

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**Bakalářská práce**  
**Pracovní úraz a nároky zaměstnance**

**Jakub Ryška**

**Plzeň 2021**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jakub RYŠKA**  
Osobní číslo: **R18B0117P**  
Studijní program: **B6804 Právní specializace**  
Studijní obor: **Veřejná správa**  
Téma práce: **Pracovní úraz a nároky zaměstnance**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Základní pojmy
3. Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání
4. Druhy náhrad
5. Závěr

Rozsah bakalářské práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M., PICHTR, J. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. BECK, 2017. 477s. ISBN 978-80-7400-667-8
- HRNČÍŘ, E., BRHEL, P., MANOUŠKOVÁ, M. Pracovní lékařství. Základy primární pracovnělékařské péče. Brno: NÁRODNÍ CENTRUM OŠETŘOVATELSTVÍ A NELÉKAŘSKÝCH ZDRAVOTNICKÝCH OBORŮ, 2005. 338s. ISBN 80-7013-414-3
- GALVAS, M., HRABCOVÁ, D., GREGOROVÁ, Z. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství ALEŠ ČENĚK, 2010. 302s. ISBN 978-80-7380-243-1
- HŮRKA, P. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 143s. ISBN 978-80-7357-846-6
- PICHTR, J. a kol. Zákoník práce/Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1157s. ISBN 978-80-7552-609-0
- DANDOVÁ, E. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Praha: ASPI, 2004. 127s. ISBN 80-7357-029-7
- SCHMIED, Z. Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy: s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. Olomouc: Anag, 2017. 167s. ISBN: 978-80-7554-058-4
- NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 380s. ISBN 978-80-7552-106-4
- VALA, J. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 243s. ISBN 978-80-7552-109-5
- STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M. Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti, požární ochrany. Olomouc: Anag, 2013. 397s. ISBN 978-80-7263-834-5
- Zákon č. 205/2015 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb.

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2020**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**



**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 2. září 2020

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Pracovní úraz a nároky zaměstnance“ zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen, 2021

.....

Jakub Ryška

### **Poděkování**

Rád bych poděkoval vedoucímu své bakalářské práce Mgr. Miroslavovi Hromadovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a vstřícnost, kterou mi při vyhotovování bakalářské práce věnoval.

## Obsah:

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Úvod</b> .....   | 8  |
| <b>2. Základní pojmy</b> .....   | 9  |
| <b>2.1 Pracovní úraz</b> .....   | 9  |
| 2.1.1 Legislativa.....   | 9  |
| 2.1.2 Druhy pracovních úrazů.....  | 9  |
| 2.1.3 Pracovní den zaměstnance .....                                       | 10 |
| 2.1.4 Příčiny pracovních úrazů .....                                       | 13 |
| 2.1.5 Evidence pracovních úrazů .....                                      | 15 |
| 2.1.5.1 Povinnosti zaměstnavatele .....                                    | 15 |
| 2.1.5.2 Nařízení vlády ve smyslu § 105 odst. 7 ZP.....                     | 17 |
| 2.1.5.3 Povinnosti zaměstnance .....                                       | 21 |
| 2.1.6 Náklady při pracovním úrazu.....                                     | 22 |
| 2.1.7 Skoronehoda .....  | 23 |
| <b>2.2 Nemoci z povolání</b> .....   | 24 |
| 2.2.1 Legislativa.....   | 25 |
| 2.2.2 Ohrožení nemocí z povolání .....                                     | 25 |
| 2.2.3 Evidence.....  | 25 |
| <b>2.3 Jiná újma na zdraví</b> .....                                       | 25 |
| <b>3. Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání</b> .....              | 27 |
| <b>3.1 Pracovní lékařství</b> .....  | 27 |
| 3.1.1 Preventivní prohlídka.....   | 27 |
| <b>3.2 BOZP</b> .....  | 28 |
| 3.2.1 Legislativa.....   | 28 |
| 3.2.2 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele .....                | 30 |
| 3.2.3 Školení .....  | 33 |
| 3.2.3.1 První pomoc .....  | 34 |
| 3.2.3.2 Hledání rizik .....  | 35 |
| 3.2.4 Ochranné pomůcky .....   | 37 |
| 3.2.4.1 OOPP .....   | 37 |
| 3.2.5 OZO .....  | 39 |
| 3.2.6 Požární ochrana.....   | 39 |
| <b>4. Druhy náhrad</b> .....   | 40 |
| <b>4.1 Rozsah náhrady škody a její zproštění při pracovním úrazu</b> ..... | 40 |
| <b>4.2 Náhrada při ne-smrtelem úrazu zaměstnance</b> .....                 | 41 |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.2.1 Náhrada za ztrátu na výdělku.....  | 41        |
| 4.2.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění .....  | 42        |
| 4.2.3 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením .....  | 43        |
| 4.2.4 Náhrada věcné škody .....  | 43        |
| 4.2.5 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance .....                  | 43        |
| <b>4.3 Náhrada při smrtelném úrazu zaměstnance .....</b>   | <b>43</b> |
| 4.3.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem..... | 43        |
| 4.3.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....   | 44        |
| 4.3.3 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalým .....  | 44        |
| 4.3.4 Náhrada věcné škody .....  | 45        |
| <b>5. Závěr .....</b>  | <b>46</b> |
| <b>6. Resumé .....</b>   | <b>47</b> |
| <b>7. Seznam použité literatury .....</b>  | <b>48</b> |

## 1. Úvod

Dané téma pracovní úraz a nároky zaměstnance jsem si vybral hned z několika důvodů. Jako podstatný důvod proč jsem si téma zvolil, je jeho rozsáhlost a hlavně praktické zasazení. Osobně jsem cílil na téma, které zužitkuje v životě, a pracovní úraz a nároky zaměstnance, je téma které tyto nároky splňuje. Přeci jen každý z nás dříve nebo později bude vykonávat práci sjednanou na základě pracovní smlouvy. Problematika pracovní úrazovosti úzce souvisí s výkonem práce a je dle mého mínění podstatné, aby si byl každý vědom nároků, které mu při pracovním úrazu náleží.

Téma pojmu v rámci tří hlavních kapitol, které budou vysvětlovat jednotlivé pojmy vyskytující se v pracovní úrazovosti a své myšlenky budu opírat o zákonná ustanovení. První kapitola nazvaná „základní pojmy“ se zaměřuje na pracovní úraz jako takový, pokusím se nastínit situace, při kterých dochází k těmto úrazům, jednotlivé příčiny vzniku, systematická kategorizace úrazů, spolu s povinnostmi na straně zaměstnavatele i zaměstnance při pracovním úrazu. Kapitola nebude pojednávat jen o pracovním úrazu, ale zmínka padne i o jiných újmách na zdraví zaměstnance při práci, jako jsou např. nemoci z povolání. Druhá kapitola „Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání“ se bude zaměřovat na prevenci před těmito událostmi, hlavní důraz zde budu klást na BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci) spolu s povinnostmi, zavazující zaměstnavatele na základě zákona. Prostřednictvím kapitoly se pokusím interpretovat jednotlivé postupy, nároky a náležitosti, které mají být ze zákona naplněny, aby se co možná nejvíce minimalizoval vznik pracovních úrazů a jiných újem na zdraví. Poslední, tedy třetí kapitola nazvaná „Druhy náhrad“ pojednává o jednotlivých nárocích na náhradu škody, vzniklou při pracovním úrazu. Kapitulu primárně opírám o paragrafové znění zákoníku práce a vynasnažím se znění jednotlivých paragrafů objasnit i širší veřejnosti, která není zběhlá v oblasti práva.

Cílem práce je seznámit se s problematikou pracovní úrazovosti od vysvětlení jednotlivých pojmů související s pracovním úrazem, zabývat se jednotlivými náležitostmi prevence pracovních úrazů a v poslední řadě nastínit nároky, které vznikají zaměstnanci po pracovním úrazu.



## 2. Základní pojmy

### 2.1 Pracovní úraz

Pojem pracovní úraz je většinou lidí dobře znám a je součástí našich životů. Každý z nás se s ním může setkat. Při úrazu vystupujeme většinou jako „pasivní účastník“, kdy se nepřímo zúčastníme, např. svědek úrazu, ale přímo se nám nic nestalo. Nebo na druhou stranu jako „aktivní účastník“, kdy se nám přímo daný úraz stane. Každá pracující osoba si přeje, aby se do dané situace nikdy nedostala, a kdyby se náhodou dostala, tak jako pasivní účastník. Pojem úraz lze definovat jako újmu na zdraví, která vzniká nezávisle na naší vůli. Obecnou definici pracovního úrazu lze tedy chápat jako újmu na zdraví, která se přihodila při výkonu práce. Samozřejmě myšleno práci řádně sjednanou v pracovním poměru, nikoli domácí práci a jí podobné činnosti.

#### 2.1.1 Legislativa

Dle § 271k Zákoník práce (dále jen „ZP“) je pracovní úraz definován jako: *„Poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, dojde-li k tomu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.“*<sup>1</sup> Problematikou pracovních úrazů se zabývá převážně ZP, další předpisy, které lze jmenovat v souvislosti s pracovními úrazy jsou nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Dále nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

#### 2.1.2 Druhy pracovních úrazů

Druhy pracovních úrazů lze dělit následovně:<sup>2</sup>

- **Smrtelný**- Za smrtelný úraz je brán úraz, který zaměstnanec usmrtil **bezprostředně na místě nebo na následky, kterého zaměstnanec do 1 roku** od úrazu zemřel.
- **Ostatní**- Tvoří dvě skupiny- **1. Skupina**- Pracovní úrazy, které nezpůsobily pracovní indispozici, nebo její trvání nepřesáhlo tři kalendářní dny.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v aktuálním znění 285/2020 Sb. [Cit. 13. 2. 2021]

<sup>2</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 221

**2. Skupina-** Pracovní úrazy, které způsobily pracovní indispozici delší než tři kalendářní dny. V rámci dané skupiny existuje ještě podskupina závažné úrazy- podskupina pojednává o nutnosti hospitalizace zaměstnance v důsledku pracovního úrazu, aby se úraz dal hodnotit jako závažný, musí být splněna podmínka, že doba hospitalizace zaměstnance bude delší než 5 kalendářních dnů.

### 2.1.3 Pracovní den zaměstnance

Nyní je potřeba nastínit typické situace, kterými zaměstnanec v průběhu svého pracovního dne prochází a při kterých je možnost prodělat úraz. A vybrat z nich ty, při kterých bude možné vyhodnotit úraz jako pracovní. Situace jsou následující:<sup>3</sup>

- **Cesta do zaměstnání**

Lze ji charakterizovat jako cestu zaměstnance od bydliště až po vstup do zabezpečeného komplexu organizace, ve které zaměstnanec vykonává pracovní činnost. Úraz při této situaci nelze kategorizovat jako úraz pracovní. O pracovní úraz se jedná, jakmile zaměstnanec vkročí do zabezpečeného komplexu, kde je vázán vnitřním předpisem či jinou formou směrnic. O pracovní úraz se nemusí jednat pouze po vstupu do uzavřeného komplexu dané organizace, nýbrž i úraz na parkovišti může být vyhodnocen jako pracovní. Aby tato situace platila, je nutné, aby byl vjezd na parkoviště chráněn závorou, popřípadě jinou formou zabezpečení. Ta eliminuje možnost volného příjezdu na parkoviště osobám nepůsobícím v dané organizaci, popřípadě osobám bez povolení vjezdu např. od zaměstnavatele. Může se jednat o různé prohlídky firmy, návštěvy, aj.

- **Plnění pracovních úkolů a úkonů přímo s nimi související**

Každý úraz, který se stane při výkonu pracovních úkolů je kategorizován jako pracovní úraz. Existují však výjimky, kdy se o pracovní úraz nemůže jednat. Výjimka je aplikována, pokud se zaměstnanec dopustil excesu, čili určitého výstřelku, kterým se zásadně odklonil od plnění pracovního úkolu. Jako příklad lze uvést fyzické napadení spolupracovníka nebo jiného zaměstnance, kdy při aktu dojde ke zranění samotného aktéra. Pokud se prokáže exces jako příčina úrazu, nelze se bavit o pracovním

---

<sup>3</sup> ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*, Olomouc: Anag, 2013, s. 20 až s. 26

úrazu. Definice pracovních úkolů je zakotvena v ZP, konkrétně § 273 odst. 1: „*Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.*“<sup>4</sup>

Při plnění pracovních úkolů se často setkáváme s povinnostmi (úkony), které s nimi úzce souvisí a bez jejich naplnění by nemuselo docházet k hladkému a bezproblémovému plnění těchto úkolů. Úkony lze dle § 274 odst. 1 ZP rozdělit do skupin. Tři důležité nastíním, o dalších se budu zmiňovat v rámci následujících podkapitol:

### **1. Úkony potřebné k výkonu práce-**

Může se jednat o nutnost seřízení stroje, jako příklad uvedu pilu, kde určitou dobu směny je pila nastavená, aby řezala určitý rozměr. Jakmile se potřebné množství nařeže, přichází jiný rozměr, který je třeba nařezat. V tomto okamžiku zaměstnanci musí nastavit požadovaný rozměr tak, aby vyhovoval poptávaným parametrům. Dojde-li při úkonu k úrazu, jedná se o pracovní úraz.

### **2. Úkony během práce obvyklé-**

Do této skupiny lze zařadit např. návštěvu toalety. Jako příklad: zaměstnanec jde na toaletu uspokojit svojí potřebu, ale před jeho návštěvou zde bylo uklizeno včetně vytření podlahy a uklízečka zapoměla vyznačit mokrou podlahu příslušnou značkou. Zaměstnanec uklouzne a zlomí si ruku, úraz bude hodnocen jako pracovní.

### **3. Úkony potřebné před začátkem a po skončení práce-**

Mezi tyto úkony lze zařadit např. potřeba přípravy materiálu, nutnost převléknutí se do ochranného obleku nebo po skončení práce důkladně používaný stroj očistit. Jako příklad uvedu stroj na lakování dřeva, který je nutno po konci pracovní doby důkladně umýt, odstranit usazený lak a jednotlivé komponenty nechat vyschnout do druhého dne, kdy se na začátku směny zase stroj ze suchých a očištěných komponentů složí. Poté je opět možnost plnění pracovních úkolů v tomto případě lakování dřeva. Úrazy budou při tomhle úkonu pracovními úrazy.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v aktuálním znění č. 285/2020 Sb. [cit. 14. 2. 2021]

- **Činnost konána pro zaměstnavatele na základě cizího podnětu nebo činnost konána z vlastní iniciativy**

Stejně jako u plnění pracovních úkolů, tak ve většině případů úrazů při činnosti konané pro zaměstnavatele se jedná o pracovní úraz. Existuje i speciální činnost, která je konána pro zaměstnavatele, ale na podnět někoho jiného, než zaměstnavatele, i při těchto speciálních činnostech se bude jednat o pracovní úraz. Mezi instituce, které můžou tento podnět vydat, jsou dle § 273 odst. 2 ZP: odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP, člen evropské rady zaměstnanců, člen vyjednávajícího výboru nebo ostatních zaměstnanců. U činnosti konané z vlastní iniciativy existují výjimky, při kterých se o pracovní úraz nejedná. Demonstrativním příkladem je činnost konaná sice z vlastní iniciativy, ale přes výslovný zákaz zaměstnavatele, takže úraz, který při činnosti nastane nelze hodnotit jako pracovní.

- **Přestávka v práci na jídlo a oddech**

Každý úraz, který se stane o přestávce, je úrazem pracovním. Dle § 274 odst. 1 ZP jak již bylo zmíněno dříve, zapadá přestávka do skupin úkonů, přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů. Podmínkou je, aby se přestávka vykonávala v objektu zaměstnavatele, jinak se nejedná o pracovní úraz.

- **Stravování**

Zákoník práce nepovažuje stravování jako úkon přímo související s plněním pracovních úkolů ve smyslu § 274 odst. 1. Pokud se však stravovací zařízení nachází přímo v objektu zaměstnavatele, dala by se cesta do a z tohoto zařízení vyhodnotit jako pracovní úraz.

- **Pracovní cesta**

Ve smyslu § 273 odst. 1 ZP lze brát pracovní cestu jako plnění pracovních úkolů. Rozeberu zde příklad, ze kterého může vyplynout jak pracovní úraz, tak nepracovní úraz. Důležitou roli budou hrát okolnosti. Nastíníme si situaci: je daná trasa pracovní cesty a cesta je vykonávána ve firemním voze. Předmět posuzování bude odchýlení se z dané trasy. V případě, že se z dané trasy odchýlíme na základě vnějších podmínek, které jsme nemohli očekávat jako např. přírodní podmínky, popřípadě jsme nuceni se odchýlit z důvodu práce na cestě, autonehody, aj. Když za těchto okolností dojde k incidentu, bude se jednat o pracovní úraz. Pokud bude

důvod odchýlení čistě osobní, jako návštěva rodiny, kamarádů, aj. v tomto případě nebude úraz posouzen jako pracovní.

- **Cesta ze zaměstnání**

Jedná se o stejnou situaci, kterou jsme si charakterizovali u cesty do zaměstnání, jen s tím rozdílem, že se na ni díváme z druhého konce. A jak už tomu bylo u cesty do zaměstnání, tak ani u cesty ze zaměstnání se úraz, který se přihodí na této cestě, nedá klasifikovat jako úraz pracovní. Cesta ze zaměstnání počíná výstupem ze zabezpečeného komplexu organizace, popřípadě výjezdem ze zabezpečeného parkoviště až po bydliště zaměstnance.

#### 2.1.4 Příčiny pracovních úrazů

Dosud jsme si nadeřinovali druhy a situace, při kterých může dojít k pracovnímu úrazu. Už jsme se seznámili s kategorizací úrazů, tedy druhy a situacemi, při kterých k pracovnímu úrazu dochází. Jediná věc, která nám doplní skládačku vzniku pracovního úrazu, je jeho příčina. Informace vycházejí z roční zprávy o pracovní úrazovosti v ČR za rok 2019 od Státního úřadu inspekce práce.<sup>5</sup>

Dle ESAW ( European Statistics on Accidents at Work) v překladu Evropská statistika pracovních úrazů. ESAW dělí pracovní úrazy na 15 možných kategorií s tím, že se číslovat začíná na 0 a končí na 14.

Tab. 1 Příčiny pracovních úrazů podle ESAW 2019

| Příčina PÚ dle ESAW   | Počet úrazů |                     |                      |
|---|-------------|---------------------|----------------------|
|   | Celkem      | Z toho<br>Závažných | Z toho<br>Smrtečných |
| 0. Nezjištěno   | 107         | 92                  | 15                   |
| 1. Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu (nikoliv pracoviště)     | 1962        | 17                  | 1                    |
| 2. Chybějící nebo nedostatečná ochranná zařízení a zajištění        | 371         | 20                  | 2                    |
| 3. Chybějící (nepřidělené), nedostatečné nebo nevhodné OOPP         | 17          | 4                   | 1                    |
| 4. Nepříznivý stav nebo vadné uspořádání pracoviště, př. Komunikace | 10          | 10                  | -                    |

<sup>5</sup>Státní úřad inspekce práce, Roční zprávy, Pracovní úrazovost v ČR v roce 2019

|   |               |             |           |
|---|---------------|-------------|-----------|
| 5. Závady v osvětlení a viditelnosti, nepříznivé vlivy hluku, otřesů a vadného ovzduší na pracovišti (komunikace)   | 79            | -           | -         |
| 6. Nesprávná organizace práce   | 30            | 24          | 1         |
| 7. Neobeznámenost s podmínkami bezpečné práce a nedostatek potřebné kvalifikace (teoretických znalostí, dovedností, zácvičku, přizpůsobení)   | 10            | 10          | -         |
| 8. Používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazů, prodlévání v ohroženém prostoru  | 818           | 80          | 11        |
| 9. Odstranění nebo nepoužívání předepsaných bezpečnostních zařízení a ochranných opatření   | 8             | 4           | 1         |
| 10. Nepoužívání (nesprávné používání) předepsaných a přidělených OOPP (přístrojů)   | 133           | 17          | 1         |
| 11. Ohrožení jinými osobami (odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiná nesprávná a/nebo nebezpečná jednání druhých osob)   | 155           | 7           | 3         |
| 12. Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyzilogické stavy) | 3970          | 46          | 1         |
| 13. Ohrožení zvířaty a přírodními živly   | 178           | 8           | -         |
| 14. Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko   | 33 467        | 667         | 58        |
| <b>Celkem</b>   | <b>41 315</b> | <b>1006</b> | <b>95</b> |

Zdroj: Státní úřad inspekce práce

Statistiky jsou v tabulce uvedené pro úrazy, jejíž následná indispozice přesáhla délku tří kalendářních dnů. Z tabulky lze vyčíst, že mezi nejčastější příčinu pracovního úrazu za rok 2019 bylo chybně zhodnocené riziko. V rámci tohoto pochybení došlo k 33 467 úrazům zaměstnanců. V přepočtu na celkový počet úrazů napříč kategoriemi, který činil 41 315 úrazů, je to vskutku velká část celku. A zde

je určitě na místě apelovat na zaměstnavatele, vedoucí pracovníky, případně na samotné zaměstnance, aby hodnotili riziko zodpovědně a zhodnotit možné následky, myšleno úrazové následky. Protože čas jen tak nelze vrátit a následky mohou být katastrofální. Z celkového počtu úrazů, v důsledku nesprávného zhodnocení rizika bylo 667 závažných. Tito zaměstnanci určitě do budoucna budou více dbát na správné hodnocení rizika, protože stačilo málo a už by další chybné zhodnocení udělat nemohli. A tímto se dostáváme ke statistice zemřelých, těch bylo 58. Druhá nejčastější příčina, tedy nedostatečné osobní předpoklady k řádnému pracovnímu výkonu. Celkově jich bylo 3970. Mezera mezi první a druhou příčkou je opravdu značná. Závažných úrazů bylo 46 a smrtelných 1. A třetí příčku obsadila kategorie č. 1, tedy vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu konkrétně jich bylo 1962. Závažných 17 a smrtelných 1. Nejméně častá příčina s celkovým počtem úrazu 8 byla kategorie 9, pojednávající o nepoužívání ochranných prostředků.

Celkový počet úrazů za rok 2019 činil 41 315, vážných úrazů bylo 1006 a smrtelných 95.

### **2.1.5 Evidence pracovních úrazů**

Každý pracovní úraz je nutno ze zákona zaevidovat. Tato část se pokusí vyobrazit celý postup při evidenci pracovního úrazu spolu s jednotlivými povinnostmi zaměstnavatele i zaměstnance. Základním pramenem pro evidenci je opět ZP spolu s nařízením vlády č. 201/2010 Sb.

#### **2.1.5.1 Povinnosti zaměstnavatele**

Povinnosti zavazující zaměstnavatele jsou zakotvené v § 105 ZP: Zaměstnavatel, v jehož provozu, závodu, organizaci došlo k pracovnímu úrazu je ve smyslu tohoto paragrafu povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu, a pokud to zdravotní stav zaměstnance dovolí tak s jeho přítomností. K maximální efektivnosti objasnění příčiny je nezbytné, aby místo úrazu zůstalo nejlépe ve stejném stavu, jak vypadalo bezprostředně po úrazu.<sup>6</sup> Prioritou je samozřejmě zdraví zaměstnance. A pokud nelze zaměstnance vyprostit, aniž by bylo místo úrazu pozměněno, život zaměstnance dostává vždycky přednost. Jakmile dojde k vyproštění zaměstnance, je na místě mu případně poskytnout první pomoc, vyžaduje-li to jeho stav a dopravit ho k lékaři, u akutnějších případů zavolat lékařskou pomoc k němu. Dalším krokem je zabezpečení místa úrazu, tak aby

---

<sup>6</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., § 105, odst. 1 ve znění č. 285/2020 Sb.

nemohlo dojít ke zranění dalších přítomných zaměstnanců. Následně místo řádně zdokumentovat, ideálně nafotit, nahrát video.<sup>7</sup>

Ted' když už se zajistilo zdraví zaměstnance, i místo úrazu je dobře zabezpečeno, nastal čas, aby zaměstnavatel spolu s účastí odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP vyslechli případné svědky události, jejíž výpověď by mohla usnadnit příčinu vzniku úrazu. Spolu se svědky projde výslechem i přímý nadřízený zraněného zaměstnance. Po výslechu svědků a nadřízeného, dochází ke zkontrolování dokumentů v místě úrazu i mimo něj. V této dokumentaci se zjišťuje míra proškolení zaměstnance s prací s daným strojem, zprávy o bezpečnostních kontrolách stroje, opravách, aj. Panují po výše zmíněných krocích stále nejasnosti ohledně příčiny vzniku, událost se zrekonstruuje. Závěrem vyšetřování je zápis, protokol šetření nebo záznam o úrazu. Na základě těchto dokumentů je stanovena příčina, případně příčiny úrazu. Objasnění úrazu neslouží pouze jako zjištění příčiny případu. Závěr lze použít v prevenci proti obdobným událostem do budoucna. V případě, že zaměstnavatel preventivní opatření na základě zjištěných okolností nedodrží, neudělá nic proto, aby se obdobný úraz opět nestal, tak dojde ze strany inspektorátu práce k znatelným sankcím. Sankce samozřejmě může přijít hned při prvním pracovním úrazu, nedodrží-li zaměstnavatel své povinnosti.<sup>8</sup>

Dojde-li k pracovnímu úrazu u zaměstnance, nespádající pod zaměstnavatele A, v jehož objektu se úraz stal. Má za úkol dle § 105 odst. 1 ZP ohlásit tuto skutečnost zaměstnavateli B, pod kterého příslušný zaměstnanec spadá a povolit mu angažmá na šetření příčin vzniku úrazu a s dosaženými výsledky šetření ho seznámit. Jako příklad pro objasnění lze uvést pracovní úraz elektrikáře společnosti Usen, s.r.o, který vykonával úkon ve společnosti Drůbežářský závod Klatovy a.s.. Drůbežářský závod Klatovy vystupuje jako zaměstnavatel A, úraz se stal v objektu závodu. Zaměstnanec, který úraz prodělal, je elektrikář. Elektrikář není zaměstnancem závodu, a tedy se úraz musí nahlásit zaměstnavateli B, v tomto konkrétním případě společnosti Usen, s.r.o.

---

<sup>7</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s. 44

<sup>8</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s. 45



Hlavní nástroj, který slouží k evidenci pracovních úrazů, je kniha úrazů. Do této knihy má zaměstnavatel ve smyslu § 105 odst. 2 ZP povinnost evidovat všechny úrazy, i ty které nezpůsobily pracovní neschopnost nebo neschopnost nepřesáhla tři kalendářní dny. Dle § 105 odst. 3 ZP je dále zaměstnavatel povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, které způsobily pracovní neschopnost přesahující tři kalendářní dny nebo způsobily úmrtí zaměstnance. Jedno vyhotovení předá zraněnému zaměstnanci, dojde-li k úmrtí zaměstnance, vyhotovení se předá rodinným příslušníkům a druhé si ponechá.

Podle § 105 odst. 4 ZP musí zaměstnavatel ohlásit pracovní úraz a jeho záznam poslat příslušným institucím. Následující odst. 5 zavazuje zaměstnavatele k přijetí patřičných opatření k prevenci opakování stejného úrazu, jinak bude značně sankcionován ze strany inspektorátu práce, jak už jsem zmiňoval výše. Odstavec 6 pojednává o nemocech z povolání a těm patří samostatná podkapitola nazvána „Nemoci z povolání.“ Posledním odstavcem ve zmíněném paragrafu je odst. 7, v rámci tohoto odstavce stanoví vláda v rámci svého nařízení bližší postup při: A) způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů. B) Ohlašování úrazů. C) Vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu- hlášení změn. D) okruh orgánů a institucí, kterým se pracovní úraz bude ohlašovat, zasílá záznam o úrazu a záznam o úrazu- hlášení změn. E) Co se rozumí smrtelným pracovním úrazem pro statistické účely. F) vzor záznamu o úrazu a vzor záznamu o úrazu- hlášení změn.

#### **2.1.5.2 Nařízení vlády ve smyslu § 105 odst. 7 ZP**

K tomuto odstavci se vztahuje aktuální nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ve znění č. 170/2014 Sb. Jak už bylo výše avizováno, odstavec 7 obsahuje šest bodů respektive písmen, ke kterým má vláda prostřednictvím svého nařízení udat podrobnosti. Pomocí zmíněného nařízení se pokusím objasnit každé písmeno a k němu příslušící paragraf.

- **a) Způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů:**

Způsob nalezneme v § 2 odst. 1 až 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ve znění č. 170/2014 Sb. Odstavec první stanovuje náležitosti evidence údajů do knihy úrazů a samotnou formu knihy. Ve smyslu tohoto paragrafu může být kniha úrazů ve formě listinné nebo elektronické, není zde preferována

určitá forma, je zcela na vůli zaměstnavatele jakou formu si zvolí. Mezi náležitosti, které má kniha obsahovat dle odstavce 1:

Jméno, případně 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 zraněná část těla podle přílohy č. 3 k tomuto nařízení<sup>9</sup>; popis úrazového děje; druh úrazu; zdroj úrazu; příčiny úrazu; jména svědků úrazu; jméno a pracovní zařazení toho kdo údaj zaznamenal.

Pracovní úraz, který se stane v objektu zaměstnavatele č. 1 zaměstnanci, který ovšem spadá pod zaměstnavatele č. 2, tak jsou oba zaměstnavatele povinni ve smyslu odst. 2 tohoto nařízení zanést úraz do svých knih úrazů. Na základě žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat potvrzenou kopii nebo výpis údajů z knihy úrazů pojednávající o jeho úrazu. Žádost můžou podat i rodinní příslušníci zaměstnance, za podmínky že zaměstnanec utrpěl smrtelný úraz.<sup>10</sup>

- **b) Ohlašování úrazů**

Ohlašování je zakotveno v § 4 odst. 1 a 2, kdy první odstavec pojednává o ne-smrtelném pracovním úrazu a druhý o smrtelném pracovním úrazu. Oba má zaměstnavatel povinnost ohlásit bez zbytečných odkladů. Při ne-smrtelném pracovním úrazu se ohlašuje:<sup>11</sup>

Územně příslušnému útvaru Policie Česká republiky, pokud skutečnosti při vzniku pracovního úrazu naplňují znaky trestného činu. Odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP. Územní příslušnost se dle § 10 řídí místem, kde k úrazu došlo.

Příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, jejíž hospitalizace trvá déle než 5

---

<sup>9</sup> Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ve znění 170/2014 Sb.

<sup>10</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s. 42

<sup>11</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s. 43

kalendářních dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovouto hospitalizaci předpokládat.

Zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil.

Příslušnému obvodnímu báňskému úřadu u pracovišť, podléhající jeho činnosti (dozoru), dále pokud se jedná o závažný pracovní úraz.

U smrtelného pracovního úrazu se ohlašuje:<sup>12</sup>

Smrtelný úraz se ohlašuje stejným institucím jako ne-smrtelný úraz, ovšem s rozdílem u Policie České republiky se ohlašuje vždy. A kromě výše zmíněných institucí se u smrtelného úrazu navíc ohlašuje u zdravotní pojišťovny, u které byl zesnulý zaměstnanec pojištěn.

- **c) Vyhотовování a zasilání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu- hlášení změn:**

**Vyhотовit záznam o úrazu** je zaměstnavatel povinen, ve smyslu § 5, nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Jednu kopii záznamu o úrazu předá postiženému zaměstnanci a druhou si ponechá, v případě že dotyčný zaměstnanec na následky úrazu zemřel, záznam se předá jeho pozůstalým.<sup>13</sup> Nařízení vlády v rámci svých příloh, konkrétně příloha č. 1, obsahuje ve smyslu odst. 2 tohoto paragrafu vzor záznamu o úrazu.

**Zasílání záznamu o úrazu** je ukotveno v § 6 a § 7. Dle tohoto paragrafu lze zasílání záznamu o úrazu na dvě varianty, první varianta je ne-smrtelný úraz a druhá varianta je smrtelný úraz, na každou variantu má zaměstnavatel určitý časový úsek, do kdy je příslušný záznam nutné poslat. Hovoříme-li o ne-smrtelném úrazu, zde je povinen zaslat záznam o úrazu nejpozději do 5 dne následujícího měsíce. Výčet institucí, kterým je zaměstnavatel, tento záznam povinen zaslat, je téměř totožný s výčtem institucí, kterým se úraz ohlašuje, jedinou institucí navíc v tomto paragrafu

---

<sup>12</sup> Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. § 4 odst. 2 ve znění č. 170/2014 Sb.

<sup>13</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s. 43

je zdravotní pojišťovna, u které je zraněný zaměstnanec pojištěn.<sup>14</sup> Výčet institucí viz b) Ohlašování úrazu- ne-smrtný úraz. Druhou zmíněnou variantou je smrtelný úraz, tento záznam o úrazu musí zaměstnavatel poslat nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl příslušným institucím. Seznam institucí je stejný, jako u první varianty.

Speciální povinnost ukotvuje § 7a „Zaměstnavatel zašle pro účely likvidace pojistných událostí z důvodu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání záznam o úrazu i organizační jednotce pojišťovny, u které je pro tento účel pojištěn.“<sup>15</sup> Paragraf dále odkazuje na vyhlášku ministerstva financí č. 125/1993 Sb. ve znění č. 365/2011 Sb., konkrétně na § 8 písm. c), ve kterém je jasně stanoveno, že se zaměstnavatel v řízeních o náhradě škody řídí pokyny pojišťovny a bez souhlasu pojišťovny se nezavazuje k náhradě promlčené pohledávky.<sup>16</sup>

**Specifikace záznamu o úrazu- hlášení změn** (dále jen „hlášení změn“) najdeme v znění § 8. Hlášení změn, má povinnost zaměstnavatel opět poslat, nejpozději do 5 dne následujícího měsíce příslušným institucím, instituce jsou opět stejné, jak tomu bylo při „Zasílání záznamu o úrazu“. Povinnost, která vyplývá z § 7a se uplatní i zde. Při předávní vyhotovení se postupuje obdobně jako u záznamu o úrazu. Vzor hlášení změn je v příloze č. 2 tohoto nařízení. Hlášení změn musí zaměstnavatel vyhotovit, pokud již záznam o úrazu odeslal příslušným institucím, ale na povrch vyplavaly nové skutečnosti spojené s úrazem. A právě na základě těchto skutečností je nutno změnit uvedené údaje. Skutečnosti jsou následující:<sup>17</sup>

-Hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 po sobě jdoucích dnů.

-Pracovní neschopnost pro úraz byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu.

---

<sup>14</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s. 44

<sup>15</sup> Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. § 7a ve znění č. 170/2014 Sb.

<sup>16</sup> Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb. § 8 písm. c) ve znění č. 365/2011 Sb.

<sup>17</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*, Olomouc: Anag, 2013, s.

-Zaměstnanec postižený úrazem na jeho následky nejpozději do 1 roku zemřel.

-Změnily se pro zpracování a obsah záznamu důležité skutečnosti, jako zdroj, povaha, příčina aj. obdobné skutečnosti.

-Na základě téhož pracovního úrazu vznikla a byla ukončena další pracovní neschopnost.

Záznam o úrazu a hlášení změn je ve smyslu § 9 možno zasílat jak elektronicky tak v listinné podobě.

- **d) okruh orgánů a institucí, kterým se pracovní úraz bude ohlašovat, zasílá záznam o úrazu a záznam o úrazu- hlášení změn.**

Veškeré podrobnosti pro písmeno d) byly vyčerpány v rámci písmen a) až c) výše.

- **e) Co se rozumí smrtelným pracovním úrazem pro statistické účely.**

Dle § 3 je za smrtelný úraz považováno takové zranění, na základě kterého zaměstnanec umřel bezprostředně po úrazu, nebo na následky úrazu zemřel do 1 roka ode dne úrazu.

- **f) Vzor záznamu o úrazu a vzor hlášení změn**

Vzory jsou součástí příloh vládního nařízení.

### **2.1.5.3 Povinnosti zaměstnance**

Jakmile dojde k pracovnímu úrazu, zaměstnanec má povinnost tuto skutečnost ohlásit neprodleně svému přímému nadřízenému např. se může jednat o mistra. Podmínkou je zdraví zaměstnance, protože nemůže se vyžadovat po zaměstnanci, že úraz neprodleně ohlásí, pokud mu to stav nedovoluje. V případě, že zaměstnanec nedodrží tuto povinnost, tak v první řadě přichází v úvahu ztráta nároku na náhradu škody, která mu vznikla, dále zaměstnavatel se zpětnou platností nemusí úraz uznat jako pracovní. Jelikož se vlastně jedná o porušení povinnosti zaměstnance, mohla by tato okolnost vyústit i vypsání. Zaměstnanec musí nahlásit každý úraz, který se mu stane i sebezraněnější. Ohlásit musí i např. říznutí se o papír, opaření se horkou vodou při zalévání kávy, aj. I když samotného zaměstnance daný úraz nijak nelimituje a nepřikládá mu velkou váhu je povinen ho oznámit. Není-li zaměstnanec „aktivním účastníkem“ a tedy se stal svědkem úrazu např. kolegy, tak to musí opět ohlásit a poté má povinnost vypovídat jako svědek při objasňování vzniku události. Je opravdu důležité, aby jeho výpověď byla co možná nejpřesnější a hlavně podle pravdy. Pokud zaměstnanec při výpovědi nesdělí

všechny okolnosti podle pravdy, bude obtížnější přijít na správné preventivní opatření, které by mohlo zamezit vzniku dalšího obdobného případu.<sup>18</sup>

### 2.1.6 Náklady při pracovním úrazu

S každým pracovním úrazem přichází náklady spojené s náhradou vzniklé škody. Zaměstnavatel odpovídá za pracovní úrazy objektivně, tedy i v případech bez jeho zavinění. Z důvodu objektivní odpovědnosti na pracovních úrazech je zaměstnavatel pojištěn u pojišťovny. Pojišťovna škodu hradí jen do jisté míry. Subjektivní formu uspokojení může tvořit fakt, že se aspoň částečně vrátí náklady s pojistkou spojené. Při detailnějších propočtech lze snadno zjistit, že to platí tak možná teoreticky, ale praxe je úplně jinde. V důsledku vzniku těchto mimořádných nákladů dochází ke ztrátě nejen zaměstnavatele, ale promítne se to i do širšího společenského spektra. Hovoříme-li o společenském spektru, tak se ztráta promítne na národním důchodu v důsledku obou druhů pracovních úrazů. Dále lze do ztrát počítat náklady spojené s ústavní a ambulantní péčí, jednotlivé důchody jako invalidní, sirotčí a vdovské. Hovoříme-li o čistě nákladech dané organizace, závodu, provozu, ve které se pracovní úraz stal, přichází v úvahu dva typy nákladů: Přímé a nepřímé.<sup>19</sup>

Do přímých nákladů se řadí náklady přímo spojené s určitým konkrétním pracovním úrazem. Jedná se o následující: Úpadek výkonu a snížení celkové produktivity práce, náklady vynaložené na mzdy, platy, náklady spojené s odstraněním škod a případné provozní nápravy poruch, které úraz zapříčinily, náklady na náhradu škod, odškodnění pozůstalých, jiná materiální a finanční výpomoc. Pojišťovna, jak již bylo avizováno výše, nehradí plnou výši nákladů. Z přímých nákladů uhradí zaměstnavateli pojišťovna okolo 20 %, a tedy po jednoduché dedukci dojdeme k výsledku, že zaměstnavatel musí 80 % přímých nákladů uhradit ze své kapsy. A tato suma, kterou bude muset na své náklady uhradit, se v závěrečném zisku výrazně promítne. V důsledku toho je správnou cestou eliminovat rizika, která by mohla vést k vzniku pracovního úrazu. Je v zájmu každého zaměstnavatele se zaměřit na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) a věnovat jí maximální možnou pozornost, protože v čím

---

<sup>18</sup> BOZP dokumentace, aktuality, *Jednoduchý a rychlý návod, jak postupovat při pracovním úrazu* [Online] dostupný z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/navod-jak-postupovat-pri-pracovnim-urazu/>

<sup>19</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 234

lepším stavu budou jeho pracoviště a čím lepší budou jeho bezpečnostní protokoly, tím je menší pravděpodobnost, že dojde ke vzniku pracovního úrazu, a tedy povinnosti uhrazení 80 % nákladu spojených se vznikem tohoto úrazu.<sup>20</sup>

Do nepřímých nákladů se řadí náklady, které vznikají nezávisle, tedy není alfou a omegou přítomnost úrazového děje. Mezi tyto náklady řadíme: Ideální hodnotu pojistného, výdaje na léky a jiný zdravotnický materiál, náklady na pohotovostní záchranné čety, náklady mzdového, sociálního, osobního a právního útvaru, náklady spojené s úrazovou statistikou, náklady na hlášení a rozborů, ozdravné pobyty. Výši určitého typu nepřímého nákladu nelze tabulkově vyčíslit, každý případ je ojedinělý. Výše se většinou určuje v rámci všech pracovních úrazů, které se udály za určité období. Pro období je nejčastější měrnou jednotkou jeden kalendářní rok.<sup>21</sup>

### **2.1.7 Skoronehoda**

Skoronehoda je událost, která úzce souvisí s pracovním úrazem. Událost naplňuje podstatu úrazového děje. Skoronehodu lze zařadit ve stupni vážnosti před pracovní úraz. Podobnosti okolností u pracovního úrazu a skoronehody. U obou situací dojde k mimořádnému ději, jako příklad děje uvedu jeřáb přemísťující balík stavebního materiálu z místa A do místa B, který se při přemísťování uvolní z jeřábu a spadne na zem. Daný děj není očekáván a může způsobit újmu na zdraví zaměstnance.

Hovoříme-li o pracovním úrazu, tak na konci zmíněného děje dojde ke zranění zaměstnance, případně jiné osoby nacházející se v oblasti kam stavební materiál dopadne.

Na druhou stranu, při skoronehodě opět dojde k utržení balíku z jeřábu, ale v místě dopadu se nenacházela v daný moment žádná osoba a tedy nedošlo k újmě na zdraví, škoda bude maximálně na materiálu, který se v důsledku nárazu o zem poničil. Jako každý pracovní úraz, tak i skoronehoda by se měla ohlašovat vedoucímu zaměstnanci.

---

<sup>20</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 235

<sup>21</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, tamtéž

Ohlášení skoronehody by nemělo být v žádném případě sankcionováno. V případě, že by za ohlášením následovala určitá forma sankce, tak se to promítne negativně na budoucím ohlašování skoronehod. Zaměstnanec nebude přeci dobrovolně ohlašovat něco, za co mu bude ještě udělen postih.<sup>22</sup>

Skoronehodu lze brát jako znamení, co se může pokazit a způsobit závažné zranění, tudíž je namístě se snažit eliminovat rizika. Je tedy třeba ji důkladně prošetřit a stanovit si opravné prostředky, které zajistí preventivní účinky. Pokud se nepřikládá skoronehodě velká váha „přeci jen se nic nestalo“, je zde velice vysoká pravděpodobnost, že se daná situace bude opakovat, ale s tím rozdílem, že nebude vyhodnocována jako skoronehoda, nýbrž jako pracovní úraz, který může mít fatální dopad na zdraví ne jednoho zaměstnance.<sup>23</sup>

## 2.2 Nemoci z povolání

Definici nemocí z povolání nalezneme v § 271k ZP: Kde jsou jako nemoci z povolání kategorizované, takové nemoci, které jsou uvedené v zvláštním právním předpisu. Zmíněný zvláštní předpis je nařízení vlády č. 290/1995 Sb. ve znění č. 168/2014 Sb. Nemoc z povolání vzniká nepříznivým působením určitých faktorů za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Mezi faktory se řadí: Fyzikální, biologické, chemické a jinými škodlivými faktory. Seznam nemocí z povolání spolu s podmínkami vzniku jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

Když už jsme si nadefinovali nemoc z povolání, je na místě srovnání s pracovním úrazem. Hlavní rozdíl mezi těmito dvěma újmami na zdraví, je působení zevních vlivů při plnění pracovních úkolů, u pracovního úrazu je tato působnost krátkodobá a působí v horizontu minut. Na druhou stranu nemoc z povolání vznikne na základě dlouhodobého působení zevních vlivů, respektive faktorů při výkonu práce a působí dlouhodobě. Další rozdíl, který lze podotknout je, že se pracovní úrazy vyhodnocují podle situací, při kterých k nim došlo a ne podle výčtu typu úrazů ze seznamu, jak je tomu u nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou taxativně uvedené v příloze výše zmíněného vládního nařízení a musejí zároveň naplnit podmínku vzniku dané nemoci z povolání, která je taktéž uvedena v příloze, aby bylo možné újmu vyhodnotit jako nemoc z povolání.

---

<sup>22</sup> ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*, Olomouc: Anag, 2013, s. 27

<sup>23</sup> ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*, Olomouc: Anag, 2013, s. 28



Posudek zda se jedná o nemoc z povolání či nikoli posuzuje a uznává poskytovatel působící v oboru pracovního lékařství, musí mít udělené povolení ze strany ministerstva zdravotnictví k posuzování těchto nemocí.<sup>24</sup>

### **2.2.1 Legislativa**

Nemoci z povolání nalezneme hned v několika předpisech. První z nich je § 271k odst. 4. Druhý přímo navazuje na daný odstavec ZP a jedná se o nařízení vlády č. 290/1995 Sb. kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. V souvislosti s nemocemi z povolání lze dále zmínit zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách ve znění č. 277/2019 Sb. Na tento zákon přímo navazující vyhláška č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání.

### **2.2.2 Ohrožení nemocí z povolání**

Ohrožení nemocí z povolání pojednává o takové změně zdravotního stavu zaměstnance, která vznikla při práci v důsledku působení nepříznivých podmínek, při kterých dochází k vzniku nemocí z povolání, jen s rozdílem, že při ohrožení nemocí z povolání nedosahují takového stupně poškození zdraví, aby bylo možné je prohlásit za nemoc z povolání. Pokud by zaměstnanec nadále vykonával práci za stejných podmínek, zcela jistě by stav nebyl vyhodnocován jako pouhé „ohrožení“, ale jako plnohodnotná nemoc z povolání.<sup>25</sup>

### **2.2.3 Evidence**

Zaměstnavatel dle § 105 odst. 6 ZP musí vést evidenci zaměstnanců, kterým vznikla na jeho pracovištích nemoc z povolání a podniknout patřičné kroky k odstranění, případně minimalizaci rizikových faktorů, které způsobují ohrožení nemocí z povolání a nemoci z povolání.

## **2.3 Jiná újma na zdraví**

Podkapitola se zabývá újmou na zdraví, která nejde zařadit mezi pracovní úrazy ani nemoc z povolání. Existují speciální situace poškození zdraví na pracovišti. Jedná se převážně o alergické reakce, např. na specifický ochranný oblek, který podnik běžně používá, na různé chemické přípravky běžně používané:

---

<sup>24</sup> PICHTER, J. a kol., *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 748

<sup>25</sup> STIEBITZ, J., KOPECKÁ, M., KOČÍ, M., *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany,* Olomouc: Anag, 2013, s. 41

dezinfekce, ředidlo, aj. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout takové ochranné pomůcky zaměstnanci, na které nebude alergický, případně mu nebudou způsobovat tyto alergické reakce. Podle ustanovení § 271n odst. 2 ZP jedná-li se o jinou újmu na zdraví než je pracovní úraz, případně nemoc z povolání je zaměstnavatel povinen vzniklou škodu, nemajetkovou újmu nahradit, použije se pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 228

### 3. Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání

#### 3.1 Pracovní lékařství

Jedná se o obor, který pojednává o vlivu práce, pracovního prostředí spolu s pracovními podmínkami na zdraví zaměstnance. Obor dále hodnotí a dohlíží na dodržování zdravotních pracovních podmínek, kdyby se na ně nebral určitý zřetel, mohlo by dojít k rozvinutí nemocí z povolání, případně k pracovnímu úrazu a jiným újmám. Nejdůležitější podstata spočívá v ochraně zdraví pracovníků při práci. Hodnotí rizika a snaží se k nim naleznout pravá opatření, která by jejich působení úplně eliminovala, případně maximálně minimalizovala.<sup>27</sup>

##### 3.1.1 Preventivní prohlídka

Preventivní prohlídku lze rozdělit na vstupní a periodickou. Vstupní prohlídka je součástí kontroly před nástupem do zaměstnání a každý budoucí zaměstnanec je ze zákona povinen projít si takovou prohlídkou u závodního lékaře. Prohlídka má ověřit způsobilost zaměstnance k výkonu práce. Hodnotí se zdravotní nároky, které spolu konkrétní práce přináší a konkrétní podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Smyslem je eliminace kandidátů, kteří nesplňují zdravotní předpoklady k výkonu práce, a jejich případné přijetí by mohlo vést k vážnému pracovnímu úrazu, ne-li smrti. Vstupní prohlídka zaručuje významnou prevenci v předcházení pracovních úrazů. Když uchazeč úspěšně projde vstupní prohlídkou, je připraven k nástupu na dané pracovní místo. Další prohlídka, kterou bude absolvovat je periodická. Tedy prohlídka, která bude po určitém čase hodnotit, zda nedošlo k negativní změně zdraví zaměstnance, v důsledku výkonu práce. Náklady spojené s pracovnělékařskou prohlídkou jsou hrazeny zaměstnavatelem, v případě vstupní prohlídky, ji hradí uchazeč o zaměstnání, pokud ale uzavře se zaměstnavatelem pracovněprávní vztah, tuto prohlídku hradí zaměstnavatel.

Rozdíl mezi preventivní prohlídkou u praktického lékaře a preventivní prohlídkou u závodního lékaře je: „*Pracovnělékařskou (závodní) prohlídku může provést lékař pouze na základě podrobných znalostí zdravotní náročnosti konkrétní práce, pracovního prostředí a pracovních podmínek, za nichž zaměstnanec pracuje,*

---

<sup>27</sup> HRNČÍŘ, E., BRHEL, P., MANOUŠKOVÁ, M., *Pracovní lékařství- Základy primární pracovnělékařské péče*, Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 12

ale také na základě dosažení určitého stupně specializačního vzdělání v pracovním lékařství.“<sup>28</sup>

## 3.2 BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, je nedílnou součástí života každého pracujícího člověka. Každý pracovník při výkonu své práce má nárok dostat tu nejlepší ochranu, potřebnou pro práci. Pro příklad zaměstnanec má nárok na ochranu uší při výkonu práce ve zvlášť hlučném prostředí, ochrana je ve formě špuntů do uší, sluchátek. Dále je podstatné, aby byl dostatečně proškolen při práci s určitým zařízením, aby byl dostatečně obeznámen s jednotlivými bezpečnostními předpisy na pracovišti. BOZP tvoří souhrn pravidel dané legislativou, které si kladou za cíl prevenci vůči vzniku pracovních úrazů a jiné újmy na zdraví při výkonu práce.

### 3.2.1 Legislativa

Legislativa k BOZP je poměrně rozsáhlá a tak zde je 30 nejdůležitějších, které jsou následující:<sup>29</sup>

#### **Jako první si ze zmíněných vybereme zákony:**

Č. 262/2006 Sb. ZP

Č. 309/2006 Sb. O zajištění dalších podmínek BOZP

Č. 258/2000 Sb. O ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Č. 251/2000 Sb. O inspekci práce

Č. 174/1968 Sb. O státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Č. 372/2011 Sb. O zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

Č. 205/2015 Sb. Kterým se mění ZP a zrušuje se zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců

---

<sup>28</sup>HRNČÍŘ, E., BRHEL, P., MANOUŠKOVÁ, M., *Pracovní lékařství- Základy primární pracovnělékařské péče*, Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005, s. 125 [Cit. 20. 2. 2021]

<sup>29</sup> BOZP INFO, *Seznam zákonů, vyhlášek a vládních nařízení (aktuální a platná legislativa BOZP)*, 2016, [Online] dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/bozp-info-zakony-legislativa/>

### **Jako druhou kategorii zastávají nařízení vlády:**

Č. 101/2005 Sb. O podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

Č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Č. 201/2010 Sb. O způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.

Č. 375/2017 Sb. O vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů.

Č. 495/2001 Sb. Kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

Č. 21/2003 Sb. Kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

Č. 272/2011 Sb. O ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

Č. 291/2051 Sb. O ochraně zdraví před neionizujícím zářením

Č. 406/2004 Sb. O bližších požadavcích na zajištění BOZP v prostředí s nebezpečím výbuchu.

Č. 362/2005 Sb. O bližších požadavcích na BOZP na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.

Č. 591/2006 Sb. O bližších minimálních požadavcích na BOZP na staveništích.

Č. 28/2002 Sb. Kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese

Č. 378/2001 Sb. Kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.

### **Jako poslední kategorie jsou vyhlášky:**

Č. 180/2015 Sb. O pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním,...

Č. 104/2012 Sb. O stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání

Č. 432/2003 Sb. Kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií,...

Č. 50/1978 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu o odborné způsobilosti v elektrotechnice

Č. 85/1978 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení

Č. 18/1979 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu, kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení,...

Č. 19/1979 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu, kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení,...

Č. 73/2010 Sb. O stanovení vyhrazených elektrických technických zařízení, jejich zařazení do tříd a skupin a o bližších podmínkách jejich bezpečnosti,...

Č. 21/1979 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu, kterou se určují vyhrazená plynová zařízení,...

Č. 48/1982 Sb. Českého úřadu bezpečnosti práce, kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení.

### **3.2.2 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele**

Povinnosti zaměstnavatele jsou ukotveny v § 103 ZP. Každý zaměstnavatel je vázán povinností zajistit patřičné BOZP pro osoby zdržující se na jeho pracovištích, může se jednat o zaměstnance, inspektory, civilní návštěva, aj. Dohlédnou na to, aby zaměstnanec nevykonával práce, které jsou pro něj zakázané, ať už ze zdravotní způsobilosti nebo kvalifikační způsobilosti. Seznámení zaměstnance s kategorií, do které bude jeho práce spadat podle zvláštního právního předpisu č. 258/2000 Sb. O ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů. Zaměstnavatel, je dále zavázán sdělit zaměstnancům počet vyšetření, prohlídek, očkování, které musí zaměstnanec podstoupit, aby mohl danou práci vykonávat. Dále zaměstnavatel určí, u kterého vykonavatele pracovnělékařských služeb se zaměstnanci těmto prohlídkám podrobí.

Pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou zajistit adekvátní podmínky, informace a pokyny spojené s výkonem práce. Aby mohli zaměstnanci

vykonávat svoji práci efektivně a hlavně bez ohrožení zdraví a majetku. Pokud se vyskytnou nedostatky, je povinen je odstranit. Ze systémového úhlu pohledu by měl mít zaměstnavatel ve své organizaci zaveden interní předpis pojednávající o řízení BOZP. Rozsah předpisu se bude lišit podle určitých okolností, lze do nich zařadit velikost organizace, stupeň rizikovosti práce, aj.<sup>30</sup>

Zabezpečit informovanost ohledně BOZP zaměstnancům jiného zaměstnavatele. Informovanost spočívá v např. pokynech pro výkon práce, poskytování první pomoci, případná evakuace osob při mimořádných situacích.

Poskytovat možnost zaměstnanci nahlédnout do evidence o něm vedené v souvislosti se zajišťováním BOZP, např. evidence výkonu rizikové práce, evidence poskytnutí OOPP, lékařské posudky, aj. Zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. Vynucovat zákaz kouření na pracovišti, výjimky mohou tvořit zvláštní prostory přímo vyhrazeny pro užívání tabákových výrobků. Před každou změnou, pracovní pozice, pracovního postupu, pracovních podmínek, je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat a vést o něm dokumentaci. V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen zajistit proškolení zaměstnanců v problematice BOZP.<sup>31</sup>

Když už máme nadefinovaný výčet povinností zaměstnavatele, tak teď už v rámci této podkapitoly zbývá zaměstnanec. Povinnosti zaměstnance nalezneme v § 106 ZP:

Každý zaměstnanec má právo na tu nejlepší možnou ochranu, která je s výkonem práce neodmyslitelně spojená. Dále má právo na to znát rizika spjatá s jeho prací spolu s opatřeními, chránícího před těmito riziky. Alfou a omegou je aby informace byla předána zaměstnanci srozumitelně a hlavně aby ji pochopil.

Zaměstnanec dále může, odmítnou výkon práce, který přímo ohrožuje jeho zdraví, život nebo zdraví a život jiných osob. Odmítnutí se musí zakládat na vážném přesvědčení ze strany zaměstnance. Pokud je tato podmínka splněna, nelze odmítnutí vyhodnotit jak porušení (nesplnění) povinností zaměstnance.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 93

<sup>31</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 95

<sup>32</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 101

Zaměstnanec je dále povinen se podílet na bezpečné a zdraví neohrožujícím pracovním prostředí. Ve formě dodržování bezpečnostních opatření přijatých zaměstnavatelem nebo navržením vlastního řešení. Každý zaměstnanec je ze zákona povinen chránit svoje zdraví a vlastní bezpečnost i zdraví a bezpečnost ostatních zaměstnanců přímo souvisejícím s jeho činností. Kvalifikační předpoklady zaměstnance spočívají v znalosti právních a jiných předpisů, spolu s požadavky na BOZP ze strany zaměstnavatele.<sup>33</sup>

Povinnosti se účastnit jednotlivých školení, jako i ověření patřičných znalostí v BOZP a zdravotních prohlídek vyhlášených zaměstnavatelem. Dodržovat jednotlivé směrnice a pokyny k BOZP ze strany zaměstnavatele. Dodržovat bezpečnost chování na pracovišti, jmenovitě např. chůze po schodech, kdy je nutno využívat zábradlí k prevenci před pádem. Užívat daných pracovních postupů a ochranných pomůcek s výkonem práce spojených.<sup>34</sup>

Dále neužívat při výkonu práce alkoholické nápoje a jiné návykové látky. Nevstupovat na pracoviště pod jejich vlivem. Výjimku tvoří profese, ve kterých je alkoholický nápoj, nízkostupňové pivo podáváno jako ochranný nápoj. Dle zákona profese působící v mikroklimatických podmínkách (tepelně vlhkostní podmínky<sup>35</sup>), jedná se o práci v hutích, slévárnách, aj. Na popud oprávněného vedoucího zaměstnance, písemně zmocněného zaměstnavatelem, je povinen zaměstnanec podrobit zkoušce na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek. Zkouška probíhá většinou ve formě dechové, pokud tuhle zkoušku zaměstnanec odmítne, musí se dostavit k odborné lékařské prohlídce, kde dojde k zjištění na přítomnost alkoholu z krve. Odmítne-li i odbornou lékařskou prohlídku, bude se na osobu pohlížet jako na osobu pod vlivem.<sup>36</sup>

Jako už bylo v rámci oddílu 1.1.5.3 avizováno, musí zaměstnanec každý úraz ohlásit. Stejně tak musí ohlásit různé typy závad a poruch na pracovišti, které by mohly vést k vážné újmě na zdraví a celkově narušit bezpečnost práce.

---

<sup>33</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 101

<sup>34</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 102

<sup>35</sup> SZÚ, *Mikroklimatické podmínky vnitřního prostředí pracovišť*, [Online] dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/mikroklimaticke-podminky-vnitriho-prostredi-pracovist>

<sup>36</sup> Zákon č. 65/2017 Sb. O ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, § 20 odst. 2



### 3.2.3 Školení

Školení zaměstnanců v problematice BOZP je jednou z nejúčinnějších zbraní proti vzniku pracovního úrazu, nemoci z povolání a jiným újmám na zdraví, které vznikají na základě nedostatečných znalostí s danou problematikou. Školení úzce souvisí s povinnostmi zaměstnavatele, které jsme si již nadefinovali v rámci podkapitoly „2.2.2 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele“ a už tedy víme, že patří do jeho povinností. Školení lze rozdělit na tři pilíře:<sup>37</sup> První pilíř tvoří právní a jiné předpisy. Druhý pilíř zastává hodnocení rizik, o těch budu hovořit později. Třetí a poslední pilíř kategorizace práce. Všechny tři pilíře ve své podstatě můžeme nalézt obsažené v ZP a tedy nutnost je znát, abychom si byli dobře vědomi našich nároků a práv.

Průběh školení prvního pilíře, by neměl taxativně obsahovat výklad právního předpisu. V případě, že by to tak bylo, existuje velká pravděpodobnost, že by nebylo školení moc efektivní a porozumění na straně zaměstnanců by také moc velké nebylo. Je tedy žádoucí, aby se školení opíralo o interní předpis konkrétní společnosti, organizace, firmy, aj., ve kterém je právní předpis promítnut. Použití daného interního předpisu na situaci z praxe, konkrétně přímo z dané firmy, je nejúčinnější metoda jak docílit maximální možné efektivnosti školení. Z vlastní zkušenosti vím, že je nezbytně nutné ovládat teoretickou stránku věci, ale dokud není teorie aplikována v praxi a dotýčný si své znalosti nemůže vyzkoušet, po čase nabyté teoretické znalosti vymizí a bude nutné si je znovu do paměti vštípit.

Průběh školení by neměl vypadat jako prostá holá přednáška školitele, nýbrž by měla být řádně doplněna audiovizuálními prvky jako: prezentace, obrázky, video, aj. Školení za normálních podmínek probíhá v rámci pracovní doby a účast zaměstnanců je povinná. Motivace zaměstnanců, aby si ze školení odnesli, co možná nejvíce věcí, spočívá v příkladné účasti nadřízených zaměstnanců a případně i samotného zaměstnavatele. Tento prostý fakt skvěle psychologicky zapůsobí na zaměstnance, kteří si školení nepřijdou jen nuceně „odsedět“ a ve finále, když uvidí nadřízené, tak se nebudou cítit ukřivděně, že si musí něco odsedět a odnesou si

---

<sup>37</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 110

mnohem víc, než kdyby nebyli zúčastněni nadřízení. Nadřízení by měli jít svojí účastí vzorem.<sup>38</sup>

### 3.2.3.1 První pomoc

První pomoc, ve valné většině případu tvoří rozdíl mezi životem a smrtí. A každý by měl znát základy první pomoci, protože při snaze poskytnout první pomoc postiženému, nemůže člověk nic moc zkazit a i obyčejný člověk, který poskytne první pomoc, může zachránit druhému život. Doba mezi vznikem úrazu a příjezdem odborné pomoci, tedy zdravotní služby není velká, ale právě tento krátký úsek může být klíčový a díky první pomoci postižený může vydržet do příjezdu záchranné služby. Demonstrativní příklad, dojde k úrazu, kdy postižený tepenně krvácí a je v šoku, záchranná služba je přivolána, ale pokud by nedošlo k poskytnutí první pomoci od druhé osoby, postižený by do příjezdu záchranné služby vykrvácel a zemřel.

Z § 103 odst. 1 písm. j) plyne zaměstnavateli povinnost poskytnout první pomoc zaměstnancům. Prvním bodem k naplnění této povinnosti je stanovit počet zaměstnanců, kteří budou mít na starost řízení a poskytování první pomoci a postarají se o přivolání zdravotní služby, případně jiných sborů (Policie, Hasiči, aj.). Tito zaměstnanci projdou patřičným vyškolením u poskytovatele pracovnělékařské péče dané organizace, který si je plně vědom rizik na pracovišti, přeci jak už bylo v rámci „2.1 Pracovní lékařství“ zmíněno právě tento závodní lékař posuzuje způsobilost k výkonu práce na daném pracovišti dané firmy.<sup>39</sup>

Každé pracoviště je vybaveno lékárníčkou, která představuje základní nástroj první pomoci. Obsahuje patřičné pomůcky potřebné k primárnímu ošetření přímo na místě, než dorazí záchranná služba. Obsah lékárníčky není obecně přesně stanoven, jaké konkrétní léky a materiál má mít. Vybavení lékárníčky bylo dříve jasně stanoveno dle oborové normy (dále jen „ON“) 84 6635. Poslední znění této normy bylo k roku 1989. Zákonem č. 142/1992 Sb. O technických normách byly tyto ON zrušeny bez náhrady. Od té doby není obecně stanoveno vybavení lékárníček. Většinou se vybavení lékárníčky stanovuje na každou organizaci, firmu,..., zvlášť a to podle míry rizika. Jednotlivé vybavení lékárníčky se určuje ve

---

<sup>38</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 111

<sup>39</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 103

spolupráci se závodním lékařem, vykonávající pracovnělékařské služby pro daného zaměstnavatele. Ve smyslu zákona č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek BOZP a vyhlášky č. 79/2013 Sb. O pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Vybavení lékárníčky dle ON bylo následující:<sup>40</sup>

**Léčiva:** Acylpyrin (10 tablet) 2x, Carbosorb (tablety) 1x, Gastrogel (tablety) 1x, Ophtal 1x, Ataralgin 1x, Septonex 1x.

**Obvazový materiál:** Gáza hydrofilní skládaná sterilní (7,5 x 7,5 cm á 5 ks) 2x, Spofaplast (2,5 cm x 2 m) 1x, Spofaplast rychloobvaz (6 x 1 cm) 1x, Obinadlo hydrofilní sterilní (6 cm x 5 m) 2x, Obinadlo škrťící pryžové (70 cm) 1x, Obvaz NERIT 4x, polštářek PORIN 10x, Obinadlo hydrofilní sterilní (10 cm x 5 m) 10x, Šátek trojcípý 1x, Vata obvazová skládána (50g) 2x.

**Zdravotnické pomůcky:** Pinzeta anatomická 1x, Příručka „první pomoc“ 1x, Rouška resuscitační 2x, Špendlíky zavírací 6x, Teploměr lékařský v pouzdře 1x, TRAUMACEL zásyp 1x, Rukavice pryžové (latexové) chirurgické v obalu.

Všechno má určitou spotřební lhůtu a tak je nezbytně nutné lékárníčku nejméně 2x ročně zkontrolovat a případné prošlé medikamenty vyřadit a jelikož jsou prošlé medikamenty kategorizované jako nebezpečný odpad, tak je nelze jen tak vyhodit do koše, nýbrž je zanést zpět do lékárny.

### 3.2.3.2 Hledání rizik

Vyhodnocování rizik spadá pod druhý pilíř školení. Činnost, která zkoumá možná nebezpečí a jako základní otázku si klade „co se může špatného stát“, vyhodnocuje jednotlivé prvky pracoviště a snaží se přijít na potenciální slabé místo, kde by mohlo relativně dojít k újmě na zdraví zaměstnance. Zjistí-li se potencionální slabé místo, je povinností přijmout patřičné opatření, které by možnost vzniku újmy na zdraví v daném místě výrazně minimalizovala. Při vyhodnocování rizik se setkáváme s dvěma základními pojmy nebezpečí a riziko.

**Nebezpečí-** „Je zdroj potencionálního poškození nebo situace s potencionální možností úrazu, zranění nebo jiného poškození zdraví, je to zdroj ohrožení.“<sup>41</sup>

<sup>40</sup> PEVI, *Lékárnička na pracovišti* [Online] dostupné z: <https://www.pevi.cz/cz/zajimavosti-z-oboru/lekarnicka-na-pracovisti>

<sup>41</sup> ZSBOZP, *Prevence rizik, Rizika a nebezpečí* [Cit. 24. 2. 2021], [Online] dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci>

**Riziko-** „Je pravděpodobnost, že někdo může být zraněn nebo způsobena jemu újma na jeho zdraví, společně s potencionální závažnosti tohoto poškození zdraví“<sup>42</sup>

Příklad pro praktické vysvětlení: určitý typ chemické látky, se kterou je zaměstnancem manipulováno. Při manipulaci nepoužívá předepsané ochranné pomůcky. Nebezpečí v tomto případě tvoří chemická látka a riziko je vlastně možnost újmy na zdraví zaměstnance, protože nepoužívá ochranné pomůcky a může tedy dojít k úrazu ve formě poleptání kůže.

Když se objeví riziko, přichází se do fáze nazvané „hodnocení rizik“ před tím než se vrhneme do zběsilého přijímání různých opatření je potřeba důkladně zvážit jeho úroveň a jestli dané riziko není akceptovatelné (přijatelné). Probíhá ve třech krocích:<sup>43</sup> Prvním krokem je identifikace nebezpečí, dojde k zhodnocení všech možných nebezpečí. Druhým krokem je identifikace úrovně rizika pro každé hodnocené nebezpečí, kdy se promýšlí jednotlivé možné následky spojené s újmou na zdraví, do jak velké míry by bylo zranění vážné. A jako případným třetím krokem je identifikace opatření, ve kterém se je míra rizika příliš vysoká a neexistuje možnost brát riziko jako přijatelné a musí se přijmout patřičná opatření, které míru rizika výrazně sníží, případně úplně eliminuje.

Hodnocení rizik je vlastně každému z nás velice dobře známe, ať už o tom víme nebo ne, tak ho běžně v životě používáme. S hodnocením rizik se setkáváme v následujících situacích: Přejít přes cestu, než cestu přejdeme, rozhlédneme se a v případě že vidíme vozidlo se přibližovat, vlastně hodnotíme, jestli stihneme přejít nebo jestli řidič dává pozor a nemohlo by dojít k nehodě. Dále skákání šipky do rybníka, zhodnocujeme si možnou hloubku a případné následky, kdyby hloubka byla nedostačující jako třeba možnost ochrnutí.

V obou výše uvedených příkladech dochází k naplnění všech tří kroků. V prvním případě je prvním krokem nebezpečí ve formě blížícího se automobilu. Druhý krok, tedy míra rizika je vzdálenost blížícího se vozidla, je-li dostatečně daleko míra rizika je nízká, zanedbatelná, nebo pokud je vozidlo ve velmi blízké vzdálenosti od přechodu a nejeví žádné znaky zpomalování, je míra rizika velmi

---

<sup>42</sup> VALA, J., *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 38 [Cit. 24. 2. 2021]

<sup>43</sup> VALA, J., *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 39

vysoká. V případě vysoké míry rizika přejdeme k patřičnému opatření, tedy kroku třetímu. Počkám, až auto projede a bez problému přeždu cestu a nebudu se slepě vrhat na přechod v domnění, že řidič dává pozor a přesto dokáže zastavit.

Druhý příklad: nebezpečí- náraz hlavou na dno, riziko spojené s hloubkou a případné opatření, do rybníku neskočím po hlavě, ale třeba po nohou nebo neskočím vůbec.

Ve výše zmíněných třech základních krocích při hodnocení rizik v pracovním prostředí se mohou vyskytovat, ještě dva kroky, první krok navíc zapadá přesně mezi kroky 2. a 3., kdy je nutno provést rozhodnutí o preventivním opatření, ve kterém se stanoví způsob snížení rizik a jakmile je rozhodnuto, dostaneme se do kroku 3., který pojednává o přijmutí těchto opatření. A jako druhý krok navíc, respektive krok 4., který je nazván sledování a přezkum. Když už nějaké opatření zavedeme, je nezbytně nutné prověřit, jestli jsou daná opatření adekvátní a jestli splňují všechny parametry, pro které byly zavedené.<sup>44</sup>

### **3.2.4 Ochranné pomůcky**

Každý typ práce s sebou přináší určitá rizika při jejím výkonu a je tedy nutné používat určitý typ ochrany, aby byla práce co možná nejvíc bezpečná. Forma ochrany může představovat nošení pracovních rukavic, které chrání pracovníka před odřeninami a jinými povrchovými zraněními. Nebo povinné nošení bot s vyztuženou ocelovou špičkou. Tyto ochranné pomůcky nechrání před zvlášť těžkým úrazem, ale značně přispívají ke komfortu výkonu práce. Vezmeme-li si příklad pracovních rukavic, které chrání před povrchovým zraněním dlaně, jako jsou oděrky, puchýře, aj. Tak je na místě konstatovat, že práce bude probíhat snáz při používání rukavic než bez nich. Jsou charakterizovány jako osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen „OOPP“).

#### **3.2.4.1 OOPP**

Poskytování OOPP přijde na řadu, jakmile nelze rizika spojená s výkonem práce eliminovat na základě technických nebo organizačních opatření. OOPP jsou brána jako poslední možnost, vždy se nejprve snaží ochranu vyřešit pomocí

---

<sup>44</sup> VALA, J., *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 42

v předešlé větě zmíněných opatření.<sup>45</sup> Jedná se o speciální druh povinnosti zaměstnavatele, o této povinnosti blíže pojednává ustanovení § 104 ZP. Dle tohoto paragrafu jsou OOPP definovány jako forma ochranného prostředku, která chrání zaměstnance před riziky, aniž by ohrožovalo jeho zdraví, případně pracovní výkon. Musí dále splňovat požadavky ukotvené v Nařízení Evropského parlamentu a Rady 2016/425 ze dne 9. 3. 2016 o OOPP a zrušení směrnice Rady 89/686 EHS.

Nyní je nutné si představit příklady, které se berou jako OOPP, a které do nich nepatří.<sup>46</sup>

OOPP- Pracovní rukavice, ochranné brýle, přilba, speciální pracovní oděv, pracovní obuv (např. s vyztuženou ocelovou špičkou), sluchátka, reflexní oděvy, aj.

Jako OOPP nelze považovat- běžný pracovní oděv, výstroj a vybavení záchranných sborů, výstroj policejních a vojenských složek, sportovní vybavení, vybavení pro sebeobranu, aj.

Zaměstnavatel je povinen proškolit zaměstnance, jak s daným OOPP pracovat a jak ho používat. Protože v případě, že zaměstnanec nebude používat OOPP správně, tak jeho primární účel, tedy ochrana před určitým rizikem nebude naplněna a zaměstnanec bude riziku vystaven, jako by OOPP nepoužil.

Předávání OOPP by mělo probíhat na základě evidenčního listu. Tento list obsahuje následující: Osobní údaje zaměstnance, kterému je OOPP předáváno, jako jméno a příjmení, datum narození, profese, pracoviště; Seznam poskytnutých OOPP názvy, množství; Datum vydání a podpis výdejce; Datum přijetí a podpis příjemce. Následně by mělo přijít prohlášení o převzetí OOPP zaměstnancem, které bude chránit zaměstnavatele při případných náhradách pracovních úrazů a obsahuje písemné potvrzení zaměstnance, že byl s parametry užívání OOPP seznámen a je si vědom případných rizik vyplývajících z jejich nepoužívání.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 141

<sup>46</sup> BOZP.cz dokumentace, novinky, *OOPP- poskytování, směrnice, evidenční listy, práva a povinnosti*, [Online] dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/oopp-poskytovani-smernice-evidencni-listy-prava-a-povinnosti/>

<sup>47</sup> BOZP.cz dokumentace, novinky, *OOPP- poskytování, směrnice, evidenční listy, práva a povinnosti*, [Online] dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/oopp-poskytovani-smernice-evidencni-listy-prava-a-povinnosti/>

### 3.2.5 OZO

Zkratka OZO znamená odborně způsobilá osoba. Zaměstnavatel je povinen takovou osobu zaměstnávat, jedná se o fyzickou osobu, která se zabývá prevencí rizik. Samotný zaměstnavatel může tuhle činnost vykonávat sám, pokud je k tomu způsobilý. Problematika OZO je řešena podle stanoveného klíče:<sup>48</sup>

- **Nejvýše 25 zaměstnanců-** Disponuje-li zaměstnavatel patřičnými znalostmi, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám.
- **Rozmezí mezi 26 a 500 zaměstnanci-** I zde může zajišťovat sám, ale musí být odborně způsobilý, pokud není, musí se povinnosti ujmout jedna nebo více OZO.
- **Nad 500 zaměstnanců-** Tady už nemůže úkoly v prevenci rizik zajišťovat sám, nýbrž prostřednictvím jedné nebo více OZO.

### 3.2.6 Požární ochrana

Problematika požární ochrany úzce souvisí s BOZP. Skládá se ze tří základních pilířů:<sup>49</sup>

- **Evakuace-** Požární evakuační plán, evakuační cesty a výtahy
- **Bezpečný provoz technických a technologických zařízení-** Revize zařízení, rozvody plynu, aj.
- **Školení požární ochrany**

Povinnosti zaměstnavatele jsou stanoveny na základě míry požárního rizika, které se dělí do tří kategorií dle č. 246/2001 Sb. o požární prevenci

- Bez zvýšeného požárního nebezpečí
- Se zvýšeným požárním nebezpečím
- S vysokým požárním nebezpečím

---

<sup>48</sup> HŮRKA, P. kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 106

<sup>49</sup> NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 258

## 4. Druhy náhrad

Prodělá-li zaměstnanec pracovní úraz, je nutné si přiblížit způsob a výši nároků na straně zaměstnance, které mu spolu s úrazem náleží a na které má právo.

### 4.1 Rozsah náhrady škody a její zproštění při pracovním úrazu

Podkapitola vychází ze ZP, konkrétně z § 269 až § 271, v těchto paragrafech nalezneme veškeré podstatné informace související s touto podkapitolou. Výše zmíněné paragrafy se zabývají opět povinnostmi zaměstnavatele, dosud jsme hovořili o povinnosti při pracovním úrazu, při BOZP a nyní při náhradě škody. Škoda se nahrazuje v případech, že se jedná o pracovní úraz, tyto situace jsme si přiblížili v rámci podkapitoly „1.1.3 Pracovní den zaměstnance“. Je dále povinen nahradit škodu, i když dodržel veškeré povinnosti vyplývající z právních předpisů ohledně BOZP. Pokud se ovšem zbaví této povinnosti zčásti nebo úplně, není povinen ji hradit. Dle znění § 269 odst. 5 se za škodu nepovažuje případná ztráta na důchodu.

Případy, ve kterých se zaměstnavatel zproští své povinnosti k náhradě škody, jsou promítnuty ve zněních § 270 a § 271. Znění § 270 je děleno na dvě části, první část pojednává o celkovém zbavení povinnosti k náhradě škody a druhá část jen o částečném zproštění.

První část zprošťuje zaměstnavatele k této povinnosti v případě, že dojde ze strany zaměstnance k porušení právního nebo jiného předpisu, pokynu k zajištění BOZP a byl s nimi důkladně seznámen a jejich dodržování bylo systematicky vymáháno, kontrolováno ze strany zaměstnavatele. Dále v případě, že byl zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky a tedy nešlo učinit nic ze strany zaměstnavatele, aby se předešlo úrazové situaci. Podmínkou zproštění je, aby tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Druhá část, tedy částečné zproštění, přichází v situacích uvedených v části první a za podmínky, že skutečnosti uvedené v části první byly jednou z příčin vzniku škody. Nebo počínal-li si zaměstnanec v rozporu s běžným chováním, sice nedošlo k porušení právního nebo jiného předpisu k zajištění BOZP, ale lze předpokládat, že na základě svých zkušeností, kvalifikace si byl vědom toho, že si může způsobit újmu na zdraví a tedy jednal lehkomyšlně. Za lehkomyšlnost dle tohoto paragrafu nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání související s riziky práce.



Dosáhne-li zaměstnavatel zproštění zčásti, je ve smyslu tohoto paragrafu povinen stanovit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. Hovoříme-li o lehkomyšlném jednání zaměstnance, je zaměstnavatel povinen zaplatit minimálně 1/3 vzniklé škody.

Podle § 271 se zaměstnavatel nemůže zbavit povinnosti ve smyslu § 270, pokud došlo k pracovnímu úrazu zaměstnance při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo případně odvrácení možnosti újmy na zdraví nebo ohrožení života, ovšem za podmínky že zaměstnanec tento stav nevyvolal.

## **4.2 Náhrada při ne-smrtelem úrazu zaměstnance**

### **4.2.1 Náhrada za ztrátu na výdělku**

- **Po dobu pracovní neschopnosti**

Dle § 271a ZP tato náhrada náleží zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před událostí a plnou výší náhrady mzdy, platu ve smyslu ustanovení § 192 a plnou výší nemocenského. Z toho tedy vyplývá následující vzorec:  $X = \text{průměrný výdělek} - (\text{náhrada mzdy} + \text{nemocenské})$ . Tato náhrada mu náleží po celou dobu pracovní neschopnosti.

- **Po skončení pracovní neschopnosti (nebo uznání invalidity)**

Dle následujícího § 271b ZP náleží tato náhrada zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem pobíraným po pracovním úrazu, s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Vzorec bude následující:  $X = \text{průměrný výdělek} - (\text{pobíraný výdělek} + \text{invalidní důchod})$ . Tato náhradu mu náleží maximálně do konce měsíce, ve kterém zaměstnanec dovrší věku 65 let nebo do přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Z výdělku po pracovním úrazu se vypočítává nemocenské.

Náhrada dále náleží i zaměstnanci, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání. V tomto případě je výdělek po pracovním úrazu ve formě minimální mzdy, platné při prvním zařazením do evidence. Pobíral-li zaměstnanec tento typ náhrady před zařazením do evidence, tak mu bude náhrada vyplácená ve stejné výši, celou

dobu setrvání v evidenci. Jakmile už nebude řazen v evidenci, bude se náhrada vypočítávat klasicky, podle uvedeného vzorce výše.

Zaviní-li zaměstnanec svým přičiněním nižší výdělek než dosahují zaměstnanci, vykonávající stejný druh práce, tak se pro výdělek po pracovním úrazu použije průměrný výdělek, těchto zaměstnanců.

Odmítne-li zaměstnanec práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, bez opodstatněného důvodu, tak se použije vzorec:  $X =$  průměrná výdělek před škodou – výdělek za práci, která mu byla zaměstnavatelem zajištěna.

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

Podle § 271c ZP se tato náhrada vyplácí zaměstnanci jednorázově a to ve výši, stanovené vládním nařízením č. 276/2015 Sb. O odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Na základě tohoto nařízení jsou stanoveny výše náhrad, spolu se způsoby a postupy při vydávání lékařských posudků. Výše bolesti a ztížení společenského uplatnění je stanovena na základě bodů. Body jsou rozděleny pro pracovní úrazy a nemoci z povolání, převážně se zaměříme na body související s pracovními úrazy.

Stupeň bolesti pro jednotlivé poškození zdraví na základě zmíněných bodů, které jsou podrobně obsaženy v příloze č. 1 tohoto nařízení. Body jsou přidělovány na základě lékařského posudku, který ho vydá ve chvíli, kdy se zdravotní stav zaměstnance dostane do stabilizovaného stavu, respektive se jeho zdravotní stav nebude výrazně měnit.<sup>50</sup>

Hodnocení ztíženého společenského uplatnění je opět stanoveno na základě bodů, které obsahuje příloha č. 3 tohoto nařízení. I při tomhle bodovém hodnocení se vychází z lékařského posudku, který je vydaný až po roku, kdy došlo k poškození zdraví.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> PICHTER, J. a kol., *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 774

<sup>51</sup> PICHTER, J. a kol., *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 774

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

Ze znění § 271d ZP vyplývá, že tyto náklady náleží tomu, kdo je vynaložil. Konkrétní taxativní výčet nákladu není nikde uveden. Jako příklad lze uvést například rehabilitace, speciální zdravotnické zařízení, léky, aj. Náklady, které nehradí pojišťovna.<sup>52</sup>

### **4.2.4 Náhrada věcné škody**

Ukotvení nalezneme v § 271e ZP, zaměstnanci, který prodělal pracovní úraz, náleží náhrada věcné škody, tedy veškerých věcí, které se při úrazu poškodily, např. oblečení, boty, hodinky, aj. Zmíněný paragraf odkazuje dále na § 265 odst. 3 ZP, který pojednává o situacích, kdy se zaměstnavatel zbaví povinnosti hradit tuhle škodu. Dle něho není zaměstnavatel povinen hradit škodu vzniklou na dopravním prostředku, použitém k plnění pracovních úkolů bez souhlasu zaměstnavatele. Obdobě nenahrazuje škodu na předmětech, náradích, zařízeních, které zaměstnanec užívá při výkonu práce bez souhlasu zaměstnavatele.

### **4.2.5 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance**

Dle § 271f má nárok na náhradu nemajetkové újmy manžel, partner, dítě, rodič zaměstnance, který prodělal velice vážné ublížení na zdraví. Náhrada dále přísluší i ostatním osobám v poměru rodinném a obdobném, které mohou brát újmu zaměstnance za újmu vlastní.

## **4.3 Náhrada při smrtelném úrazu zaměstnance**

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

Nárok na ni má dle § 271g ZP ten kdo náklady vynaložil. X= Přiměřené náklady spojené s pohřbem – pohřebné (podle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, dle § 48 činí 5000 Kč). Jako výdaje spadající do přiměřených nákladů spojených s pohřbem, jsou ve smyslu tohoto paragrafu tyto: Pomník nebo deska (zřízení, i případná úprava), výdaje za pohřeb, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy a 1/3 obvyklých výdajů na smuteční oblečení pro osoby blízké. Výdaje na zřízení pomníku nebo desky odpovídají minimálně 1,5 násobku průměrné mzdy

---

<sup>52</sup> PICHTER, J. a kol., *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 776

v národním hospodářství, nyní činí 35 441 Kč = (34 766 [Všeobecný vyměřovací základ] x 1,0194[Přepočítací koeficient])<sup>53</sup>. Mzda musí být zjištěna z prvního až třetího čtvrtletí roku, před rokem kdy na náhradu vznikl nárok. Náhrada se zaokrouhluje nahoru na celé stokoruny.

#### **4.3.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

Náhradu nalezneme v § 271h ZP. Jak už z názvu plyne, náhrada náleží pozůstalým, kterým zesnulý zaměstnanec obstarával výživu nebo byl vázán povinností ji poskytovat. Náhradu pozůstalí pobírají do doby, do kdy by jim zesnulý zaměstnanec poskytoval výživu, maximální možná doba činní, do konce měsíce, ve kterém by dosáhl zaměstnanec 65 let.

Výši náhrady lze rozdělit na dvě kategorie. V první kategorii budou pozůstalý brát náhradu ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance před jeho smrtí. V druhé kategorii budou pozůstalý pobírat 80 % průměrného výdělku zaměstnance před jeho smrtí. Rozřazení do kategorií je vcelku jednoduchá záležitost. Klíčovým faktorem je počet osob, které byly na poskytování výživy závislé. Pokud se jednalo o jednu osobu, pobírá výši v první kategorii. Když počet osob byl dva a více, máme nárok na výši uvedenou v druhé kategorii.

Osoby, které spadají ať už do první nebo druhé kategorie, musejí počítat se skutečností, že od pobírané částky se odečte přiznaný důchod pozůstalým, který byl přiznán z důvodu úmrtí zaměstnance.

Náhrada nesmí přesáhnout hodnotu, na kterou by měl nárok při náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

#### **4.3.3 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalým**

Problematika je ukotvena v § 271i Na tento typ náhrad mají nárok stejné subjekty, jako v § 271f. Každý ze subjektů, kromě osob blízkých, má nárok minimálně na dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, platí zde stejné pravidlo jako u § 271g, kdy musí být mzda zjištěna za první – třetí čtvrtletí předešlého roku, před rokem kdy na náhradu vznikl nárok. Stejně tak se náhrada i tady zaokrouhluje nahoru na celé stokoruny.

---

<sup>53</sup> Nařízení vlády č. 381/2020 Sb. § 1 odst. 1 a 2

#### **4.3.4 Náhrada věcné škody**

Náhrada věcné škody při smrtelném pracovním úrazu je promítnuta v § 271j a obdobně jak tomu bylo u náhrady věcné škody při ne-smrtelném pracovním úrazu, tak platí i zde stejné zásady. S tím rozdílem, že náhrada nenáleží přímo zaměstnanci, ale jeho dědicům.

## 5. Závěr

Cílem práce bylo se seznámit s problematikou pracovní úrazovosti, její prevence a následné vzniklé nároky na straně zaměstnance.

Myslím si, že se mi stanovené cíle povedlo naplnit. Každou kapitolu jsem se snažil maximálně obsáhnout, první kapitola dle mého splnila stanovený cíl a jasně a efektivně vyobrazila pojmy související s pracovním úrazem. Druhá kapitola můj sledovaný cíl splnila částečně, vzhledem k nutnosti, abych nepřesáhl maximální možný počet stran, jsem byl nucen okolnostmi některé podkapitoly zkrátit, ne-li úplně odstranit. Třetí kapitola také splnila stanovený cíl.

Pracovní úraz je pojem, bez jehož znalosti se v životě těžko obejdeme. Pracovní úraz je a bude vždy součástí našich životů, protože každý z nás v určité etapě života začne pracovat, za účelem uspokojení svých potřeb a nákladů. U některých to bude dříve u některých později, bude záležet na jejich preferencích. Při každé práci se setkáme s pracovním úrazem, neexistuje práce, ve které bychom se s ním nemohli setkat. Existují však práce, které disponují menším rizikem než ostatní. Jako příklad lze uvést práci v kanceláři a práci truhláře. Při obou pracích může dojít k pracovnímu úrazu, ale jeho následky se budou zásadně u obou lišit.

Z hlediska prevence, je důležité, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec snažili dodržovat své povinnosti v problematice BOZP. Na straně zaměstnavatele ve formě interních předpisů, ochranných pomůcek, aj. Na straně zaměstnance, aby sám dbal na své bezpečí při práci např. ve formě užívání předepsaných ochranných pomůcek, výkonu práce podle nejlepšího vědomí a svědomí, aby nezpůsobil úraz někomu jinému svým chováním,....

Druhy náhrad lze rozdělit na dvě skupiny, první skupinu tvoří ne-smrtebné úrazy a druhou smrtebné úrazy. Nároky spolu s jednotlivými náhradami nalezneme v § 271 ZP.

Problematiku pracovní úrazovosti nalezneme v širokém spektru zákonů, vládních nařízeních nebo vyhlášek. Nejdůležitější z nich, ale je Zákoník práce, konkrétně zákon č. 262/2006 Sb. ve znění č. 285/2020 Sb.

## 6. Resumé

The subject of my bachelor thesis is „Work accident and employee rights“. My thesis contains three main chapters, which are supposed to help the reader understand the problematics of work accidents. These three chapters, try to explain every single concept in the context of work accidents along with employee rights after the accident and the types of compensations from it. My ideas are based on the law.

The first chapter is called „Basic concepts“ and it is focused on the definition of the work accident, types of a work accident, situations that end like work accident, causes of the work accident. The chapter also contains the obligation of an employer at work accident alongside the obligation of an employee. Not only work accidents are the subject of this chapter, but also other types of injuries from work such as occupational disease.

The second chapter „Prevention of work accidents and occupational disease“ is about prevention against that type of injuries. The chapter is divided into two subchapters, the first one is about work medical treatment service and the second one is about BOZP, this Czech abbreviation roughly translates to English as Safety and protection of health at work, Also this chapter, is about the obligations of an employer and an employee in tasks of BOZP based on the law. Subchapter also take a closer look at first aid, what things have to be inside of a medkit. What special equipment for protection employees deserve and have rights on it. Throughout the entire chapter, its introduce every single method, right and necessity that are supposed to be fulfilled by the law to achieve the best possible protection and prevention against work accidents and other types of harm.

The third chapter „Types of compensation“ contains information about any employee rights to compensate for the damage suffered during the work accident. The chapter is based on the Czech labour code 262/2006 Sb. By this code, we can divide compensations in two ways. The first way contains a work accident that didn't end lethally, so the employee is still alive after the accident. And the second way contains types of compensation for family members of a dead employee. The chapter is trying to help the reader, who is not adept in law, to understand the meaning of every single paragraph, which is about compensation rights.

## 7. Seznam použité literatury

### Knižní:

- BRHEL, P., HRNČÍŘ, E., MANOUŠKOVÁ, M. *Pracovní lékařství. Základy primární pracovnělékařské péče*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2005. 338s. ISBN: 80-7013-414-3
- HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 148s. ISBN: 978-80-7357-846-6
- KOČÍ, M., KOPECKÁ, M., STIEBITZ, J. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: Anag, 2013. 397s. ISBN: 978-80-7263-834-5
- NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 380s. ISBN: 978-80-7552-106-4
- PICHTR, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 1196s. ISBN: 978-80-7552-609-0
- ŠENK, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*. Olomouc: Anag, 2013. 382s. ISBN: 978-80-7263-837-6
- VALA, J. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 240s. ISBN: 978-80-7552-109-5

### Internetové zdroje:

- Oficiální webové stránky Státního úřadu inspekce práce- *Roční zprávy. Pracovní úrazovost 2019*. [Online] dostupné z: <http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>
- Oficiální webové stránky DokumentaceBOZP.cz- *Jednoduchý a rychlý návod, jak postupovat při pracovním úrazu*. 9. 6. 2017. [Online] dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/navod-jak-postupovat-pri-pracovnim-urazu/>
- Oficiální webové stránky DokumentaceBOZP.cz- *OOPP- poskytování, směrnice, evidenční listy, práva a povinnosti*. 3. 3. 2016. [Online] dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/oopp-poskytovani-smernice-evidencni-listy-prava-a-povinnosti/>
- Oficiální webové stránky Státního zdravotního ústavu (SZÚ)- *Mikroklimatické podmínky vnitřního prostředí pracovišť*. MATHAUSEROVÁ, Z. 14. 11. 2007. [Online] dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/mikroklimaticke-podminky-vnitriho-prostredi-pracovisti>
- Oficiální webové stránky PEVI- *Lékárnička na pracovišti*. 5. 11. 2010. [Online] dostupné z: <https://www.pevi.cz/cz/zajimavosti-z-oboru/lekarnicka-na-pracovisti>
- Oficiální webové stránky Znalostního systému prevence rizik v BOZP (ZSBOZP)- *Rizika a nebezpečí*. [Online] dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/rizika-a-nebezpeci/114-rizika-a-nebezpeci>



Oficiální webové stránky Bezpečnost práce.info- *BOZP INFO- seznam zákonů, vyhlášek a vládních nařízení (aktuální a platná legislativa)*. 22. 4. 2016. [Online] dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/bozp-info-zakony-legislativa/>

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ve znění č. 285/2020 Sb.

Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách ve znění č. 205/2020 Sb.

Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů ve znění č. 94/2021 Sb.

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře ve znění č. 540/2020 Sb.

Zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek BOZP ve znění č. 88/2016 Sb.

Zákon č. 65/2017 o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek ve znění č. 81/2018 Sb.

Vládní nařízení č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu ve znění č. 170/2014 Sb.

Vládní nařízení č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ve znění č. 224/2016 Sb.

Vládní nařízení č. 381/2020 Sb. o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2019,...

Vyhláška č. 79/2013 Sb. o některých ustanoveních zákon č. 373/2011 Sb., ve znění č. 436/2017 Sb.

Vyhláška č. 125/1993 Sb. kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace... ve znění č. 365/2011 Sb.

Vyhláška č. 104/2012 Sb. o posuzování nemocí z povolání