,
- poskytnout zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,
- poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv,
- evidence a vyšetřování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Mezi hlavní práva a povinnosti zaměstnance patří:

- podílet se vytváření bezpečného pracovního prostředí,
- účastnit se školení,
- podrobit se lékařským prohlídkám,
- nepožívat alkoholické nápoje a dodržovat zákaz kouření na pracovištích,
- oznámit vedoucímu zaměstnanci své pracovní úrazy, ale i úrazy jiné osoby.

V případě, že ve společnosti dojde k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, je povinností zaměstnavatele objasnit veškeré okolnosti týkající se vzniku pracovního úrazu. (Mikyska, 2010) Může se i stát, že zaměstnanec utrpí pracovní úraz u jiného zaměstnavatele, který je pak povinen bez zbytečného odkladu skutečnost vzniku pracovního úrazu nahlásit zaměstnavateli postiženého zaměstnance. Pokud je zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání,

musí zaměstnavatel uplatit taková opatření, aby odstranil nebo alespoň minimalizoval rizikové faktory, které nemoc vyvolaly. (Mikyska, 2010)

2.3.2 Ohrožení nemocí z povolání

Zaměstnanci zpravidla pracující v rizikových pracovních podmínkách jsou ohroženi nemocí z povolání. Podle ZP je nemoc z povolání charakterizována jako takové změny zdravotního stavu, které vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání. Zaměstnanec ohrožen nemocí z povolání, si musí nechat vystavit lékařský posudek, který získá od zdravotnického zařízení oprávněného k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání. (Mikyska, 2010)

Řešením těchto situací, které souvisejí s ohrožením nemocí z povolání, se zabývá Institut ohrožení nemocí z povolání, který však zatím není v praxi příliš uplatňován. Zásadní příčinou, proč je tento institut stále ještě nevyužíván, jsou vyvolané lékařské i právní pochybnosti. Z lékařského hlediska je největším problémem určení stupně změny zdravotního stavu, od jakého lze již ohlásit nemoc z povolání. (Mikyska, 2010) V praxi je občas pro lékaře obtížné určit, kdy se jedná pouze o ohrožení nemocí z povolání nebo zdali se jedná už o nemoc z povolání. Z právního hlediska jsou vyvolány zásadní rozpory ohledně mzdového doplatku zaměstnanci, který je ohrožený nemocí z povolání v důsledku převedení na jinou práci. (Mikyska, 2010) „*Nároky zaměstnanců na doplatek do průměrného výdělku z titulu převedení na jinou práci pro ohrožení nemocí z povolání nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů, jdou proto plně k tíži zaměstnavatelů,*“ jak prohlašuje Mikyska (2010, s. 49).

2.3.3 Nemoc z povolání

Zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci na zdraví. První kategorií poškození na zdraví zaměstnance jsou nemoci z povolání. (Pokorný a Hochman, 2008) Nemocemi z povolání se rozumí poškození zdraví vznikající nepříznivým působením fyzikálních, chemických, biologických nebo škodlivých vlivů, která jsou uvedena v seznamu nemocí z povolání a splňují uvedené podmínky ze seznamu. Celkem je v seznamu uvedeno 83 nemocí z povolání. (Kobliha et al., 2012) Podmínkou při posuzování, zda je zaměstnavatel odpovědný za škodu vzniklou nemocí z povolání, není důležitá příčinná souvislost mezi rizikovými pracovními podmínkami a vznikem onemocnění. (Mikyska, 2010) Nemocí z povolání může být například akutní otrava, která vznikla nepříznivým působením chemických látek nebo porucha sluchu způsobená hlukem. (Kobliha et al., 2012) V praxi může být pro zaměstnance například obtížné prokázat, že alergie u něj vznikla z působení

určitých alergenů, které jsou přítomné na pracovišti, tudíž že se nejedná o běžně se vyskytující alergii projevující se i mimo zaměstnancova pracoviště. (Mikyska, 2010)

Po ověření závěrů, že se jedná o nemoc z povolání, získá poškozený zaměstnanec lékařský posudek od zdravotnického zařízení, které je uzpůsobeno vydávat posudky o nemoci z povolání. (Mikyska, 2010)

Tento posudek má stanovené náležitosti, jimiž jsou:

- přesná identifikace osoby, u které se projevila nemoc z povolání,
- označení zaměstnavatele, u kterého vznikla nemoc z povolání,
- popis povolání, při jehož výkonu vzniklo onemocnění,
- posouzení zdravotní způsobilosti, osoby trpící onemocněním,
- diagnóza nemoci z povolání podle mezinárodní klasifikace nemocí,
- označení nemoci z povolání podle seznamu nemocí z povolání,
- datum, kdy byla nemoc zjištěna. (Mikyska, 2010)

Po uznání nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen poškozeného zaměstnance převést na jinou práci, která je v rámci onemocnění pro poškozeného vhodná. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci při převedení na jinou práci dopláct mzdu, případně plat. (Mikyska, 2010) Veškeré doplatky do průměrného výdělku z titulu převedení na jinou práci nejsou kryty ze zákonného pojištění zaměstnavatelů, tudíž jsou plně hrazeny zaměstnavateli. Zaměstnanec může dostat i výpověď z pracovního poměru, ale musí od zaměstnavatele obdržet odstupné ve výši nejméně 12-ti násobku průměrného měsíčního výdělku. (Mikyska, 2010)

2.3.4 Pracovní úraz

Pojem pracovní úraz blíže definuje § 380 ZP. Pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Za pracovní úraz se považuje nejen úraz, který zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale také úraz, který utrpěl zaměstnanec pro plnění pracovních úkolů. Takový úraz se může například stát, pokud má zaměstnanec za úkol večer zkontrolovat pracoviště a je přitom napaden jinou fyzickou osobou, která zaměstnanci způsobí nějaké zranění. (Kobliha et al., 2012)

Naopak pracovním úrazem není úraz, který se přihodí zaměstnanci na cestě do zaměstnání a zpět. Tato problematika týkající se úrazu zaměstnance na pracovní cestě je

charakterizována specifickou úpravou. (Kobliha et al., 2012) „*Pracovní cestou se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě,*“ jak tvrdí Kobliha et al. (2012, s 313). Je-li zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem na cestu související s plněním úkolů pro zaměstnavatele, např. noční opakované návštěvy pracoviště, nebo pokud se zaměstnanec odchýlí od stanovené trasy pracovní cesty z důvodu zhoršených klimatických podmínek a stane se mu za těchto podmínek úraz, jedná se podle zákona o pracovní úraz. Avšak pokud se zaměstnanec odchýlí od stanovené trasy pracovní cesty z důvodu osobního zájmu, např. návštěva příbuzných a dojde k úrazu zaměstnance, o pracovní úraz se nejedná. (Šenk, 2013)

Je zřejmé, že pracovní úrazy se častěji stávají zaměstnancům, kteří vykonávají fyzickou práci nebo činnost se zvýšeným rizikem. Za porušení zdraví se nepovažují jen úrazy tělesného charakteru, ale spadají sem také úrazy psychické. K psychickým úrazům musí ovšem dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (Kobliha et al., 2012) Podle ZP se pro následné uplatňování nároku na náhradu za škodu pracovní úrazy dělí na smrtelné a ostatní úrazy. Za smrtelný úraz se považuje takové poškození zdraví, na jehož následky postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel, kdežto ostatním úrazem je poškození zdraví, na jehož následky je postižený v dočasné pracovní neschopnosti. (Kobliha et al., 2012)

Problematika pracovních úrazů je spojena s celou řadou povinností, které lze rozdělit do dvou základních skupin. První skupinou je samotná evidence pracovních úrazů, kterou musí každý zaměstnavatel vést v knize úrazů. (Kobliha et al., 2012) V ní zaměstnavatel zaznamenává údaje o všech pracovních úrazech bez ohledu na to, jak dlouhou pracovní neschopnost způsobily. Kniha by měla sloužit jako spolehlivý doklad pro případ pozdějšího sepsání záznamu o úrazu. Je vedena v elektronické nebo listinné podobě a musí obsahovat přesně daný výčet údajů. (Kobliha et al., 2012)

Druhá skupina povinností při řešení pracovních úrazů se skládá z poskytování náhrad škod vzniklých v důsledku pracovního úrazu. Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci náhradu za škodu, která vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. (Kobliha et al., 2012) Zaměstnanci mají nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského. Zaměstnanec má také právo požadovat po zaměstnavateli náhradu účelně vynaložených nákladů, které musel investovat do svého léčení. (Kobliha et al., 2012) Za náklady na léčení se považují léky, speciální dietní stravování nebo náklady jízdného spojené s cestováním do

zdravotnického řízení. Každý úraz zákonitě provází bolest a omezení poškozeného v jeho běžném životě, proto zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání, přísluší jednorázové odškodnění za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění. Zaměstnanci může v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniknout i věcná škoda. (Kobliha et al., 2012) Pod pojmem věcná škoda, lze zahrnout především škodu na věcech, která vznikla poškozenému zaměstnanci v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Při určování konkrétní výše škody se potom vychází z obecné ceny věci v době poškození nebo ztráty s přihlédnutím k běžnému opotřebení. Podrobně budou jednotlivé náhrady rozebrány v samotné kapitole. (Kobliha et al., 2012)

2.4 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech

Jak již bylo řečeno, odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy nebo nemoci z povolání je odpovědností za výsledek, to znamená, že předpokladem odpovědnosti není porušení právní povinnosti zaměstnavatele. Existují ale okolnosti, za kterých se zaměstnavatel může z části nebo zcela zprostit své odpovědnosti. (Bělina, 2010)

2.4.1 Úplné zproštění odpovědnosti

Zaměstnavatel se může zcela zprostit odpovědnosti pouze v případech, které jsou uvedeny § 367 odst. 1 zákoníku práce a tyto skutečnosti musí být jedinou příčinou škody.

Zcela se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti, prokáže-li se, že:

- postižený zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy, případně pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se kterými byl seznámen a jejichž znalost a dodržování bylo soustavně kontrolováno
- postižený zaměstnanec si přivodil pracovní úraz v důsledku opilosti nebo zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. (Bělina, 2010)

Mezi právní a ostatní předpisy spadají předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, technické předpisy, stavební a dopravní předpisy a předpisy o požární ochraně. Veškeré pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány vedoucími zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. (Kobliha et al., 2012) „*Ne vždy věnují zaměstnavatelé dostatečnou pozornost seznamování zaměstnanců s předpisy a mnohdy ponechávají toto seznámení na iniciativě samotného zaměstnance,*“ jak píše Kobliha et al. (2012, s. 319). „*Při zjišťování, zda byl zaměstnanec s předpisy seznámen,*

se nelze spokojit pouze s tvrzením o vykonaném školení, ale je třeba též zjišťovat, zda byl na školení zaměstnanec osobně přítomen a jak se školení provádělo,“ jak říká Kobliha et al. (2012, s. 319). V praxi se zjišťuje účast na školení pomocí vyhotoveného seznamu, na kterém jsou uvedena jména zaměstnanců. Každý zaměstnanec, který se zúčastnil školení, potvrdí svoji účast podpisem na tento předem vytvořený seznam, díky kterému si později může zaměstnavatel účast zaměstnanců ověřit. (Neugebauer, 2014)

Důležitým aspektem při posuzování, zda se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti je zjištění, že si zaměstnanec pracovní úraz nebo nemoc z povolání přivodil v důsledku opilosti nebo zneužití jiných návykových látek. (Kobliha et al., 2012) Podle zákoníku práce se za stav opilosti považuje požití alkoholických nápojů v takové míře, která způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. K zproštění odpovědnosti zaměstnavatele dochází v případě, že utrpený úraz je v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance. Vliv požitého alkoholu na snížení duševních schopností zaměstnance může nejlépe posoudit znalec, konkrétně ošetřující lékař. (Kobliha et al., 2012)

2.4.2 Částečné zproštění odpovědnosti

Případy částečného zproštění odpovědnosti za škodu uvádí zákoník práce v § 367 v odst. 2. Zčásti se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti, prokáže-li se, že:

- postižený zaměstnanec způsobil škodu porušením právních nebo ostatních předpisů, případně pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. S těmito předpisy a pokyny byl seznámen, a toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- postižený zaměstnanec si přivodil pracovní úraz v důsledku opilosti nebo zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,
- kvalifikovaný a zkušený zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy, případně pokyny k zajištění bezpečnosti a způsobil si újmu na zdraví lehkomyšlným jednáním. (Bělina, 2010)

Nicméně určit, zda se jedná o lehkomyšlné jednání, je v mnoha případech sporné, a proto by se měla lehkomyšlnost posuzovat případ od případu. Příkladem může být mladý zaměstnanec, kterého upozornil jeho ošetřující lékař, aby vzhledem ke své oční chorobě nevykonával těžkou práci. S dalšími dvěma zaměstnanci dostal za úkol skládat kamna a při této namáhavé práci došlo k odchlípnutí sítnice. (Koliba et al., 2012) „*Na závěr bylo rozhodnuto, že nešlo o lehkomyšlné jednání, což žalobce odůvodnil, že jen pomáhal svým*

spoluzaměstnancům při sunutí kamen, pomáhal tlačit vozík na kolejnicích, ve skladě pomáhal při překládání kamen na rudlík a při jejich umístování přímo ve skladu,“ jak tvrdí Koliba et al, (2012, s. 322). Zaměstnanec byl sice seznámen s tím, že nemůže vykonávat těžkou fyzickou práci, ale v tomto případě je důležité, že kamna neskládal sám, nýbrž jenom při těchto pracích pomáhal. Navíc se jednalo o nezkušeného zaměstnance, který si nebyl vědom, že si může přivodit pracovní úraz. (Kobliha et al., 2012) Naopak pokus zaměstnance svým tělem zastavit jedoucí těžký vozík byl považován za lehkomyšlné jednání. Nejednalo se totiž o odvrácení hrozící škody zaměstnavateli, ale o nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Zaměstnancovo chování bylo považováno za riskantní a šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců. (Koliba et al., 2012)

Pokud se však zaměstnavatel zčásti zproští odpovědnosti za škodu, musí určit, jakou část škody bude hradit zaměstnanec. Tato část se určuje podle míry zavinění zaměstnance. (Kobliha et al., 2012) Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel může dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. (Koliba et al., 2012)

2.4.3 Nemožnost zproštění se odpovědnosti

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani z části za podmínek uvedených v § 368 zákoníku práce. V případě, kdy se zaměstnanec snaží odvrátit škodu, která hrozí zaměstnavateli nebo nebezpečí ohrožující život či zdraví, a utrpí pracovní úraz, zaměstnavatel nemá právo se zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti. (Pokorný a Hochman, 2008) Výjimkou je, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně vyvolal a při tomto činu došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání. Za této podmínky je zaměstnavatel zproštěn odpovědnosti za škodu. Dalším případem je škoda způsobená pouze z nedbalosti a při jejímž odvrácení došlo k pracovnímu úrazu. Ze strany zaměstnavatele není možné se zprostit odpovědnosti, protože tento stav nebyl způsoben úmyslně. (Pokorný a Hochman, 2008)

2.5 Evidence pracovních úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

V zájmu každého zaměstnavatele je řádně evidovat pracovní úrazy, aby následně mohlo dojít k jejich správnému posouzení. Záznam o pracovním úrazu je dobré vyhotovit co nejdříve po úrazu, jelikož hned po úraze ještě není paměť postiženého zaměstnance či svědků zkreslena. (Pokorný a Hochman, 2008)

2.5.1 Evidence pracovních úrazů

Od 1. 1. 2015 vstoupilo v účinnost nařízení vlády č. 170/2014 Sb., které upravuje některé postupy při hlášení pracovních úrazů uvedené v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Povinností zaměstnavatele je vést v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech. Nově musí evidence dle nového nařízení v knize úrazů obsahovat popis úrazového děje. Zaměstnavatel tedy musí pomocí číselné klasifikace evidovat pracovní úrazy podle druhu zranění a zraněné části těla. Dále je zaměstnavatel od roku 2015 povinen vydat na žádost zaměstnance potvrzenou a podepsanou kopii nebo výpis údajů z knihy úrazů. Veškeré změny mají za úkol zpřesnit statistiky o pracovních úrazech, které by měly napomáhat k efektivnější prevenci takovýchto úrazů.

Evidence v knize úrazů musí obsahovat:

- jméno, popřípadě jména a příjmení úrazem postiženého zaměstnance,
- datum a hodinu úrazu,
- místo, kde k úrazu došlo,
- činnost, při níž k úrazu došlo,
- počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu,
- celkový počet zraněných osob,
- druh zranění a zraněnou část těla specifikovanou v příloze 3,
- popis úrazového děje,
- druh úrazu,
- zdroj úrazu,
- příčiny úrazu,
- jména svědků úrazu,
- jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

2.5.2 Hlášení pracovních úrazů

Mezi povinnostmi zaměstnavatele patří hlášení a zasílání záznamu pracovních úrazů příslušným orgánům a institucím. V minulých letech byl zaměstnavatel povinen ohlásit pracovní úraz i zdravotní pojišťovně, u které je postižený zaměstnanec pojištěn. Od roku 2015 však tato povinnost zaměstnavateli zanikla. Zaměstnavatel ohlašuje pracovní úraz bez zbytečného odkladu:

- Policii České republiky v případě, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce,
- příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, zaměstnavateli, který vyslal nebo dočasně přidělil práci zaměstnanci.

Jak již bylo vysvětleno v předchozí kapitole, podle zákoníku práce se smrtelným pracovním úrazem rozumí poškození zdraví, na jehož následky postižený zaměstnanec nejpozději do jednoho roku zemřel. Smrtelný pracovní úraz zaměstnavatel ohlásí výše uvedeným orgánům a institucím, ale zde má i povinnost úraz ohlásit zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

2.5.3 Zasilání záznamu o pracovním úrazu

Záznam o úrazu vyhotovuje zaměstnavatel u zranění zaměstnance, které způsobí pracovní neschopnost delší než 3 kalendářní dny nebo pokud dojde k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel musí vyhotovit záznam o úrazu nejpozději do pátého dne následujícího měsíce a u smrtelného úrazu nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl a následně předat záznam bez zbytečného odkladu oprávněným osobám.

Zaměstnavatel musí záznam o úrazu zaslat bez zbytečného odkladu:

- Policii České republiky v případě, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce,
- zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, příslušnému odvodnímu báňskému úřadu.

2.5.4 Záznam o úrazu – hlášení změn

Jestliže se zaměstnavatel dozví o nových skutečnostech, které mají vliv na pracovní úraz až po odeslání záznamu, musí vyhotovit Záznam o úrazu - hlášení změn.

Zaměstnavatel vyhotoví dokument o hlášení změn v případě, že:

- postižený zaměstnanec byl hospitalizován více než 5 po sobě jdoucích dnů a hospitalizace skončila až po odeslání záznamu o úrazu,

- postižený zaměstnanec ukončil svoji pracovní neschopnost po odeslání záznamu o úrazu,
- postižený zaměstnanec na následky pracovní úrazu nejpozději do 1 roku zemřel,
- došlo ke změně v posouzení zdroje nebo příčiny úrazu, popřípadě k jiným skutečnostem, které mají vliv na obsah záznamu o úrazu, na základě téhož pracovního úrazu vznikla a byla ukončena další pracovní neschopnost.

Dokument o hlášení změn se opět zasílá za stejných podmínek výše uvedeným orgánům a institucím. Konkrétně se hlášení změn zašle příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, zdravotní pojišťovně a Policii České republiky. Policii České republiky se tento dokument zašle v případě zjištění dalších skutečností, které nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin nebo v případě smrtelného pracovního úrazu. Z důvodu zákonného pojištění zašle zaměstnavatel pro účely likvidace pojistných událostí při smrtelném pracovním úrazu Záznam o úrazu -hlášení změn i organizační složce pojišťovny, u které je tento účel pojištěn.

2.5.5 Pokuty od inspektorátu práce za nevedení evidence

Každý zaměstnavatel musí dle ZP hlásit inspektorátu práce pracovní úrazy tak, jak je popsáno výše. V případě, že zaměstnavatel nevede evidenci, může tím spáchat přestupek či správní delikt na úseku bezpečnosti práce a hrozí mu pokuta až do výše 400 000 Kč. Dále pokud zaměstnavatel nevyšetří příčiny pracovního úrazu a následkem pracovního úrazu zaměstnanec zemřel nebo jeho pracovní neschopnost přesahuje tři kalendářní dny, lze uložit zaměstnavateli pokutu až do výše jednoho milionu korun. Zaměstnavatel se také vystavuje sankcím od inspektorátu práce, pokud zaměstnancům pravidelně nezajišťuje školení bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti a požární ochrany. (www.portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novinky-v-evidenci-a-hlaseni-pracovnich-urazu-od-r/)

2.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jednou z nejdůležitějších povinností zaměstnavatele je vytvořit pro zaměstnance bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Podle § 101 odst. 1 zákoníku práce je péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která

zastávají. Z toho vyplývá, že za BOZP neodpovídá bezpečnostní technik organizace ani odborně způsobilá osoba v plnění úkolů v prevenci rizik. (Šenk, 2012)

Zaměstnavatel se snaží předcházet rizikům, odstraňovat je a v případě neodstranitelných rizik je eliminovat na přijatelnou úroveň. K povinnosti zaměstnavatele také patří kontrolovat výrobní a pracovní prostředky, vybavení pracovišť a zajistit zaměstnancům školení. (Šenk, 2012) Zaměstnavatel je povinen zajistit školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a požární ochrany, seznámit zaměstnance s riziky, která jsou spojena s výkonem pracovní činnosti nebo prostory, ve kterých je práce vykonávána. (Neugebauer, 2014) *„Uvedené školení musí být zajištěno při nástupu zaměstnance do práce, při změně pracovního zařazení nebo druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků či změny technologických, případně pracovních postupů a dále v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na BOZP,“* jak tvrdí Neugebauer (2014, s. 14). Zaměstnanci musí být zaměstnavatelem o tomto školení dopředu informováni, aby se mohli školení zúčastnit. V praxi probíhá jak vstupní školení, tak i školení periodické, kterého se zaměstnanci zpravidla účastní jednou za dva roky. (Neugebauer, 2014)

Povinností zaměstnavatele je dle zákoníku práce také poskytnout zaměstnancům ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní pomůcky jsou charakterizovány jako prostředky určené k ochraně zaměstnanců před riziky, která by mohla ohrozit jejich život. Za tyto prostředky se považuje pracovní oděv nebo obuv, ochranná přilba pro práci a ochranné brýle a rukavice. Naopak OOPP nejsou například běžné pracovní oděvy, obuv a uniformy, které nejsou určeny k ochraně zdraví nebo prostředky pro sebeobranu. V dnešní době se ale stále mohou vyskytnout případy, kdy zaměstnavatelé svým zaměstnancům místo osobních ochranných pracovních pomůcek poskytnou raději finanční prostředky na tyto pomůcky. Často se stává, že zaměstnanci si peníze ponechají a OOPP si neopatří, čímž je ohrožena jejich ochrana zdraví při práci. Proto nelze, aby zaměstnavatelé nahrazovali poskytnutí OOPP finančním plněním. (www.ipodnikatel.cz/Bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci/osobni-ochranne-pracovni-prostredky-oopp.html)

2.6.1 Nejčastější nedostatky BOZP na staveništích

Mezi nejproblematictější oblast z pohledu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří stavebnictví. Nejrizikovější jsou jednoznačně zemní a výkopové práce a také práce, které probíhají ve výšce. Z celkového počtu smrtelných pracovních úrazů a závažných pracovních

úrazů tvoří jednu třetinu právě úrazy vzniklé v přímé souvislosti s výše uvedenými pracemi na staveništi. (Grochal, 2012)

V rámci pracovní činnosti na staveništích je běžné, že se zaměstnanci pohybují ve výšce, ale často se stává, že nejsou chráněni proti pádu vhodnými prostředky. Tímto způsobem zaměstnavatelé neplní své povinnosti, jelikož zaměstnanci musí být poskytnuto vybavení v plném rozsahu pro danou činnost na pracovišti. V praxi není možné vždy sestrojít technickou konstrukci proti pádu osob, proto je nezbytné užívat ostatní prostředky, které zajistí ochranu proti pádu. (Grochal, 2012) Zaměstnanci musí projít školením pro správné a bezpečné užívání vhodných prostředků pro osobní ochranu proti pádu. Dalším způsobem, kterým zaměstnavatelé neplní své povinnosti, je nedostatek potřebných informací a praktických zkušeností užití OOPP proti pádu. Na těchto školeních často není zmíněna informace, kdy je třeba zaměstnance bezpečně vyprostit ze závěsu na laně při jeho zachycení. K nedostatkům u zemních a výkopových prací dochází nejčastěji kvůli nedostatečnému nebo zcela chybějícímu zajištění stěn výkopů proti sesunutí. (Grochal, 2012)

2.6.2 Pokuty za nedodržení bezpečnosti práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je uvedena v mnoha právních a ostatních předpisech. Za neplnění těchto povinností hrozí zaměstnavateli vysoké pokuty. Pokuty až do výše 300 000 korun mohou hrozit zaměstnavateli, jestliže odborné organizaci, zástupcům pro oblast BOZP či přímo zaměstnancům neumožní se účastnit jednání o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o tomto jednání jim neposkytnou informace, nebo si nevyslechnou jejich připomínky k oblasti BOZP a nedovolí jim projednat důležitá opatření ke snížení rizik. (www.bezpecnostprace.info/item/nedodrzovani-bezpecnosti-prace-vas-muze-vyjit-draho)

V případě, že zaměstnavatel nezajistí bezpečnost osob na pracovištích, zdarma zaměstnancům neposkytne osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, může být pokutován až do výše 1 milionu korun. Tuto pokutu může také dostat, pokud překročí určenou lhůtu pro odstranění závad nebo neodmítne práci, která by mohla ohrozit život či zdraví zaměstnanců. Nejvyšší pokuta v hodnotě 2 milionů korun hrozí zaměstnavateli za předpokladu, že nedodrží povinnosti při zajištění BOZP, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Dále pokud jsou náklady související se zajištěním BOZP převedeny na zaměstnance a není zajištěno přijetí preventivních opatření, osobní ochranné pracovní prostředky nejsou v použitelném stavu či jejich používání nikdo nekontroluje a nejsou umístěny bezpečnostní značky, může zaměstnavateli hrozit také pokuta

až ve výši 2 milionů korun. (www.bezpecnostprace.info/item/nedodrzovani-bezpecnosti-prace-vas-muze-vyjit-draho)

2.7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Zákonné pojištění zaměstnanců pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemoci z povolání se dá v současné době rozdělit na dvě části. První část je charakterizována stávajícími právními předpisy o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a druhá část je upravena dle zákona č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, který ještě nevstoupil v účinnost. (Zárybnická a Schelle, 2010)

2.7.1 Zákonné pojištění dle stávajících právních předpisů

V dnešní době se zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání řídí ustanovením § 365 zákoníku práce a vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. (Pokorný a Hochman, 2008) Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů vzniká ze zákona pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance. To znamená, že zákonné pojištění vzniká na základě vzniku prvního pracovního vztahu a nezakládá se pojistnou smlouvou jako u smluvního pojištění. Díky zákonnému pojištění vzniká zaměstnavatelům právo na úhradu škody od pojišťoven, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. (Zárybnická a Schelle, 2010)

Podle stávajících právních předpisů mají oprávnění poskytovat pojištění zaměstnavatelů pouze dvě pojišťovny. První pojišťovnou, která poskytuje zákonné pojištění je Česká pojišťovna, a.s., která je určena pro zaměstnavatele, kteří s ní měli toto pojištění sjednáno k 31. prosinci 1992. Zbylí zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy pojišťovny, a.s. (Mikyska, 2010) Pokud zaměstnavateli vznikne povinnost nahradit škodu a o této škodě rozhodne soud, platí, že pojistná událost nastala dnem, podle něhož má pojišťovna poskytnout plnění, nabylo právní moci. Náklady na soudní a mimosoudní projednávání hradí pojišťovna v případě, že se k jejich úhradě písemně zavázala. Pojišťovna je povinna poskytnout plnění nejpozději do 15 dnů po skončení šetření. (Mikyska, 2010)

Zaměstnavatel je povinen činit opatření, aby nenastala škodná událost. Dále je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu oznámit pojišťovně zvýšení nebezpečí,

o němž ví a které nastalo po vzniku pojištění, náhradu škody, která je řešena soudní cestou, škodnou událost a případy, kdy se škodnou událostí bylo zahájeno trestní řízení proti zaměstnanci. (Zárybnická a Schelle, 2010) Jestliže zaměstnavatel poruší některou z výše uvedených povinností a tím ztíží zjištění právního plnění, rozsahu nebo výše škody, má vůči němu pojišťovna nárok na přiměřenou náhradu. Výše této náhrady nesmí přesáhnout polovinu částek, které z důvodu pojistné události pojišťovna vyplatila. (Zárybnická a Schelle, 2010)

Zaměstnavatel je také povinen platit pojistné, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance a tuto skutečnost písemně oznámit organizační jednotce pojišťovny v místě jeho sídla. (Zárybnická a Schelle, 2010) Pojistné se dle ZP vypočítává jako souhrn vyměřovacích základů za všechny zaměstnance, které zaměstnával za uplynulé kalendářní čtvrtletí. K výpočtu použije zaměstnavatel sazbu, která činí 2,8 – 54,4 ‰ ze základu pro příslušnou kategorii určenou podle převažující základní činnosti tvořící předmět podnikání zaměstnavatele. (Mikyska, 2010)

2.7.2 Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů dle ZÚP

ZÚP má vstoupit v účinnost dne 1. ledna 2017. Dojde tak k náhradě stávajícího ustanovení odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání a dnem 31. prosince 2016 bude ukončeno poskytování náhrad zaměstnavateli a pojišťovnami. Od 1. ledna 2017 bude odpovědnost za škodu při pracovních úrazech přenesena na orgány úrazového pojištění. Zaměstnavatelé musejí bez zbytečného odkladu předat České správě sociálního zabezpečení kopii své evidence o pracovních úrazech a nemocech z povolání.

V tomto zákoně je stanoven okruh osob, kterých se týká úrazové pojištění. Při splnění podmínek stanovených zákonem o úrazovém pojištění se účastní tohoto pojištění zejména zaměstnanci, kteří jsou činní v pracovním poměru, státní zaměstnanci a zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Také definuje zaměstnance, kteří jsou vyňati z úrazového pojištění. Rovněž je stanoven den vzniku a zániku úrazového pojištění. Úrazové pojištění může například vzniknout dnem, ve kterém zaměstnanec nastoupil do práce a zaniknout dnem skončení pracovního poměru. ZÚP dále stanovuje výši a placení pojistného pomocí procentní sazby z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

ZÚP uvádí jednotlivé druhy dávek, které budou poskytovány zaměstnanci za pracovní úraz nebo nemoc z povolání:

- úrazový příplatek,

- úrazové vyrovnání,
- úrazová renta,
- bolestné,
- příspěvek za ztížení společenského uplatnění,
- náhrada nákladů spojených s léčením,
- náhrada nákladů spojených s pohřbem,
- jednorázový příspěvek pozůstalému, úrazová renta pozůstalého.

Z úrazového pojištění může být, za podmínek stanovených ZÚP, poskytnuta i věcná dávka ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění.

Dle ZÚP má zaměstnavatel povinnost přihlásit se nejpozději do 8 kalendářních dnů od svého vzniku u okresní správy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel musí v předepsaném formuláři uvést své identifikační údaje včetně bankovního spojení. Pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 26 zaměstnanců, je povinen na výzvu okresní správy sociálního zabezpečení povinen se dostavit za účelem provedení kontroly. V případě, že zaměstnavatel neplní své povinnosti, může dostat pokutu až do výše 50 000 Kč.

2.7.3 Srovnání obou pojištění

S přijetím ZÚP dojde ke změnám v oblasti pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů. Hlavní změnou je ukončení poskytování náhrad zaměstnavateli a pojišťovny. Poskytování náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s přijetím nového zákona přechází na orgány úrazového pojištění. Mezi orgány úrazového pojištění spadá Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení. S přijetím ZÚP bude také nově poskytována dávka ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění. Dále bude snížena výše náhrady za ztrátu na výdělků. Tímto způsobem se snaží motivovat zaměstnance, aby se vraceli po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dříve do pracovního procesu.

2.7.4 Odmítnutí pojistného plnění za pracovní úraz

K odmítnutí pojistného plnění za pracovní úraz nebo nemoc z povolání může dojít ze strany úrazové pojišťovny, pokud došlo ze strany zaměstnavatele nebo jeho zaměstnance ke zvláště závažnému porušení předpisů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem škody. (Mikyska, 2010) Za této situace se

může stát, že pojišťovna odmítne plně refundovat pojištěnému zaměstnavateli odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. (Mikyska, 2010)

„Jestliže je však plnění na odškodnění pracovního úrazu poskytováno přímo pojišťovnou poškozenému zaměstnanci jako pojistné plnění, nemůže si pojišťovna z takového plnění srážet svůj sankční nárok vůči zaměstnavateli za porušení bezpečnostních předpisů,“ jak konstatuje Mikyska (2010, s. 64). Zaměstnanec má totiž nárok na náhradu za škodu vůči zaměstnavateli, tudíž nelze brát postiženého zaměstnance ve sporném vztahu mezi zaměstnavatelem a příslušnou pojišťovnou jako rukojmí. (Mikyska, 2010) V praxi tedy platí, že pojišťovna si svoje nároky vůči zaměstnavateli musí vyřešit sama. Zaměstnavatelé se tak snaží pro sebe najít to nejvýhodnější řešení. Příkladem může být situace, kdy je pro zaměstnavatele výhodnější nechat pojišťovny poškozenému zaměstnanci náhradu škody ve výši 100 % a až pak se bránit náhradovému sankčnímu nároku pojišťovny. (Mikyska, 2010)

2.8 Odškodňování pracovních úrazů

V dnešní době probíhá odškodňování pracovních úrazů prostřednictvím náhrad, které je zaměstnavatel povinen poškozenému zaměstnanci nahradit. Podmínkou je, že škoda musí vzniknout v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. (Mikyska, 2010) Jednotlivé náhrady jsou rozděleny do dvou skupin, kde první skupinu tvoří nároky poškozeného zaměstnance, kterému vznikla škoda v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a druhou skupinu tvoří náhrady pozůstalým po zemřelém zaměstnanci. (Mikyska, 2010) Změna v odškodňování vznikne s přijetím ZÚP, kdy s jeho účinností dojde k zavedení dávkového systému sociálního pojištění.

Podle § 369 ZP je zaměstnavatel povinen poskytovat poškozenému zaměstnanci:

- náhradu za ztrátu na výdělku,
- náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- náhradu za věcnou škodu. (Mikyska, 2010)

Povinností zaměstnavatele je způsob a výši náhrady škody projednat jak s poškozeným zaměstnancem, tak i s odborovou organizací. Tato povinnost je dána zákonem, avšak její nesplnění není zajištěno sankcí. (Mikyska, 2010) V rámci projednání odškodnění se zaměstnancem mohou být projednány důležité záležitosti, jako například bezpečnostní předpisy, posouzení příčiny vzniku pracovního úrazu nebo samotný rozsah náhrady, který zaměstnanci přísluší v souvislosti se vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tyto

druhy náhrad ovšem nemohou být vyplaceny za situace, že poškozený zaměstnanec zemřel. (Mikyska, 2010)

Smrtelné pracovní úrazy nebo nemoci z povolání se dle § 375 ZP odškodňují prostřednictvím:

- náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhrady náklady na výživu pozůstalých,
- jednorázového odškodnění pozůstalých,
- náhrady věcné škody. (Mikyska, 2010)

Tyto náhrady jsou zpravidla poskytovány blízkým příbuzným poškozeného zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. (Mikyska, 2010)

2.9 Druhy náhrad

Náhrada škody způsobená na zdraví je hrazena výhradně v penězích, a to buď jednorázově, nebo v podobě renty. (Pokorný a Hochman) *„Jednorázově se odškodňuje náhrada bolestného, náhrada za ztížení společenského uplatnění a v praxi také ve většině případů náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti“*, jak prohlašuje Pokorný a Hochman (2008, s. 107). *„Jednorázově se odškodňují také náklady, které jsou spojené s pohřbem,“* jak tvrdí Pokorný a Hochman (2008, s. 107).

Naopak ve formě renty přísluší pozůstalým náhrada nákladů na výživu pozůstalých. V podobě renty se odškodňuje také náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Náhrada při ublížení na zdraví se liší podle toho, zda došlo k poškození zdraví nebo k smrti zaměstnance. (Pokorný a Hochman, 2008) *„Při způsobení újmy na zdraví se hradí náklady spojené s léčením, ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti i po jejím skončení, ztráta na důchodu, bolestné a náhrada za ztížení společenského uplatnění,“* jak píše Pokorný a Hochman (2008, s. 109).

2.9.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání má právo na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před poškozením a plnou výší náhrady mzdy nebo platu společně s plnou výší nemocenského. Tato náhrada slouží zaměstnanci v době pracovní neschopnosti jako přiměřené hmotné

zabezpečení. (Kobliha et al., 2012) Zaměstnanec má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti i v případě téhož pracovního úrazu nebo téže nemoci z povolání. Důležitý je správný výpočet výše nemocenského i průměrného výdělků zaměstnance, jelikož v opačném případě může dojít k poškození jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. (Kobliha et al., 2012)

Postižený zaměstnanec musí prokázat svoji pracovní neschopnost lékařským posudkem, který mu vystaví ošetřující lékař. Dokladem o pracovní neschopnosti potvrzuje ošetřující lékař příčinnou souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělků. (Mikyska, 2010) Pokud je zaměstnanec dočasně práce neschopný, je povinen dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Postižený zaměstnanec je povinen zdržovat se v místě pobytu a dodržovat povolený rozsah a dobu vycházek. (Mikyska, 2010) „*Místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti,*“ jak píše Mikyska (2010, s. 141). Dodržování povinnosti zdržovat se v místě pobytu, což zahrnuje i povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek může zaměstnavatel v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti kontrolovat. Za předpokladu, že zaměstnavatel při kontrole zjistí porušení výše uvedených povinností, může zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení snížit nebo případně dokonce neposkytnout náhradu mzdy i platu. (Mikyska, 2010)

2.9.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je jednou z nejsložitějších a nejvýznamnějších složek pracovního práva vztahující se k odškodňování poškození na zdraví zaměstnance. (Kobliha et al., 2012) Tato náhrada přísluší zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není schopen vykonávat částečně nebo vůbec své povolání, případně činnost, pro niž se soustavně připravoval. (Zárybnická a Schelle, 2010)

Poskytnutí náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dosáhl věku 65 let. Zaměstnanci mají nárok na náhradu ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před poškozením a výdělkem po vzniku škody s připočtením invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. (Kobliha et al., 2012) Zaměstnanec má například nárok na náhradu, jestliže si při výkonu zaměstnání utrl svalový úpon na levé ruce. Zaměstnavatel převedl postiženého zaměstnance

na méně náročnou práci na svalovou zátěž, ale postupem času se zaměstnancův zdravotní stav zhoršil natolik, že nebyl schopen vykonávat své povolání.

V tomto případě zaměstnanci vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. (www.bozpinfo.cz/win/msp-osvc/rady-a-doporuceni/prakticke_prikklady/urazy_prakticky070406.html)

„Při určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se v některých případech vychází z jiného výdělků, než jakého zaměstnanec skutečně dosáhl,“ jak prohlašuje Kobliha et al., (2012, s. 332). Především se jedná o situaci, kdy zaměstnanec bez vážného důvodu odmítne vykonávat práci, která mu byla zaměstnavatelem zajištěna. V tomto případě náhrada za ztrátu na výdělků činí rozdíl mezi zaměstnancovým průměrným výdělkem před poškozením a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout prací, jež mu byla zaměstnavatelem zajištěna. (Kobliha et al., 2012) V praxi je pro mzdové účetní zaměstnavatelů a zaměstnance pojišťoven stanovení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti velmi složité, protože jde o náhradu, která je administrativně náročná na výpočty. (Mikyska, 2010) U této náhrady se objevují i komplikace v samotném sledování podmínek trvání nároku na rentu a její výše. Často se tedy stává, že mzdová účetní i likvidátor pojišťovny se v případě pochybností poradí s nějakým specializovaným odborníkem na tuto oblast. (Mikyska, 2010)

2.9.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

„Náhrada bolestného se poskytuje poškozenému zaměstnanci za bolesti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale také bolesti při léčení a odstraňování jejich následků,“ jak říká Kobliha et al. (2012, s. 334) Bolest je nepříjemná reakce na škodlivý podmět, která se projevuje tělesným i duševním strádáním. Náhrada za ztížené společenské uplatnění se poskytuje tehdy, jestliže zaměstnanci vznikla škoda na zdraví, která má trvalé následky a prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění v životě i ve společnosti. Postiženému zaměstnanci mohou vzniknout různá omezení trvalého rázu, kvůli kterým není schopen vykonávat dosavadní zaměstnání nebo měl ztížené podmínky v rodinném, sportovním či kulturním uplatnění. (Kobliha et al., 2012)

Náhrada za bolest a ztížené společenské uplatnění se odškodňuje na základě bodového hodnocení, které je prováděno prostřednictvím posudku zpracovaného ošetřujícím lékařem poškozeného zaměstnance. Hodnota jednoho bodu dříve činila 120 Kč, ale od roku 2014 se hodnota zvýšila na 251,28 Kč. (Mikyska, 2010) *„Lékařský posudek se vydává u bolesti,*

jakmile je možné zdravotní stav poškozeného považovat za ustálený, jak prohlašuje Mikyska (2010, s. 101)., „U ztížení společenského uplatnění se lékařský posudek zpravidla vydává až po jednom roce, kdy došlo ke škodě na zdraví,“ jak říká Mikyska (2010, s. 101). Pokud by škoda na zdraví zaměstnance vyžadovala náročný způsob léčení, což zahrnuje například léčení infekce rány, je ošetřující lékař oprávněn zvýšit bodové hodnocení nejvýše o 50%. (Kobliha et al., 2012) Zaměstnanec se může dostat do situace, kdy následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není schopen plnit životní potřeby a předpoklady společenského uplatnění jsou téměř ztraceny. V takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu za ztrátu společenského uplatnění v hodnotě více než desetinásobku. (Kobliha et al., 2012) „V souvislosti s odškodňováním bolesti za ztížené společenské uplatnění vzniká otázka, kdy vzniká nárok na tyto náhrady a kdy od jejich vzniku musí být nárok uplatněn, neboli od kterého okamžiku počíná běžet dvouletá promlčecí lhůta stanovená k uplatnění nároku,“ jak konstatuje Mikyska (2010, s. 102). Tudiž vznik bolesti, jež má být odškodněna je možné odškodnit až za předpokladu, že bolest dosáhla určité fáze či intenzity, kterou lze již odškodnit. (Mikyska, 2010)

2.9.4 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Zaměstnanci vzniká nárok na účelně vynaložené náklady spojené s léčením teprve po jejich vynaložení a za předpokladu, že tyto náklady nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění. V současné době je poměrně jednoduché sjednat si zdravotní pojištění, jelikož máme na výběr z několika desítek pojišťoven, ale problém nastává v tom, že ne všechny zdravotnické potřeby a léky jsou zdravotní pojišťovnou hrazeny. (Mikyska, 2010)

Do nákladů spojených s léčením se zahrnují náklady, které zaměstnanec vynaložil v souvislosti s dietním stravováním a platby lékaři za recepty a pobyt v nemocnici. (Kobliha et al., 2012) Mezi účelně vynaložené náklady spojené s léčením spadají také náklady na zdravotnické nástroje nebo pomůcky, regulační poplatky, ale také náklady, které musí vynaložit osoba starající se o poškozeného zaměstnance v souvislosti s dopravou do nemocnice. Podmínkou nároku na náhradu těchto nákladů je, že zaměstnanec vynaložil tyto náklady účelně. (Kobliha et al., 2012) Zaměstnanci jsou také uhrazeny náklady na lázeňskou léčbu na základě vyjádření lékaře o účelnosti lázeňského léčení. (Zárybnická a Schelle, 2010) Postižený zaměstnanec nemá nárok na účelně vynaložené náklady spojené s léčením, jestliže mu vzniklo právo na náhradu lázeňské léčby ze zdravotního pojištění. (Mikyska, 2010)

Jak již bylo řečeno, náhrada nákladů na léčení se vyplácí jednorázově, tudíž není možné ji vyplácet v opakujících se dávkách. (Mikyska, 2010) Například nelze přiznat zaměstnanci příspěvek v pevně stanovených měsíčních dávkách na dietní stravování, které musí dodržovat ze zdravotních důvodů. Avšak v praxi je velmi obtížné, někdy až nemožné, stanovit přesnou výši nákladů na dietní stravování. (Mikyska, 2010)

2.9.5 Náhrada za věcnou škodu

Povinností zaměstnavatele je nahradit zaměstnanci věcnou škodu, která zaměstnanci vznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a to v penězích, pokud neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Může se jednat o škodu, která vznikne zaměstnanci na věcech, jako např. na oblečení, obuvi, brýlích, hodinkách, bižuterii, mobilních telefonech či počítačích. Do věcné škody patří i škody na nářadí nebo na dopravních prostředcích, ale jen za předpokladu, že zaměstnanec tyto věci použil se souhlasem zaměstnavatele. (Mikyska, 2010) Pokud chce zaměstnanec uplatnit nárok na náhradu věcné škody, je povinen prokázat, že škoda mu vznikla v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo v důsledku onemocnění nemocí z povolání. Stejně jako náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením se i náhrada za věcnou škodu odškodňuje jednorázově. Nelze tedy například přiznat pevné měsíční peněžité částky za náklady na výpomoc v domácnosti. (Mikyska, 2010)

2.9.6 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Zaměstnanec má nárok na náhradu nákladů spojených s léčením, jestliže následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. (Mikyska, 2010) Právo na náhradu nákladů vzniká, stejně jako u náhrady účelně vynaložených nákladů, až po jejich vynaložení a přísluší tomu, kdo je vynaložil. (Kobliha et al., 2012) Jestliže postižený zaměstnanec ještě za svého života vynaložil tyto náklady a nebyla mu poskytnuta náhrada nákladů spojených s léčením, přechází právo na náhradu nákladů na dědice. (Mikyska, 2010) Pokud však náklady na léčení vynaložili např. pozůstalý nebo jiné fyzické či právnické osoby ještě před smrtí postiženého, mají vlastní nárok na náhradu těchto nákladů. Podmínkou je, aby osoba uplatňující nárok na náhradu nákladů s pojených s léčením prokázala, že tyto náklady byly vynaloženy a jaká byla výše účelně vynaložených nákladů na léčení. (Mikyska, 2010)

2.9.7 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

„Stejně jako u náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, vzniká i v tomto případě právo na náhradu nákladů teprve po jejich vynaložení a přísluší tomu, kdo

je vynaložil,“ jak tvrdí Kobliha et al. (2012, s. 337). Jediným rozdílem je, že u této náhrady už nemůžeme hovořit o nákladech vynaložených postiženým zaměstnancem. Náklady spojené s pohřbem hradí především příbuzní postiženého zaměstnance nebo jiné blízké osoby, které jeho pohřeb obstarávají. (Mikyska, 2010)

Tento druh náhrady zahrnuje náklady na pohřební ústav, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky a cestovní výlohy. (Mikyska, 2010) Blízké osoby mají také nárok na jednu třetinu obvyklých výdajů na smuteční ošacení. V případě zřízení pomníku nebo desky jsou hrazeny výdaje maximálně do 20 000 Kč, avšak tato částka může být z důvodu vývoje cenové úrovně vládou zvýšena. (Mikyska, 2010)

2.9.8 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění přísluší pozůstalým po blízkém příbuzném, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Konkrétně se jednorázově odškodňuje pozůstalý manžel či manželka a nezaopatřené dítě. Je stanoveno, že každému z nich přísluší částka ve výši 240 000 Kč. (Mikyska, 2010) Dále mají nárok na jednorázové odškodnění v částce minimálně 240 000 Kč rodiče zemřelého zaměstnance, jestliže s pozůstalým žili v době jeho úmrtí ve společné domácnosti. Zde nezáleží na tom, jestli pozůstalý žil s jedním nebo oběma rodiči, jelikož tato částka se poskytuje souhrnně. (Mikyska, 2010) Vláda opět může svým nařízením zvýšit jednorázové odškodnění vzhledem k vývoji mzdové úrovně a životních nákladů. Jednorázové odškodnění se poskytuje pozůstalým, aby alespoň částečně pokryly náklady, které vzniknou po smrti poškozeného. (Mikyska, 2010)

2.9.9 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých mají děti, rodiče, sourozenci nebo jiné osoby, které žily se zaměstnancem ve společné domácnosti po dobu jednoho roku a kterým poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Podmínkou je, aby výdaje na poskytování prostředků na výživu nebo jiných prostředků k uspokojování běžných životních potřeb byly poskytovány pravidelně. (Kobliha et al., 2012) Na náhradu by tedy neměly nárok například osoby, kterým by byl pouze příležitostně poskytnut dar. Naopak náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší i družce zemřelého, jestliže společně žili a pečovali o jednu domácnost. Nárok na tyto náklady mají i děti družky, pokud žily v jejich společné domácnosti a byla jim zemřelým poskytována výživa. (Kobliha et al., 2012) V tomto případě se může jednat pouze o prostředky na výživu, které pouze doplňovaly nebo zlepšovaly výživu dětí. Ve všech výše

uvedených případech je však náhrada poskytována pozůstalým nejdéle do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec oslavil 65. narozeniny. (Kobliha et al., 2012)

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých se vypočítává z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Výše náhrady se stanovuje podle počtu osob, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu. (Mikyska, 2010) Za předpokladu, že zemřelý poskytoval výživu jedné osobě, přísluší pozůstalému náhrada ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí. Pokud má nárok na náhradu nákladů více osob, kterým poskytoval výživu nebo měl vyživovací povinnost, přísluší těmto osobám 80 % průměrného výdělku zaměstnance. (Mikyska, 2010) Od těchto částek se následně odečte důchod, který byl pozůstalým osobám přidělen. (Mikyska, 2010) *„Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci,“* jak tvrdí Mikyska (2010, s. 269). V praxi se může stát, že soud stanoví výši náhrady nákladů na výživu pozůstalých vyšší než výživné například pro sirotka nebo i pro manželku. (Mikyska, 2010)

2.9.10 Náhrada věcné škody

Nárok na náhradu věcné škody mají opět pozůstalí po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Konkrétně mají dědicové právo na náhradu v užším pojetí než u věcné škody vzniklé samotnému postiženému zaměstnanci, jelikož tento druh náhrady zahrnuje pouze škodu na věcech. (Mikyska, 2010) Náhrada věcné škody tedy například nepokrývá náklady, které vznikly prací příslušníka rodiny před úrazem nebo nemocí v domácnosti. Zpravidla se jedná o osobní věci jako například brýle, hodinky, obuv či oděv, které měl zemřelý zaměstnanec u sebe a následkem pracovním úrazem nebo nemocí z povolání došlo k poškození těchto věcí. (Kobliha et al., 2012) Náhrada se poskytuje z výše ceny věci v době poškození nebo ztráty a u starších věcí se ještě přihlíží k jejich opotřebení. (Kobliha et al., 2012)

2.10 Změna poměrů odškodňovaného zaměstnance

„Dojde-li k podstatné změně poměrů poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se jak poškozený zaměstnanec, tak i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností,“ jak prohlašuje Kobliha et al. (2012, s. 342). Poškozený zaměstnanec bude především žádat o zvýšení náhrady za ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a pozůstalí po zaměstnanci, který zemřel na následky

pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání budou zpravidla podávat žádost o zvýšení náhrady nákladů na výživu. (Kobliha et al., 2012) V případě poškozeného zaměstnance může například dojít k zhoršení jeho zdravotního stavu, který má za následek snížení jeho výdělku nebo přiznání invalidního důchodu. Důvodem ke změně poměrů poškozeného ze strany zaměstnavatele může být zaměstnancův vyšší výdělek, nebo když zaměstnanec dosáhl 65 let věku. (Kobliha et al., 2012)

Zaměstnavatel je oprávněn se domáhat zrušení povinnosti platit poškozenému zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, jestliže došlo k onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, který nevznikl v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. (Kobliha et al., 2012) „*Jestliže bylo právo přiznáno rozhodnutím soudu, je třeba uplatnit změnu poměrů opět v soudním řízení, aby mohl soud rozhodnutí změnit nebo zrušit,*“ jak říká Kobliha et al. (2012, s. 343). V praxi se doporučuje, aby byly uzavírány dohody o náhradě škody, které vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jako dohody o narovnání. (Mikyska, 2010) V rámci této dohody by měla být vedlejším účastníkem příslušná zákonná úrazová pojišťovna, aby odsouhlasila skutečnosti dohodnuté mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Mikyska, 2010)

3 Pracovní úrazy ve stavebním podniku

Společnost XYZ, s.r.o. byla založena před 18 lety v Královéhradeckém kraji. Činnost společnosti je zaměřena především na projekci a realizaci průmyslových staveb. Avšak firma realizuje i spoustu jiných stavebních zakázek. Zabývá se kompletním pozemním stavitelstvím, zejména výstavbou nových průmyslových objektů, prodejních a skladových hal. Specializuje se také na stavební povolení, vykonává autorský dozor projektanta, zabezpečuje zkušební provoz a kolaudaci dokončené stavby. (Interní zdroje podniku)

Firma disponuje kvalitními a odborně zdatnými pracovníky, špičkovým technickým vybavením a dobrým administrativním zázemím. V dnešní době firma zaměstnává celkem 68 zaměstnanců, kteří pracují pod vedením třech techniků. Společnost XYZ, s.r.o. neustále zavádí nové technologie, a proto jejím prvořadým úkolem je zajišťování odborného vzdělávání pracovníků. Firma se snaží neustále rozšiřovat vědomosti a odborné znalosti zaměstnanců prostřednictvím stáží a sledováním nejnovějších trendů ve stavebnictví na výstavách a veletrzích. (Interní zdroje podniku)

3.1 Statistika pracovních úrazů

Ve společnosti XYZ, s.r.o. probíhá realizace průmyslových staveb pomocí fyzicky náročných montážních prací. Zaměstnanci pracují s rozsáhlým strojním a technickým vybavením, což způsobuje zvýšené nebezpečí vzniku pracovního úrazu. Následující tabulka znázorňuje pracovní úrazy v letech 2010 – 2014. (Interní zdroje podniku)

Tab. 3.1: Pracovní úrazy ve společnosti XYZ, s.r.o. za posledních 5 let

Rok	Počet úrazů	Počet zmeškaných dnů	Počet zaměstnanců	Četnost	Ø délka pracovní neschopnosti
2010	2	112	19	10,53	56
2011	2	129	24	8,33	65
2012	5	341	57	8,77	68
2013	1	92	62	1,61	92
2014	2	123	68	2,94	62

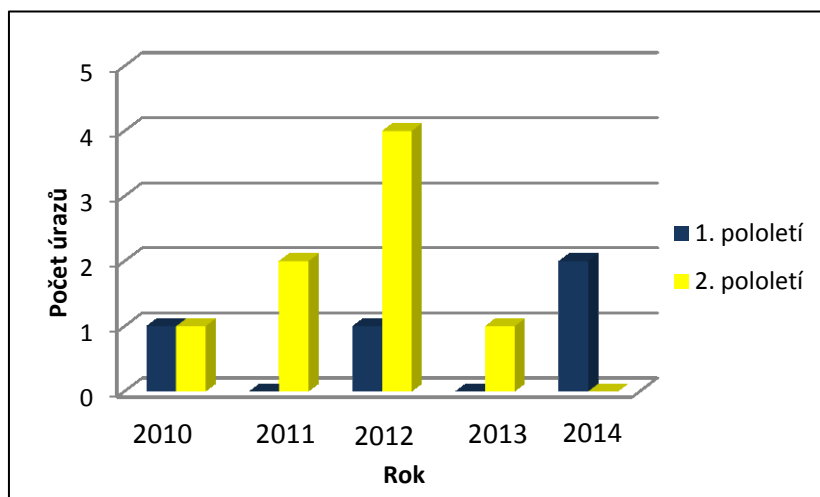
Zdroje: Interní zdroje podniku

Z tabulky je zřejmé, že ve společnosti XYZ, s.r.o. se stalo celkem 12 pracovních úrazů za posledních 5 let. Firma zaměstnává pouze dvě ženy, a sice jednu na pozici účetní a druhou jako sekretářku. Ostatní zaměstnanci jsou muži, jejichž průměrný věk činí méně než padesát let. Veškerí pracovníci v dělnických profesích jsou vyučeni v oborech spojených se stavebnictvím. Na řídicích pozicích pracují absolventi středních nebo vysokých škol. Lze tedy říci, že pracovní úrazy se v této firmě staly pouze mužům a to převážně dělníkům. (Interní zdroje podniku)

Výše pracovních úrazů je v jednotlivých letech rozdílná, avšak jedná se pouze o nevýrazné výkyvy v počtu pracovních úrazů. Nejvíce pracovních úrazů se stalo v roce 2012, což může být způsobeno skutečností, že firma v tomto roce přijela spoustu nových zaměstnanců. (Interní zdroje podniku)

První graf zobrazuje úrazovost firmy v 1. a 2. pololetí jednotlivých let. Z grafu je možné vidět, že většina pracovních úrazů se stala v druhé části roku. Zřejmě je to zapříčiněno faktem, že společnost XYZ, s.r.o. realizuje více zakázek právě v 2. polovině roku. V tu dobu jsou pro stavebnictví lepší klimatické podmínky. (Interní zdroje podniku)

Graf 3.1: Pracovní úrazy ve společnosti XYZ, s.r.o. za posledních 5 let

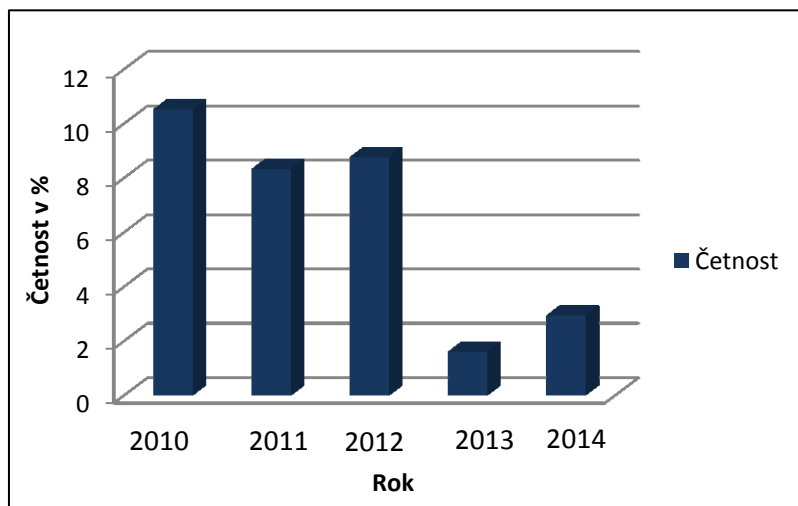


Zdroje: Interní zdroje podniku

Další graf znázorňuje četnost pracovních úrazů, která je vyjádřena v procentech. Od roku 2012 dochází k poklesu četnosti, což je patrně způsobeno tím, že firma začala rozšiřovat vědomosti zaměstnanců prostřednictvím stáží a také začala investovat do nového typu strojů a bezpečnějšího vybavení. Především firma nakoupila bezpečnější lešení a nové ochranné pracovní pomůcky. (Interní zdroje podniku)

V dnešní době berou firmy větší ohled na bezpečnost svých zaměstnanců. Důvodem je pravděpodobně zpřísnění podmínek v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Od roku 2007 vznikla zadavatelům staveb povinnost zřídit pro dané staveniště koordinátora BOZP. Také začaly probíhat větší kontroly bezpečnosti práce a zvýšily se sankce při opakování pracovních úrazů. (Interní zdroje podniku)

Graf 3.2: Četnost pracovních úrazů ve společnosti XYZ, s.r.o. za posledních 5 let

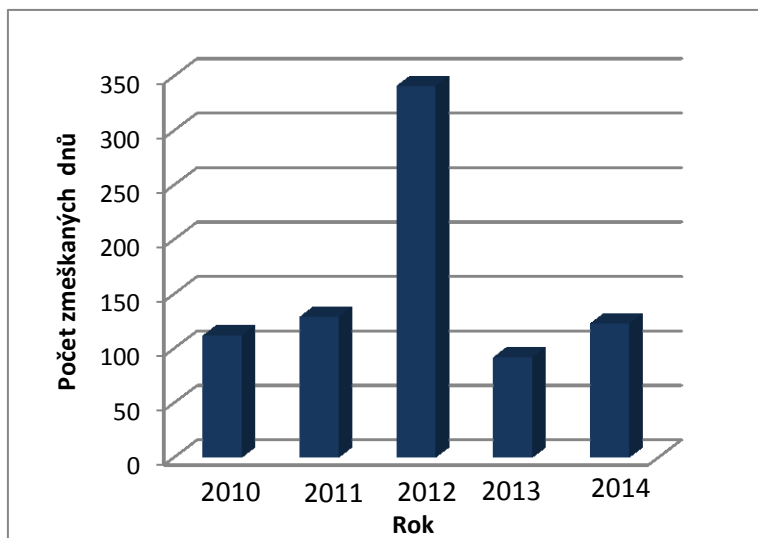


Zdroje: Interní zdroje podniku

Následující graf podává informace o průměrné délce pracovní neschopnosti. Dá se říci, že až na rok 2012 průměrná délka pracovní neschopnosti nevykazuje žádné zásadní výkyvy. V roce 2013 se stal sice jen jeden pracovní úraz, avšak jednalo se úraz závažnější. Délka pracovní neschopnosti byla tedy delší než u ostatních pracovních úrazů. (Interní zdroje podniku)

S přijetím zákona č. 266/2006 Sb. nastanou změny, které by měli přimět zaměstnance dříve se vracet do zaměstnání, a tím tedy zkracovat délku jejich pracovní neschopnosti. Konkrétně budou zaměstnanci znevýhodněni tím, že dávka bude ve většině případu nižší než náhrada škody, kterou by získali při zachování stávajícího principu. (Interní zdroje podniku)

Graf 3.3: Doba pracovní neschopnosti při pracovním úrazu ve společnosti XYZ, s.r.o. za posledních 5 let



Zdroj: Interní zdroje podniku

3.2 Evidence pracovních úrazů v podniku

Povinností každého zaměstnance i vedoucího zaměstnance je počínat si tak, aby nevytvářel podmínky pro vznik pracovních úrazů na pracovišti. Při zjištění nebezpečí vzniku pracovního úrazu je každý zaměstnanec povinen ihned učinit opatření pro odstranění tohoto nebezpečí a zároveň o zvýšeném nebezpečí neprodleně informovat vedoucího, spolupracovníky a třetí osoby, které se v daném objektu nacházejí. Na staveništi je nutné mít přiměřený počet lékárníček s použitelným obsahem. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, je povinen:

- ihned vznik pracovního úrazu nahlásit vedoucímu,
- úraz si okamžitě nechat ošetřit,
- dle potřeby neprodleně vyhledat lékařskou pomoc. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Vedoucí zaměstnanec je povinen vzniklý úraz ihned zapsat do Knihy úrazů, ve které musí být zaznamenány veškeré úrazy včetně těch drobných. Tato kniha obsahuje formulář Evidence úrazu, Záznam o úrazu a Záznam o úrazu, který se vyplňuje v případě, že došlo k novým skutečnostem, které mají vliv na úraz až po odeslání záznamu. Jestliže se tedy na pracovišti stane pracovní úraz, vedoucí zaměstnanec musí do formuláře Evidence úrazu vypsát číslo z Hlavní knihy úrazu, záznam podepsat a zajistit, aby se podepsal rovněž zraněný

zaměstnanec, je-li toho schopen. Kniha úrazů je vždy uložena v lékárnice první pomoci vždy na daném pracovišti. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Došlo-li k úrazu u jiného zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec vyslán nebo dočasně přidělen, zaznamenávají veškeré údaje do Evidence úrazů pracovníci na pracovišti, kam byl zaměstnanec vyslán. V tomto případě si vždy zaměstnanec společnosti XYZ, s.r.o. vyžádá kopii Evidence úrazu s razítkem firmy, kde se pracovní úraz stal. Obdobně má i tato společnost povinnost zaznamenat do Evidence úrazů i úrazy cizích osob, které se v areálu společnosti staly. Povinností vedoucího je informovat zaměstnavatele zraněné osoby a následně zaměstnavateli předat kopii vyplněné Evidence úrazu s razítkem firmy a kontaktními údaji. Ve všech případech je nezbytné provést dechovou zkoušku na alkohol a výsledek opět zaznamenat do formuláře Evidence úrazu. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Pokud vedoucí zaměstnanec zjistil, že nastala situace s pracovním úrazem, který si vyžádá pracovní neschopnost, je povinen o vzniku pracovního úrazu neprodleně informovat manažera stavební firmy nebo jeho zastupujícího pracovníka. Vedoucí zaměstnanec musí manažerovi sdělit, že došlo k pracovnímu úrazu, popsat okolnosti a jak je celá záležitost zajištěna. Zejména se jedná o informace, zda byl zaměstnanec ošetřen jen na pracovišti nebo u lékaře a jestli je hospitalizován v nemocnici nebo zemřel. Manažer ve spolupráci s vedoucím zaměstnancem zajistí veškerá potřebná opatření dle závažnosti úrazu a zajistí případné svědky úrazu. Opět musí vedoucí zaměstnanec vypsát Záznam o úrazu a podepsat ho, dále zajistit podpis zraněného a případných svědků. Je nezbytné, aby zraněný zaměstnanec kromě podpisu i uvedl, že souhlasí se zápisem. Pokud nastane situace, kdy pracovní neschopnost přejde do dalšího měsíce, je potřeba vyplnit formulář Záznam o úrazu – hlášení změn a ihned ho nechat od zraněného zaměstnance podepsat. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

3.3 Postup vyřizování pracovních úrazů

Společnost má ustanovenou komisi pro odškodňování pracovních úrazů. Jejími členy jsou ředitel společnosti, manažer střediska a vedoucí technického úseku. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Odškodňují se pracovní úrazy:

- kdy poškozený má pracovní neschopnost 1 až 3 kalendářní dny,
- kdy poškozený má pracovní neschopnost delší 3 kalendářních dnů,

- kdy poškozený má pracovní neschopnost s hospitalizací více než 5 kalendářních dnů,
- smrtelný pracovní úraz. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Po sepsání záznamu o úrazu se komise pro odškodnění sejde a bez zbytečného odkladu provede odškodnění úrazu v souladu se ZP. Při posuzování míry porušení bezpečnostních předpisů komise vychází ze zápisu ve formuláři Záznam o úrazu, případně z Evidenze úrazu nebo z dodatečného šetření úrazu. Ze zasedání odškodňovací komise je vždy proveden zápis o provedeném odškodnění pracovního úrazu a rozhodnutí komise o výši odškodnění. Poškozený zaměstnanec musí být písemně informován o výši nároku na odškodnění pracovního úrazu, o kterém komise rozhodla. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Současně je nutné poškozenému zaměstnanci zaslat kopii Záznamu o úrazu a další tiskopisy na vyřízení odškodnění, jimiž jsou:

- tiskopis „Ztráta na výdělků – ušlý výdělek“ (poškozený předloží k vyplnění příslušné mzdové účtárně),
- tiskopis „Posudek o bolestném“ (předloží poškozený k vypsání bodového ohodnocení ošetřujícímu lékaři),
- vypsání „Posudek o bolestném“ (včetně poplatku za výpis bolestného předkládá poškozený rovněž mzdové účtárně). (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Mzdová účtárna provede vyplnění „Hlášení pojistné události“ se zajištěním podpisu a razítka statutárního zástupce zaměstnavatele a spolu se Záznamem o úraze a originály vypracovaných tiskopisů je následně odešle na adresu Kooperativa pojišťovna a.s. k proplacení odškodnění zraněnému. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

3.3.1 Ostatní úrazy

Při tomto typu úrazu musí vedoucí zaměstnanec neprodleně zavolat manažeru střediska. Jde-li o pracovní úraz, jehož léčení si vyžádá více než 3 dny pracovní neschopnosti, zajistí manažer vyplnění tiskopisu Záznam o úrazu. Vedoucí technického úseku má na starosti zajištění podpisů dotyčných pracovníků na dvou originálech. Pracovní úraz bude samozřejmě vždy zaznamenán i do Evidenze úrazu a zaevidován v Hlavní knize úrazů střediska. Jeden z originálů Záznamu o úrazu si ponechá zraněný zaměstnanec a druhý vedoucí zaměstnanec, který jej pošle na mzdovou účtárnu. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Mzdový úsek zajistí, aby byla složka pracovního úrazu založena i s originálem Záznamu o zranění a originály následné dokumentace. Dále pořídí požadovaný počet kopií a tyto kopie odešle příslušným institucím. Jedna kopie musí být vložena do personálních materiálů poškozeného zaměstnance, další musí být poslána na Městskou správu sociálního zabezpečení v Brně a poslední pojišťovně Kooperativa a.s. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

3.3.2 Smrtelné úrazy nebo podezření na trestný čin

Nastane-li smrtelný úraz nebo lze očekávat, že se úraz stal v souvislosti se spácháním trestného činu, je vedoucí zaměstnanec povinen neprodleně zavolat:

- policii a informovat ji o tom, co se stalo,
- rychlou záchranou lékařskou službu,
- podle potřeby Hasičský záchranný sbor,
- manažeru střediska. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Manažer střediska ihned o smrtelném úrazu informuje představenstvo společnosti a situaci konzultuje s externí firmou v oblasti BOZP. Dále manažer musí neprodleně přijet na místo události, nejbližší pracovní den informovat pracovníky Oblastního inspektorátu práce a zajistit vypsání Záznamu o úrazu. Formulář Záznam o úrazu musí být nejpozději do 5 dnů doručen na Oblastní inspektorát práce, zdravotní pojišťovně zaměstnance a místně příslušné organizační jednotce pojišťovny Kooperativa a.s. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

3.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Společnost sjednotila procesy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a postup při pracovních úrazech na pracovištích. Vztahy založené na základě této směrnice se řídí příslušnými ustanoveními ZP a platnými právními normami týkajícími se vyjmenovaných oblastí. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

3.4.1 Školení BOZP

Společnost má sjednanou smlouvu s externím dodavatelem služeb v oblasti BOZP. Tato externí společnost provádí minimálně jednou ročně kontrolu všech pracovišť společnosti a také vybavení pracovišť potřebnou dokumentací a základními bezpečnostními tabulkami. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Znalost předpisů k zajištění bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů všech

zaměstnanců. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání. Aby mohl dodržovat všechny zákonné normy a předpisy, musí být před nástupem na pracoviště s těmito normativy seznámen v rozsahu své pracovní náplně. Toto školení se provádí zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro vedoucí zaměstnance zároveň se školením o požární ochraně. Školení zaměstnance je provedeno v den nástupu do zaměstnání oprávněným vedoucím zaměstnancem a školený zaměstnanec je ústně přezkoušen. Vedoucí pracovník sepíše o provedeném školení záznam formou Prezenční listiny. Na titulní straně uvede datum konání, zda se jedná o školení vstupní nebo periodické, sepíše osnovu BOZP s datem její platnosti a svůj podpis. U periodického školení se klade důraz na prevenci rizik, na dodržení předpisů při obsluze strojů a zařízení, na příčiny vzniklých úrazů za uplynulé období a na používání pracovních a osobních ochranných pracovních prostředků viz Tab. 3.2. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Ve společnosti probíhá mnoho dalších školení, ať už se jedná o školení obsluhy strojů, práce ve výškách, řidičů manipulačních vozíků či řidičů motorových vozidel. Každý zaměstnanec společnosti odpovídá za to, že bude při své práci dodržovat pravidla BOZP. Pokud se vyskytnou okolnosti, které pracovníkovi brání bezpečným způsobem provádět práci nebo vznikne požární nebezpečí, je povinen ihned učinit taková opatření, která eliminují možná rizika v oblasti BOZP. Tento zaměstnanec je dále povinen ihned o záležitosti informovat vedoucího technického úseku a počkat na jeho rozhodnutí, jak v této záležitosti postupovat. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Vedoucí zaměstnanci jsou povinni organizovat práci tak, aby pravidla BOZP byla na pracovištích dodržována a veškerá možná rizika vzniku nebezpečných situací byla eliminována. V případě, že zjištěné nebezpečí není obsaženo v dokumentu Prevence rizik, požádá vedoucí technického úseku o jeho doplnění. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

Případné porušení bezpečnosti práce se ve společnosti XYZ, s.r.o. přísně trestá. Zaměstnanec může hrubě porušit bezpečnost práce, například pokud nastoupí na ranní směnu pod vlivem alkoholu. Za těchto podmínek mohou zaměstnanci přijít dokonce o zaměstnání. V této společnosti se staly pouze dva takové případy, kdy v jednom z nich byl zaměstnanec uložen finanční postih, zatímco druhý zaměstnanec byl při opakovaném porušení propuštěn. Proto se společnost rozhodla, že vedoucí zaměstnanec musí provádět každé čtyři měsíce u všech zaměstnanců dechovou zkoušku na alkohol a provést o zkoušce zápis. Tato prevence má zamezit dalšímu výskytu vzniku pracovního úrazu, který si přivodil zaměstnanec pod

vlivem alkoholu. Většina pracovních úrazů vznikne právě porušením pravidel BOZP. Společnost XYZ, s.r.o. se všemi prostředky snaží o dosažení co nejnižšího počtu pracovních úrazů, avšak ve všech případech to není možné. I když zaměstnanci průběžně procházejí školením, nejvíce pracovních úrazů je zpravidla způsobeno podceněním rizik jednotlivými zaměstnanci. (Směrnice podniku č. IV/4.2/2010)

4 Postup při odškodňování pracovních úrazů

V této části budou popsány tři pracovní úrazy a způsob jejich odškodnění. Důsledné prošetření celého případu může mít značný vliv na následné prokazování odpovědnosti zaměstnavatele, a tím i na výši odškodnění pracovního úrazu. Jak již bylo řečeno, ve společnosti XYZ, s.r.o. provádí šetření případu komise pro odškodňování pracovních úrazů. (Interní zdroje podniku)

4.1 Vznik pracovního úrazu při rozebírání trubek

První pracovní úraz se stal při rozebírání svazku trubek. Postižený zaměstnanec měl za úkol nařezat trubky o délce 300 mm, které měl zhotovit z trubek výchozí délky 3 000 mm. Tyto nařezané trubky měly být následně použity jako průchodky do betonových sloupů. Postižený nejprve svázal trubky do balíku ocelovými pásky, poté si vzal pákové kleště a postavil se před balík. Avšak postižený zaměstnanec se postavil před balík tak nešťastně, že stál mezi oběma pásky pravou nohou blíže středu balíku a tudíž po přestřížení prvního ocelového pásku se přetrhl i druhý pásek, čímž se balík trubek rozvalil. Valící se trubky porazily postiženého na zem, přimáčkly mu nohu k obrubníku a způsobily zlomeninu nártních kůstek. Tento pracovní úraz byl podle tehdejších předpisů klasifikován jako těžký úraz. (Interní zdroje podniku)

Šetřením úrazové události bylo zjištěno, že postižený zaměstnanec sice absolvoval vstupní školení bezpečnosti práce, ale školení neobsahovalo zásady správné ruční manipulace. Navíc bylo zjištěno, že na obdobné práce byly dosud používány obvykle plastové trubky, tudíž postižený zaměstnanec neměl s chováním kovových trubek při rozebírání žádné zkušenosti. Přehlédnout nebylo možno ani skutečnost, že postižený zaměstnanec prováděl zmíněnou manipulaci u současného zaměstnavatele poprvé. Dále je ještě podstatné uvést, že pro způsoby manipulace se svazkem trubek při jeho rozebírání nebyl stanoven žádný technologický, respektive pracovní postup. (Interní zdroje podniku)

Jako základní příčina popsaného úrazového děje bylo stanoveno nedostatečně odhadnuté riziko spočívající v nesprávné organizaci práce. Konkrétně se jednalo o nestanovení bezpečného pracovního postupu. Poškozený byl v důsledku pracovního úrazu v pracovní neschopnosti celkem 178 pracovních dní. Za tento pracovní úraz příslušela poškozenému 100 % náhrada za ztrátu na výdělků a společnost musela stanovit přesný pracovní postup, který musí při rozebírání svazku trubek zaměstnanci dodržovat, aby k podobným úrazům již nedocházelo. Zaměstnanci jsou tímto pracovním postupem proškoleni jak na vstupním

školení, tak i na školení periodickém. V rámci rozebírání svazkového materiálu by tedy zaměstnanec měl pokud možno vždy nacházet mimo podélné strany rozebíraného svazku. Při rozebírání dlouhých svazků by měly být vždy jako první povolovány střední pásy. (Interní zdroje podniku)

4.2 Závažný úraz při obrábění dřeva

Postiženému dělníkovi byl zadán pracovní úkol spočívající ve vkládání rozmítnutého řeziva do linky. Při manipulaci používal pětiprsté kožené ochranné rukavice, které rovněž používal při čištění podávacího zařízení tohoto stroje. Postižený prováděl čištění podle pokynů, to jest při vypnutých frézovacích hlavách a podávacích válcích. Po dokončení důkladného čištění dělník znovu stroj zapnul. Při odchodu od stroje si všiml třísky, která zůstala v prostoru podávacích válců, a chtěl ji ještě dodatečně odstranit. Přitom došlo k zachycení rukavice ostrými břity podávacích válců a k následnému protažení prstů mezi podávacími válci a ochranným krytem, čímž došlo k částečné amputaci posledních článků prstu pravé ruky. (Interní zdroje podniku)

Šetřením bylo zjištěno, že ze strany společnosti nedošlo k porušení bezpečnostních předpisů, ale že postižený zaměstnanec při čištění podávacího zařízení nedodržel stanovený pracovní postup a opětovně nevypnul podávací válec. Došlo tak k porušení vyhlášky, jelikož postižený dočišťoval prostor podávacích válců za chodu stroje. Celý případ byl řešen ve správním řízení, kde bylo rozhodnuto, že společnost XYZ, s.r.o. se z důvodu porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance zčásti zproští odpovědnosti. Bylo rozhodnuto, že odškodnění pracovního úrazu bude poškozenému dělníkovi kráceno o 15 %. Celková pracovní zaměstnancova pracovní neschopnost byla 192 pracovních dní. Následně byli všichni zaměstnanci seznámeni s úrazovým dějem a upozorněni na zákaz manipulace rukama v pracovním prostoru strojů v době jejich chodu. (Interní zdroje podniku).

4.3 Oprava staré střechy na garáži

Zaměstnanec dostal za úkol opravit starou střechu na garáži a to pomocí zalepení asfaltovými pásy tavenými propan-butanovým plamenem. Jednalo se o střechu klasické garáže, kde výška roviny střechy byla přibližně 2,7 m nad okolním terénem. Tato činnost nepatřila mezi zaměstnancovy běžné pracovní činnosti. Poškozený pomocí žebříku, který měl k dispozici, nejprve na střechu vynesl veškerý materiál a soupravu s hořákem. Následně zaměstnanec zahájil opravu střechy, kdy rozehráté asfaltové pásy lepil na plochu střechy,

čímž překrýval vzniklé praskliny ve střeše. V jednu chvíli se zaměstnanec postavil, aby se narovnal a odpočinul si, a v tom se mu zamotala hlava. Poškozený zaměstnanec se zavrával a nohy se mu zapletly do hadice mezi lahví a hořákem na propan butan. Tím došlo k úplné ztrátě stability zaměstnance a jeho následnému pádu přes okraj střechy na zem, čímž si způsobil vážná zranění. (Interní zdroje podniku)

Jednoznačnou příčinou pracovního úrazu bylo nedostatečné zajištění zaměstnance pracujícího nad volnou hloubkou u okraje střechy. Druhotnými příčinami byla nevhodně vedená hadice k hořáku, kterou měl zaměstnanec umístěnou přímo pod sebou, takže stál tak, že ji měl mezi chodidly. Ze strany zaměstnance nebylo zjištěno porušení předpisů BOZP. Přestože zaměstnanec pracoval ve výšce dobrovolně, nejednalo se o chybu postiženého, jelikož společnost řádně postiženého zaměstnance neproškolila o právních a ostatních předpisech BOZP vztahujících se k takovým činnostem a ani nebyl obeznámen s riziky a výsledky vyhodnocení rizik souvisejících s takovou prací. Poškozený zaměstnanec byl důsledkem pracovního úrazu v pracovní neschopnosti celkem 215 pracovních dnů. Z popisu pracovního úrazu je zřejmé, že zaměstnanci příslušela 100 % náhrada za ztrátu na výdělku v průběhu pracovní neschopnosti. (Interní zdroje podniku)

4.4 Vlastní názor k odškodnění pracovních úrazů

První pracovní úraz, který vznikl při rozebírání trubek, byl odškodněn 100 % náhradou za ztrátu na výdělku. Jelikož ze strany zaměstnance nebyl porušen žádný právní předpis bezpečnosti práce a odpovědnost za tento pracovní úraz nese společnost, protože zaměstnanec řádně neproškolila, souhlasím s odškodněním. Ze stejného důvodu souhlasím i s odškodněním pracovního úrazu, který se stal při opravě střechy na garáži. Postižený zaměstnanec také nebyl proškolen o právních a ostatních předpisech BOZP vztahujících se k takovým činnostem. Poslední pracovní úraz, který se zaměstnanci přihodil při obrábění dřeva, byl odškodněn společností pouze ve výši 85 % z důvodu porušení vyhlášky zaměstnancem, jelikož postižený zaměstnanec dočišťoval prostor podávacích válců za chodu stroje. Společnost XYZ, s.r.o. se zčásti zprostita odpovědnosti, protože za tento pracovní úraz nese odpovědnost i postižený zaměstnanec. Myslím si, že rozhodnutí ve správním řízení, že poškozenému zaměstnanci bude odškodnění pracovního úrazu kráceno o 15 %, bylo správně určené. Může se zdát, že výše náhrady, kterou je povinen uhradit zaměstnanec je nízká, ale podle mého názoru je tato výše přijatelná vzhledem k tomu, že se jednalo o nového zaměstnance, který čištění podávacího zařízení stroje nikdy předtím nedělal.

5 Závěr

Tato bakalářská práce měla přiblížit problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Cílem práce bylo zjistit, jak konkrétní zaměstnavatel postupuje při řešení pracovních úrazů. Tento cíl byl dosažen pomocí směrnice firmy a také zpracováním jednotlivých příkladů pracovních úrazů, které se ve firmě udály.

Jednotlivé kapitoly této práce jsou upraveny především dle zákona 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Stát se snaží tímto zákonem zabezpečit zdraví svých občanů a stanovuje jak určitá práva a povinnosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Podkapitola s názvem „Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu“ je mimo této úpravy také upravena v zákoně č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, který ještě nevstoupil v účinnost. Nová úprava s sebou přinese změny, které jsou z mého pohledu spíše kladné. Mezi klady patří větší motivace zaměstnanců, aby se vraceli po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání co nejdříve zpět do pracovního procesu. Dále díky nové úpravě bude na zaměstnavatele vyvíjen větší tlak na dodržování bezpečnosti práce na pracovištích. Vyřešen bude také problém působení pouze dvou pojišťoven, které byly oprávněny poskytovat pojištění zaměstnavatelů. V tomto případě je zamezeno volné hospodářské soutěži, která by měla být na území České republiky zajištěna. K nabytí účinnosti tohoto zákona mělo dojít 1. ledna 2015, což bylo bohužel znovu odloženo, tentokrát na rok 2017.

Praktická část sumarizuje počet pracovních úrazů ve společnosti XYZ, s.r.o. Celkový počet pracovních úrazů za posledních pět let je 12, což může být považováno za nízké číslo a signalizuje, že firma dbá o zdraví svých zaměstnanců všemi možnými prostředky. Zjistila jsem, že společnost se řídí striktně všemi pravidly z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Společnost má stanovený přesný postup při vzniku pracovního úrazu a také poskytuje zaměstnancům časté periodické školení. Nepředpokládám, že společnost by se přestala snažit o dosažení co nejlepších podmínek pro zaměstnance v oblasti bezpečnosti práce, jelikož i tento aspekt může zlepšit společnosti situaci na pracovním trhu. Z minulosti si také společnost XYZ, s.r.o. vzala ponaučení z případů, kdy zaměstnanec nastoupil do zaměstnání pod vlivem alkoholu, jelikož dnes je tato skutečnost ve firmě kontrolována a přísně trestána.

Seznam použité literatury

Literární zdroje

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
2. KOBLIHA, I., ELISCHER, D., HOCHMAN, J., HUNHAN KOBLIHOVÁ R. a TULÁČEK, J. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praha: Leges, 2012. 390 s. ISBN 978-80-87212-97-4.
3. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 599 s. ISBN 978-80-7263-569-6.
4. NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 88 s. ISBN 978-80-7478-454-5.
5. POKORNÝ, M. a HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. vyd. Praha: Linde, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5.
6. ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 311 s. ISBN 978-80-7263-737-9.
7. ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy v judikatuře*. Olomouc: ANAG, 2013. 382 s. ISBN 978-80-7263-837-6.
8. ZÁRYBNICKÁ, J. a SCHELLE, K., *Pojištění odpovědnosti za škodu*. Ostrava: Key Publishing, 2010. 220 s. ISBN 978-80-7418-061-3.

Článek v odborném časopise

1. GROCHAL, Jiří. *Nejčastější nedostatky z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích*. 2012, s. 22-28. ISSN 1804-2767.

Internetové zdroje

1. Portal.pohoda. *Evidence a hlášení pracovních úrazů od roku 2015* [online]. 2015, 12. 1. 2015 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novinky-v-evidenci-a-hlaseni-pracovnich-urazu-od-r/>
2. IPodnikatel. *Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP): Osobní ochranné pomůcky při práci* [online]. 2011, 11. 2. 2011 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci/osobni-ochranne-pracovni-prostredky-oopp.html>

3. Bezpečnostpráce.info: Aktuálně, srozumitelně a pro lidi. *Nedodržování bezpečnosti práce vás může vyjít draho* [online]. 2014, 24. 6. 2014 [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/nedodrzovani-bezpecnosti-prace-vas-muze-vyjit-draho>

4. BOZP.info. *Praktické příklady z oblasti pracovních úrazů* [online]. 2007, 6. 4. 2007 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/msp-osvc/rady-a-doporuceni/prakticke-priklady/urazy_prakticky070406.html

Seznam právních předpisů

1. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
3. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Seznam zkratk

a.s.	akciová společnost
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
Kč	korun českých
odst.	odstavec
OOPP	osobní ochranné pracovní pomůcky
Sb.	sbírka
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
ZP	zákoník práce
ZÚP	zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou 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, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské 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, bakalářskou 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 4.5.2015

Kateřina Jerandová
jméno a příjmení studenta