

Vysoká škola ekonomická v Praze

Bakalářská práce

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta podnikohospodářská
Obor: Podniková ekonomika a management



Název bakalářské práce:

Prevence rizik v oblasti BOZP se zaměřením na pracovní úrazy

Vypracovala: Klára Abíková

Vedoucí práce: Ing. Marie Hůlová, CSc.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
„Prevence rizik v oblasti BOZP se zaměřením na pracovní úrazy“
jsem vypracovala samostatně.
Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Praze dne 20. května 2010

Podpis

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat paní Ing. Marii Hůlové, CSc., za odborné vedení a konzultace, které přispěly k vytvoření této bakalářské práce. Zároveň také děkuji poškozenému panu T. M. za poskytnuté informace.

Obsah

Úvod	6
1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	7
1.1. Vymezení základních pojmů	8
1.1.1. Pracovní úraz	9
1.1.2. Ohrožení nemocí z povolání, nemoc z povolání	9
1.2. Ochrana zdraví zaměstnanců	10
2. Povinnosti a odpovědnost zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu/ nemoci z povolání	12
2.1. Povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu/ nemoci z povolání	12
2.2. Zbavení se odpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou situaci	14
3. Sankce postihující zaměstnavatele za nedodržení bezpečnostních předpisů	15
3.1. Od inspekce práce	15
3.2. Od pojišťovny	17
4. Odškodnění pracovních úrazů či nemocí z povolání	19
4.1. Ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	20
4.2. Ztráta na výdělku v případě skončení PN nebo uznání invalidity	21
5. Představení zaměstnavatele, zaměstnance a jeho pracovního místa	22
6. Vznik pracovního úrazu a jeho průběh	24
7. Situace po pracovním úrazu	27
7.1. Vyřešení pracovního poměru	28
7.2. Náhrada škody	30
8. Celková analýza případu	34
Závěr	39
Seznam použité literatury	41
Přílohy	43

Úvod

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci patří bezesporu k důležitým součástem řízení jakékoliv společnosti. Její důležitost je o to větší, neboť je tato oblast řízení spjata s lidským zdravím, které ovlivňuje a jeho nesprávná cesta může v některých případech vyústit až ke smrti zúčastněných osob. Práva a povinnosti, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou ustanoveny legislativně a management by se jimi měl řídit, aby tak dokázal co nejvíce ochránit zdraví jak své, svých zaměstnanců tak i blízkého okolí při práci.

Téma týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mě zaujalo natolik, že jsem se následně rozhodla zpracovat bakalářskou práci právě z této oblasti. Nejenom, že toto téma je velice zajímavé a důležité v souvislosti s řízením ve společnosti, ale také jeho součástí je nejdůležitější prvek lidského života, tedy zdraví. Zdraví má každý jedinec jedno, a proto by si ho měl náležitě chránit a vyhýbat se situacím, které by mohly zdraví ohrozit. Takovýchto situací je bezesporu v běžném, každodenním životě mnoho, nacházejících se v různých oblastech. Do těchto oblastí náleží také oblast, týkající se pracovní činnosti, i když se může zdát, že v této oblasti existuje mnoho pracovních činností, které jsou bezrizikové. Opak je ale pravdou. Každá pracovní činnost s sebou nese určitou míru rizika ohrožení zdraví. Tato míra rizika ohrožení zdraví může být natolik závažná, neboť je zde možnost jejího vyústění v pracovní úraz nebo nemoc z povolání a to s tím, že v nejhorších případech může pracovní úraz nebo nemoc z povolání končit smrtí lidského jedince. Právě na základě těchto skutečností by měla být podpora a péče zaměstnavatele, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jedním z jeho prioritních zájmů.

Hlavním cílem této práce je na základě analýzy nalézt pochybení v managementu BOZP v rámci konkrétního případu pracovního úrazu a navrhnout způsob vyřešení těchto pochybení, pokud je to možné. V první části mé práce se zaměřím na teoretickou oblast, kde obecně uvedu konkrétní náležitosti, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Neopomenu vymezit základní pojmy, které jsou s touto problematikou spjaty a následně možnosti ochrany zdraví zaměstnanců, dle dané legislativy. Dále se budu zabírat otázkou povinností a odpovědnosti zaměstnavatele, pokud již vznikne pracovní úraz nebo nemoc z povolání, otázkou zbavení se odpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou situaci či sankcemi, které mohou být uděleny zaměstnavateli v případě porušení bezpečnostních předpisů, které mohou vyústit ve vznik

pracovních úrazů nebo nemocí z povolání. Neopomenu se ani zabývat otázkou odškodňování, která je velice důležitá hlavně pro poškozeného zaměstnance.

V druhé části této práce, tj. praktické části, se budu věnovat konkrétnímu případu pracovního úrazu. Pracovní úraz budu identifikovat, jak z hlediska písemné dokumentace, tak i z hlediska otevřeného osobního dotazování s poškozeným zaměstnancem. Na tomto případě chci charakterizovat postup zaměstnavatele XY a.s. v dané situaci analyzovat stěžejní hlediska týkající se daného pracovního úrazu, shrnout je a k nim navrhnout nápravná opatření dle dané legislativy.

Závěr této práce bude spočívat ve shrnutí výsledků práce, stěžejních hledisek daného pracovního úrazu a zhodnocení všech navržených opatření.

1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Práce tvoří důležitou součást života všech pracovně schopných občanů. Přináší jim nejenom určitý zisk za vykonaný výkon, ale také pocit uspokojení a dosažení kariérního cíle. Každá práce resp. pracovní výkon ovšem s sebou nese určitou míru rizika. Tato míra rizika se případně projevuje jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Pokud se jedná, o zaměstnance může se projevovat toto riziko nejenom v možnosti ztráty zaměstnání či zhoršení podmínek na pracovišti, ale hlavně v případě ohrožení jeho zdraví při samotném pracovním výkonu.

Posledním jmenovaným rizikem, jeho řešením, ale prvořadně prevencí jeho vzniku, se zabývá obor „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ neboli BOZP.

Tento vědní obor má za úkol vytvářet určitý soubor pravidel, která mají chránit zaměstnance či zaměstnavatele, kteří jsou sami zaměstnanci, před negativními vlivy pracovního procesu. Daná pravidla jsou uvedena nejenom v legislativě státu, ale také v technických a interních pravidlech společnosti.

BOZP má chránit na základě svých pravidel, proti těmto rizikům vzniklým při pracovním výkonu:

- a) pracovním úrazem
- b) nemocí z povolání

- c) snížením pracovních podmínek (pohody).

Pravidla BOZP jsou ustanovena v legislativě státu. V tomto případě se povinnosti a práva zaměstnavatele, ale také zaměstnance nachází v Zákoníku práce České republiky. Kromě těchto právních ustanovení a organizací, zabývajících se problematikou BOZP v České republice, existují také určitá ustanovení, která jsou mezinárodní. Tato ustanovení vycházejí z práce Evropské unie, jejímž cílem je informovat o rizicích, která případně hrozí při pracovním procesu. Evropská unie v roce 1996 zřídila Evropskou agenturu pro bezpečnost a ochranu zdraví (EU-OSHA) sídlící ve španělském Bilbau, jejíž hlavní náplní práce je následující¹:

- a) spolupracovat s vládami, zaměstnavateli a zaměstnanci na podpoře kultury prevence rizik
- b) analyzovat nové vědecké výzkumy a statistiky týkající se rizik na pracovišti
- c) prostřednictvím Evropského observatoria rizik předjímat nová a vznikající rizika
- d) vyhledávat informace, správnou praxi a rady a dělit se o ně se širokým cílovým publikem, které zahrnuje mimo jiné sociální partnery - sdružení zaměstnavatelů a odborové organizace.

1.1. Vymezení základních pojmů

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je mezivědní obor. Též je možné na ni nahlížet jako na souhrn opatření, stanovených legislativou nebo zaměstnavatelem, která mají předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu².

Pro ujasnění významu předcházející definice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je vhodné vymezit následující pojmy:

Bezpečnost: rovnováha mezi absencí rizika a ostatními požadavky na výrobek, činnosti nebo provoz, včetně užitečnosti, vhodnosti a nákladů³

Ochrana: opatření přijatá ke snížení poškození vyvolané událostí⁴

Ohrožení: zdroj možného zranění či poškození zdraví při určité expozici a podmínkách⁵

¹ http://osha.europa.eu/de/about/index_html , Náplň práce EU-OSHA

² http://cs.wikipedia.org/wiki/Bezpe%C4%8Dnost_a_ochrana_zdrav%C3%AD_p%C5%99i_pr%C3%A1ci

³ NOVOTNÝ, Karel. *Slovník vybraných pojmů vztahujících se k hodnocení rizik podle § 132a odst. 3 zákoníku práce*. Rožnov pod Radhoštěm: Rožnovský vzdělávací servis, 2000. 104 s.

⁴ <http://www.bozpinfo.cz>

⁵ <http://www.bozpinfo.cz>

Poškození: změna vlastností objektu nebo průběhu činností v důsledku působení vnějších vlivů, přičemž po dobu této změny dochází ke snižování funkční schopnosti⁶

Riziko: kombinace pravděpodobnosti výskytu škody (úrazu) a závažnosti této škody (úrazu)⁷

Pracovní proces: posloupnost interakce zaměstnance, pracovního vybavení, materiálu, energie a informací pracovního systému v čase a prostoru⁸.

Kromě toho existují ještě další dva pojmy, které bezvýhradně souvisí s problematikou BOZP tedy pracovní úraz a nemoc z povolání.

1.1.1. Pracovní úraz

Pracovním úrazem je dle § 380 Zákoníku práce poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Ovšem pracovním úrazem není pouze úraz, který vznikl náhlým působením zevních vlivů, ale může jím být také situace, kdy je zaměstnanec podrobován dlouhodobé zátěži, která je pro něj nepřiměřená a tato dlouhodobá situace vyplyne ve vznik pracovního úrazu.

Důležitým konstatováním je skutečnost, že pracovním úrazem není úraz, který vznikl při cestě do zaměstnání a zpět.

1.1.2. Ohrožení nemocí z povolání, nemoc z povolání

Následující pojmy „ohrožení nemocí z povolání“ a „nemoc z povolání“ mají mnoho společného.

Ohrožením nemocí z povolání se rozumí dle § 347 Zákoníku práce takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání⁹, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické

⁶ Tamtéž

⁷ ČERMÁK Ing., Jaroslav. *Bezpečnost práce*. Praha: EUROUNION Praha s.r.o., 2008. 63 s.

⁸ ČERMÁK Ing., Jaroslav. *Bezpečnost práce*. Praha: EUROUNION Praha s.r.o., 2008. 62 s.

⁹ Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění vyhlášky č. 38/2005 Sb.

zařízení, příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání¹⁰. Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání a podmínky, za jakých se uznávají.

V případě ohrožení zaměstnance nemocí z povolání je zaměstnavatel dle § 41 Zákoníku práce povinen převést zaměstnance na jinou práci pokud ji nesmí dále vykonávat pro onemocnění nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí.

Nemoc z povolání je definována jako nemoc, vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání¹¹. Nepůsobí tedy krátkodobě a náhle s výjimkou akutní otravy chemickými látkami.

1.2. Ochrana zdraví zaměstnanců

Povinnosti zaměstnavatele, a tím pádem ochrana zaměstnance, jsou uvedeny v Zákoníku práce, část pátá. Zákoník práce definuje nejenom práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele pro předcházení rizik, ale také postupy při vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele patří¹²:

- zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce
- povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích
- náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Zákoník práce § 102 definuje následující z nejdůležitějších povinností zaměstnavatele:

¹⁰ Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

¹¹ Vyhláška č. 342/1997 Sb., nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

¹² §101 Zákoníku práce

- povinnost vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům
- povinnost soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje
- přijímat opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím pracovní lékařskou péči
- přizpůsobovat opatření měnícím se skutečnostem, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

Dále je zaměstnavatel povinen dodržovat následující ustanovení¹³:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti
- zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích, obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí
- zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Dle § 104 Zákoníku práce, který se týká ochranných pomůcek, je zaměstnavatel povinen:

- poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, tedy takové ochranné prostředky, které chrání zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem¹⁴
- osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu,

¹³ § 103 Zákoníku práce

¹⁴ Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

2. Povinnosti a odpovědnost zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu/nemoci z povolání

Dle uvedených informací je zaměstnavatel povinen předcházet vzniku pracovních úrazů či nemocí z povolání a snažit se minimalizovat rizika spjatá s jejich vznikem. Ovšem v některých případech, ať už po dodržování veškerých požadavků či nedodržování, přesto dochází ke vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

2.1. Povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního úrazu/nemoci z povolání

Pokud již došlo ke vzniku pracovního úrazu je zaměstnavatel dle Zákoníku práce povinen postupovat na základě následujících bodů, které se liší v případě pracovního úrazu bez či s následkem smrti:

- objasnit příčiny vzniku pracovního úrazu za přítomnosti poškozeného zaměstnance, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, svědků, odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijmout taková opatření, aby došlo k minimalizování či k úplnému zamezení rizika jeho opětovného opakování
- pokud možno neměnit stav na místě vzniku pracovního úrazu do té doby, dokud se nevyjasní příčina a okolnosti jeho vzniku.

Dále má zaměstnavatel povinnost sepsat záznam o vzniku pracovního úrazu, včetně všech náležitostí, zaslat jej zaměstnanci a dotyčným orgánům dle nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz bez zbytečného odkladu:

- státnímu zástupci či územně příslušnému útvaru Policie ČR, pokud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal
- organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu
- příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, došlo-li k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho doзору, nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu doзору podle zvláštního zákona¹⁵, vyžaduje-li poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní.

Při vzniku pracovního úrazu s následkem smrti je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost neodkladně nahlásit daným orgánům:

- územně příslušnému útvaru Policie ČR
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal
- zdravotní pojišťovně
- organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu
- příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, došlo-li k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho doзору, nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu doзору podle zvláštního zákona¹⁶.

Při případech nemocí z povolání je zaměstnavatel povinen:

- vést evidenci zaměstnanců, u kterých byla uznána nemoc z povolání, vzniklá na pracovištích zaměstnavatele

¹⁵ Zákon č. 542/1991 Sb., zákon č. 315/2001 Sb.

¹⁶ Zákon č. 542/1991 Sb., zákon č. 315/2001 Sb.

- uplatnit taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemoci z povolání nebo nemoc.

2.2. Zbavení se odpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou situaci

Pokud vznikne pracovní úraz či je prokázána nemoc z povolání, je ve většině případů zodpovědný za tuto situaci zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen dle Zákoníku práce zjistit příčiny vzniku dané situace a přijmout taková opatření, aby se situace neopakovala.

Existují, ale případy, kdy zaměstnavatel podnikne taková ochranná opatření, která zabraňují rizikům vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání, a přesto daná situace nastane. V některých případech se může stát, že vina není na straně zaměstnavatele, ale naopak na straně zaměstnance. Zaměstnavatel se může na základě šetření dané události zbavit odpovědnosti zcela nebo částečně. Vymezení a možnosti zbavení se odpovědnosti zaměstnavatele za vzniklou situaci stanovuje § 367 Zákoníku práce.

Zbavení se odpovědnosti – zcela

Zaměstnavatel se může zbavit odpovědnosti zcela, pokud šetřením dané události bylo zjištěno, že důvodem vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání, bylo porušení právních či ostatních předpisů vycházejících z legislativy. Dále se může jednat o porušení pravidel, která jsou určena k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se kterými byl zaměstnanec seznámen a zaměstnavatel kontroloval pravidelně jejich znalost a dodržování v praxi.

Dalším předpokladem zbavení se zcela odpovědnosti zaměstnavatele je stav, kdy zaměstnanec, který porušil daná pravidla, byl v době vzniklé situace pod vlivem alkoholických látek nebo jiných omamných látek, jejichž požití způsobilo vznik pracovního úrazu a zároveň zaměstnavatel nemohl jeho vzniku zabránit.

Zbavení se odpovědnosti – částečně

Druhou možností zbavení se odpovědnosti zaměstnavatele je zbavit se ji částečně. Tuto možnost lze využít v případech, kdy výsledkem šetření vzniku pracovního úrazu se stávají příčiny uvedené při zbavení se odpovědnosti zcela. V tomto případě se zaměstnanec nechoval

obvyklým způsobem, a i když neporušil právní ani bezpečnostní předpisy, byl si vědom, že svým chováním si může způsobit pracovní úraz.

V tomto případě určí zaměstnavatel výši škody, kterou nese zaměstnanec za podmínky, že minimálně za 1/3 škody je odpovědný zaměstnavatel.

3. Sankce postihující zaměstnavatele za nedodržení bezpečnostních předpisů

Pokud dojde ke vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání a příčinou jejich vzniku jsou bezpečnostní předpisy, které zaměstnavatel porušil, může být udělena zaměstnavateli sankce od některé z následujících institucí.

Mezi tyto instituce, od kterých je možné sankci obdržet bezpodmínečně, patří inspekce práce a dále také zdravotní pojišťovna.

3.1. Od inspekce práce

Práva a povinnosti Státního úřadu inspekce práce resp. státního inspektorátu práce a k němu příslušejících oblastních inspektorátů práce jsou uvedeny v zákoně č. 251/2005 Sb. Státní inspektorát práce je zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí a jeho sídlo se nachází v Opavě. V čele Státního inspektorátu práce stojí generální inspektor, který je do této funkce jmenován. Úkolem Státního inspektorátu práce a jednotlivých oblastních inspektorátů je kontrolovat dodržování povinností, které stanovuje zákon. Pokud se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinností těchto institucí kontrolovat dodržování právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a také k zajištění bezpečnosti technického zařízení, které by mohlo svou činností ohrozit bezpečnost a zdraví na pracovišti.

Mezi činnosti Státního inspektorátu práce mimo jiné dle zákona č. 251/2005 Sb. patří:

- řízení inspektorátů, které jsou jemu podřízenými
- zpracovávání ročních programů kontrolních akcí, které následně předává ministerstvu
- koordinace kontroly prováděné inspektoráty

- možnost vyžadovat od jiných správních úřadů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek, v nezbytně nutném rozsahu informace potřebné k výkonu kontroly
- spolupracovat s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek.

V souvislosti s pracovním úrazem Státní inspektorát práce vede informační systém o pracovních úrazech a informační systém, který je soustředěn na rizika při práci a na opatření k jejich odstraňování, které jsou zjišťovány pomocí kontrol.

Informace z informačního systému o pracovních úrazech jsou poskytovány dále také ministerstvům nebo České správě sociálního zabezpečení.

Informační systém o pracovních úrazech obsahuje následující informace:

- o osobě, které vznikl pracovní úraz
- o zaměstnavateli a činnosti, při které došlo ke vzniku pracovního úrazu
- o samotném pracovním úrazu tj. druh zranění nebo příčina vzniku.

V souvislosti s informacemi z informačního systému soustředěného na rizika při práci, jsou vyžadovány následující údaje:

- o zaměstnavateli
- o rizicích při práci a opatřeních, která byla pro jejich minimalizaci určena.

Jednotlivé oblastní inspektoráty práce mají dle zákona č. 251/2005 Sb. § 5 např. následující povinnosti:

- kontrolovat dle § 3 zákona č. 251/2005 Sb.
- ukládat opatření k odstranění nedostatků při kontrole
- kontrolovat plnění opatření k odstranění těchto nedostatků
- poskytovat informace Státnímu inspektorátu práce mimo jiné o pracovních úrazech a také rizicích při práci, které byly zjištěny pomocí kontroly, aby mohl být z těchto informací vytvořen informační systém
- má pravomoc kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů.

V případě nedodržování předpisů daných legislativou má inspektorát práce pravomoc uložit zaměstnavateli sankce.

Tyto sankce mohou být různého typu, od uložení peněžních pokut až k zakázání činnosti. Pokud se jedná o přestupky v oblasti bezpečnosti práce je inspektorát práce oprávněn uložit pokutu pohybující se až do výše 2 000 000 Kč, a to dle vážnosti přestupku.

Mezi nejdůležitější pokuty dle zákona č. 251/2005 Sb., které se týkají otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, patří:

Dle zákona §	Provinění	Maximální pokuta
§ 28	Neprojednání s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci	300 000 Kč
§ 30	Přestupky na úseku bezpečnosti práce viz příloha	2 000 000 Kč
§ 32	Dopuštění se správního deliktu na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví tím, že nezajistí, aby technická zařízení stanovená zvláštním právním předpisem, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, obsluhovaly jen zdravotně způsobilé a zvláště odborně způsobilé fyzické osoby	2 000 000 Kč

Inspekce práce dále dle zákona č. 251/2005 Sb. může udělit pokuty i z jiného důvodu, ovšem jejich výše se maximálně pohybuje v částce 2 000 000 Kč. Právě tato částka je nejvyšší v případě pokut v oblasti bezpečnosti práce, protože v této oblasti může dojít k nejzávažnějším důsledkům nedodržování právních předpisů tj. smrti.

3.2. Od pojišťovny

Pojišťovna, u které je zaměstnavatel pojištěn, mu může udělit také určité sankce. Jedná se o přírážku k pojistnému zaměstnavatele. Dále je ze strany pojišťovny možnost, odmítnutí plnění pojistného za pracovní úraz.

Pokud se jedná o první ze jmenovaných důvodů, pravomoc vyměřit přírážku k pojistnému zaměstnavateli dává pojišťovně zákon č. 48/1997 Sb. § 45.

Pojišťovna tedy může vyměřit přírážku k pojistnému, pokud došlo k opětovnému vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to ze stejných příčin. Tato sankce může znamenat přírážku k pojistnému až do výše 5%.

Další možností, uvedenou v zákoně č. 48/1997 Sb. § 45, je udělení pokuty zaměstnavateli v případě, že nesplní povinnost zasílat kopie o pracovních úrazech pojišťovně, a to ve vymezeném období tj. za uvedený měsíc, nejpozději do pátého dne následujícího měsíce.

V tomto případě může pojišťovna udělit pokutu až do výše 100 000 Kč.

Odmítnutí plnění pojistného ze strany pojišťovny v případě vzniku pracovního úrazu vyplývá z vyhlášky č. 125/1993 Sb. Pojišťovna má tedy právo, dle § 10 dané vyhlášky vůči zaměstnavatelům na náhradu a to až do celkové výše poskytnutého plnění v těchto případech:

- způsobil-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec zaměstnavatele škodu úmyslně, pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky
- došlo-li ze strany zaměstnavatele nebo jejího zaměstnance k zvláště závažnému porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a pokud toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem škody
- došlo-li ke škodě v přímé souvislosti s výkonem činnosti provozované neoprávněně.

Pojišťovna má právo se stejným způsobem zachovat i v případě, pokud došlo ke vzniku pracovního úrazu následkem porušení pracovních povinností v pracovně právních vztazích. Výše odmítnutí plnění, resp. náhrada žádaná po zaměstnavateli, je stanovena maximálně částkou, kterou může zaměstnavatel, dle pracovněprávních předpisů, požadovat na odpovědném zaměstnanci.

Ovšem dokazování těchto skutečností, aby se pojišťovna mohla alespoň částečně zbavit vyplácení pojistného plnění zaměstnanci, je velice složité. Jedná se zejména o ty případy, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, ale příčinou bylo porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnavatele. V tomto případě nemůže (nemělo by) dojít k situaci, že pojišťovna odmítne vyplácet pojistné plnění zaměstnanci. Pojišťovna by měla i nadále vyplácet pojistné plnění

zaměstnanci a případné uplatnění odmítnutí úplného či částečného vyplácení pojistného řešit přímo se zaměstnavatelem.

4. Odškodnění pracovních úrazů či nemocí z povolání

V případě, že dojde ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přísluší zaměstnanci, pokud příčiny vzniku pracovního úrazu nedokazují, že si ho zavinil vlastním přičiněním, určité odškodnění.

Zákoník práce část II. Hlava osmá § 193 stanovuje možnosti náhrad, které přísluší zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz bez následku smrti. Patří mezi ně:

- ztráta na výdělku
- bolest a ztížení společenského uplatnění
- náklady spojené s léčením
- věčná škoda.

Způsob a výše odškodnění pracovních úrazů nebo nemocí z povolání je zaměstnavatel povinen projednat co nejrychleji jak se zaměstnancem, tak s odborovou organizací.

V případě, že vznikne pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jejímž výsledkem je smrt zaměstnance, je zaměstnavatel povinen dle Zákoníku práce § 197 poskytnout podle své zodpovědnosti následující náhrady:

- na účelně vynaložené náklady spojené s jeho léčením
- na úhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- na výživu pozůstalých
- na jednorázové odškodnění pozůstalých
- na věcné škody.

Dané typy náhrad ale nemusí být zastoupeny najednou v každém případě. Je velmi pravděpodobné, že budou zaměstnanci příslušet pouze některé náhrady. Tato možnost se liší dle vážnosti případů.

Možnosti náhrad jsou v podstatě jasné dány. Otázkou ovšem je, co se stane se zaměstnancem, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, během pracovní neschopnosti. Zda kromě nemocenských dávek bude ještě dostávat náhradu za ztrátu na výdělku a zda ji bude i nadále pobírat v případě ukončení pracovní neschopnosti nebo přiznání stupně invalidity Českou správou sociálního zabezpečení.

4.1. Ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Jednou z možností náhrad patřící zaměstnanci je náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. U této náhrady je důležité, že pokaždé když zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání a bude v pracovní neschopnosti, má nárok na tuto náhradu.

Pro výpočet výše náhrady za ztrátu na výdělku během pracovní neschopnosti je rozhodující průměrný výdělek před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a výše nemocenských dávek během trvání pracovní neschopnosti.

Průměrným výdělkem se rozumí dle Zákoníku práce § 352 a § 353 průměrný hrubý výdělek, který zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Rozhodné období je definováno: jako předchozí kalendářní období.

Průměrný výdělek se tedy zjistí dle Zákoníku práce § 354 k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Vyskytuje se prvotně jako hodinový a od něho se odvozuje měsíční průměrný výdělek.

Jeho výše se vypočítá dle následujícího vzorce:

$$PMV = PHV \times (TDP \times 4,348)$$

kde PMV je průměrný měsíční výdělek (Kč)

PHV - průměrný hodinový výdělek (Kč)

TDP - stanovení týdenní pracovní doby (hod.)

4,348 - koeficient, vyjadřující průměrný počet týdnů na 1 měsíc

Náhrada na ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se dle Zákonníku práce § 370 vypočítá jako rozdíl mezi průměrným (pravděpodobným) výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenských dávek.

$NZV = PMV$ - nemocenské dávky

kde NZV je náhrada ztráty výdělků (Kč)

PMV je průměrný měsíční výdělek (Kč)

Pokud dojde k situaci, že zaměstnanec nepracoval v rozhodném období alespoň 21 dní, používá se dle Zákonníku práce § 355 pravděpodobný výdělek. Ten se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu, kterého zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, kterého by zřejmě dosáhl; přitom se přihledne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Výpočet dané náhrady je platný po celou dobu trvání dané pracovní neschopnosti.

4.2. Ztráta na výdělků v případě skončení PN nebo uznání invalidity

Pokud dojde k situaci, že zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz či nemoc z povolání, bude ukončena pracovní neschopnost, má za určitých podmínek i on nárok na náhradu. V běžné praxi se této náhradě říká „renta“.

Pro výpočet její výše jsou důležité následující veličiny, a to průměrný výdělek, stupeň invalidity tj. invalidního důchodu a dosahovaný výdělek. Zákon o důchodovém pojištění (č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů) definuje, že pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Invalidita se dělí na tři stupně z hlediska míry poklesu pracovní schopnosti. Jedná se o:

Invaliditu prvního stupně: tj. jestliže z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla pojištěncova schopnost pracovní činnosti nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %

Invaliditu druhého stupně: tj. jestliže z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla pojištěncova schopnost pracovní činnosti nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %

Invaliditu třetího stupně: tj. jestliže z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla pojištěncova schopnost pracovní činnosti nejméně o 70 %

Dosahovaný výdělek: skutečně dosažený výdělek v daném kalendářním měsíci.

Zákoník práce § 371 definuje výpočet tzv. renty jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu tj.

$$\text{Renta} = \text{PMV} - \text{výše ID}$$

kde PMV je průměrný měsíční výdělek (Kč)

ID je výše invalidního důchodu (Kč)

Důležitým konstatováním § 371 Zákoníku práce je, že tzv. renta náleží i zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr a je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. V tomto případě se za výdělek po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání považuje minimální mzda. Pokud ovšem poškozený zaměstnanec pobíral rentu před tím, než byl uveden do evidence uchazečů o zaměstnání, přísluší mu renta ve výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru. Renta obecně náleží zaměstnanci dle § 371 Zákoníku práce nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

5. Představení zaměstnavatele, zaměstnance a jeho pracovního místa

Nyní se budu zabývat konkrétním případem vzniku pracovního úrazu, kde je mým záměrem splnit cíl této práce, tedy objasnit důležité aspekty související s tímto případem a následně analyzovat danou situaci a především postup zaměstnavatele při jeho řešení. Součástí mé práce je také představení zaměstnavatele a zaměstnance, kterému se stal v rámci plnění pracovních povinností těžký pracovní úraz a je spojen s následující pracovní činností. Představení poškozeného zaměstnance si dovoluji podrobněji charakterizovat z důvodu

detailního přiblížení průběhu jeho pracovního procesu, tj. od vzniku až prakticky po ukončení, aby si mohl posuzovatel udělat o celém případě objektivní úsudek.

V prvním případě, pokud se týká zaměstnavatele, je vhodné charakterizovat pouze společnost XY a.s., která byla posledním zaměstnavatelem poškozeného a v které se stal poškozenému pracovní úraz. Společnost vznikla v roce 1992 a během svého působení prošla různými změnami, týkající se jejího zaměření. V současné době je majitelem 100% výše základního kapitálu jediný akcionář. Na základě posledních informací je společnost zaměřena na realizaci dodávek stavebních prací, dále se zabývá výrobou a montáží, rekonstrukcí nebo modernizací pro stavby průmyslové či občanské. V rámci své činnosti se dále zabývá poskytováním veškerých obchodně – technických služeb při přípravě staveb. Společnost je dle informací, které poskytuje rozdělena do pěti středisek, tj. od střediska ředitelství až po stavební středisko.

Poškozeným zaměstnancem je pan T. M. (dále jen poškozený), který se narodil v roce 1950. Po ukončení základní devítileté školy v roce 1965 nastoupil do učebního oboru „Instalatér-topenář“ u národního podniku Armabeton v jeho učebním středisku.

Tento učební obor byl tříletý, poškozený jej úspěšně absolvoval, zakončil jej složením Učňovské zkoušky a obdržel v roce 1968 „Výuční list“. Následně nastoupil od 1. 8. 1968 jako instalatér do trvalého pracovního poměru u n. p. Armabeton Praha. U tohoto podniku musel do pracovního poměru nastoupit, neboť v té době platilo nařízení, dle kterého musel absolvent učebního oboru minimálně pět let pracovat u podniku, který mu umožnil získat bezplatně výuční list. V opačném případě by musel absolvent náklady související s vyučením podniku uhradit.

Díky výborným pracovním výsledkům, svědomitosti a spolehlivosti se poškozený vypracoval do funkce vedoucího pracovního čety tzv. party. Do této funkce byl jmenován vedoucím střediska v roce 1974. V této funkci se velice osvědčil a získal řadu pracovních vyznamenání za dosažení výborných pracovních výsledků. Tato ocenění neměla žádný politický podtext, neboť poškozený nebyl vyjma Závodní odborové organizace, členem žádné politické strany. Pracovní poměr u n. p. Armabeton Praha trval až do roku 1990.

V roce 1990 došlo k osamostatnění závodu Řemeslných prací a následně v roce 1992 ke vzniku akciové společnosti XY a.s., která trvá dodnes. V jejích počátcích se společnost skládala z několika středisek např. zámečníci, elektrikáři, sanita-topení aj. Zaměstnanci závodu

Řemeslných prací automaticky přešli do této společnosti, ovšem byla tu také možnost ukončení pracovního poměru dohodou.

Poškozený se, po nesnadném rozhodování, rozhodl také přejít do společnosti XY a.s., do střediska sanita-topení. I v této akciové společnosti pracoval jako vedoucí pracovní čtyry – party, a to do roku 2000. V tomto roce dochází k zániku všech výrobních středisek, kromě střediska zámečnického. Po této události došlo k rekvalifikaci poškozeného a k jeho následnému zařazení do zbylého střediska zámečnického.

Obecně náplní práce v tomto středisku byla výroba produktů ze železa. Zaměstnanci se tedy zabývali tvorbou např. ocelových konstrukcí, plotů, vrat či stavbou výrobních hal.

Při plnění nových zakázek si poškozený musel doplnit své odborné vzdělání o absolvování nejprve svářečského kurzu a následně absolvoval v roce 2005 svářečský kurz, ukončený státní zkouškou s evropskou normou. Od tohoto roku vykonával práci zámečnického – svářeče.

Náplní práce poškozeného, uvedené v pracovní smlouvě platné od 1.1 2007, bylo následující:

- příprava, výroba a sestavování dílců do podsestav a sestav ocelových konstrukcí a strojírenských výrobků zámečnického charakteru
- svařování dílců dle předchozí specifikace metodou MAG – 135, eventuálně ručním obloukovým svařováním obalenou elektrodou III.

Místem výkonu práce byla stanovena celá Česká republika.

Poškozený tuto práci vykonával až do doby, kdy utrpěl těžký pracovní úraz.

6. Vznik pracovního úrazu a jeho průběh

Popis vzniku pracovního úrazu a náležitostí s ním spojených jsem se rozhodla interpretovat formou otevřeného osobního dotazování přímo s poškozeným. Formu otevřeného osobního dotazování jsem zvolila z důvodu možnosti vlastního vyjádření poškozeného k jeho vzniklé situaci. Domnívám se, že tento způsob nabízí osobitější pohled na celou situaci. Pro hlubší následné analyzování celé situace jsem se zaměřila nejenom na otázky týkající se situace při vzniku pracovního úrazu ale také před ním a po něm.

1. Mohl byste identifikovat své pracoviště jak v Praze, tak i mimo Prahu? Byly mezi nimi nějaké důrazné rozdíly?

Odpověď: V Praze se jednalo o pracoviště v ČKD Nové Energo, Praha. Jednalo se o výrobní halu se zámečnickým provozem a svařovnou. Vyráběly se zde kovové výrobky velkých rozměrů (např. hutní pece, mlýny, nádrže, turbíny apod.), do průmyslových provozů jak v ČR, tak i do zahraničí. Druhé pracoviště bylo v Kralupech nad Vltavou, kde se vyráběly z důvodu menšího vybavení pracoviště, pouze různé konstrukce menších rozměrů.

Hlavní rozdíl mezi uvedenými pracovišti spatřuji v náročnosti pracovního procesu a délce směn. Na pracovišti v Praze, se jak již výše uvádím, vyráběly výrobky velkých rozměrů, vážící několik tun a pracovalo se zde na dvousměnný, dvanáctihodinový, denní a noční provoz. Naproti tomu na pracovišti v Kralupech byl pouze denní, osmihodinový provoz a výrobní proces zde byl vzhledem k charakteru výroby méně fyzicky i technicky náročný.

2. Kdy došlo ke vzniku pracovního úrazu?

Odpověď: Pracovní úraz se mi stal 13. 2. 2007 cca v 13:30 hodin.

3. A kde?

Odpověď: Jak jsem uvedl u společnosti XY a.s. jsem v podstatě pracoval vždy na dvou místech, přičemž ve většině případů v Praze. Ten den co se mi stal, pracovní úraz jsem se právě vrátil z dovolené a nastoupil na pracoviště v Praze.

4. Mohl byste toto pracoviště v době vzniku pracovního úrazu blíže popsat?

Odpověď: Jednalo se o poměrně velkou výrobní halu. Převážná část haly byla zastavěna různými výrobky, materiálem a svařecími soupravami. Dle mého názoru zde bylo málo prostoru pro manipulaci s výrobky, které se zde vyráběly. U stropu se nacházel pro přemísťování materiálu a hotových výrobků, velký pojízdný jeřáb.

5. Na základě Vašich výpovědí je zřejmé, že výrobky které se nacházely v této hale, z důvodu své velikosti a hmotnosti, představovaly možné riziko vzniku úrazu. Byly proto

nějakým způsobem zajištěny proti pádu či posunu, aby nedošlo ke vzniku úrazu? Jak, jakým způsobem?

Odpověď: Zajištění výrobků jak hotových, tak rozpracovaných bylo podle mého názoru minimální. Některé výrobky byly opřeny o stěnu haly, některé o desku pracovního stolu, jiné byly volně vyskládány na sebe, aniž by byly zajištěny proti posunutí či pádu.

6. Vzpomínáte si na situaci po pracovním úrazu, tj. dobu mezi vznikem pracovního úrazu a příjezdem rychlé záchranné služby? Byla Vám poskytnuta první pomoc? Jak byl Váš pracovní úraz identifikován z lékařského hlediska, jak byl anebo je stále ještě léčen?

Odpověď: Přímý pád materiálu na moji osobu si nepamatuji, neboť jsem ztratil vědomí. Po poskytnutí první pomoci rychlou záchrannou službou (dále jen RZS), jsem nabyl vědomí a zjistil jsem, že mi na nohou leží výše uvedený pracovní materiál. Zároveň se moji spolupracovníci za pomoci lékaře snažili odstranit z mých dolních končetin tento materiál, což se jim naštěstí povedlo. Byla mi poskytnuta první pomoc – bandáž dolních končetin a aplikace injekcí proti bolesti, které byly nesnesitelné. Následně jsem byl převezen RZS do nemocnice Na Bulovku v Praze 8, kde jsem byl ihned operován.

Z lékařského hlediska byl pracovní úraz identifikován jako těžký pracovní úraz – otevřená zlomenina dolního konce holenní kosti s dislokací, zlomenina vnějšího kotníku s dislokací a rána bérce pronikající ke kosti. Léčba probíhá dodnes. Bezprostředně po pracovním úrazu jsem byl operován a 14 dní hospitalizován v nemocnici. Následně jsem byl jeden rok v pracovní neschopnosti. Hojení úrazu bylo komplikované. Pracovní úraz mi zanechal, jak lékaři předpokládali, trvalé následky.

7. Mohl byste mi přiblížit, jakým způsobem s Vámi firma u které jste byl, v době pracovního úrazu zaměstnán vyřešila Váš pracovní poměr?

Odpověď: Musím konstatovat, že pracovní poměr se mnou firma dodnes nijak nevyřešila. Můj pracovní poměr stále trvá. Nejprve bylo se zástupcem firmy dohodnuto, že pracovní poměr se mnou ukončí dohodou. Když jsem se dostavil k podpisu dohody, zástupce firmy „otočil“ a doslova uvedl, že se přiznává, že jim jde o to, aby mi nemuseli vyplácet odstupné ve výši ročního platu. Proto se mnou pracovní poměr dodnes neukončili a „vyčkávají“. S tímto postupem

firmy nesouhlasím a obrátil jsem se i na MPSV ale firma nerespektuje názor MPSV a tak budu nucen věc řešit soudní cestou.

8. Nyní se vraťme k samotné situaci před vznikem pracovního úrazu. Zajímala by mě otázka týkající se BOZP. Z obsahu Zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet takové podmínky na pracovišti, které zajistí bezpečnost a ochranu zdraví při práci a dále přijímat taková omezení, která předcházejí rizikům. Tedy jakým způsobem byla ve firmě, ve které jste pracoval, zajištěna BOZP? Docházelo zde ke snaze minimalizovat rizika?

Odpověď: Zajištění BOZP ve firmě probíhalo tak, že jednou za rok se na pracoviště dostavil vedoucí pracovník firmy a předložil nám k podpisu deník BOZP. Musím konstatovat, že žádné školení BOZP neproběhlo. Po úrazu se za mnou do nemocnice dostavil vedoucí pracovník firmy s ředitelem výroby a předložili mi k podpisu deník BOZP se žádostí o můj podpis. Takže „takto“ probíhalo ve firmě školení BOZP. Minimalizace rizik na pracovišti z hlediska BOZP byla nedostatečná. Úklid a pořádek na pracovišti byl až druhořadý. Na prvním místě byl požadavek na co nejvyšší pracovní výkonnost.

9. Mohl byste mi odpovědět na otázku, jaká je Vaše nynější zdravotní situace?

Odpověď: Moje zdravotní situace po utrpění pracovního úrazu je nadále špatná. Úraz mi zanechal trvalé následky, které mě omezují jak ze zdravotního hlediska, tak i z hlediska společenského uplatnění, ale i v osobním životě.

7. Situace po pracovním úrazu

Nejenom otázka týkající se vzniku pracovního úrazu je důležitá, ale vzhledem na cíle mé práce je vhodné si více přiblížit právě situaci po pracovním úraze. Tato situace je velice zajímavá, protože zahrnuje množství problémů, které je vhodné v této práci charakterizovat a následně analyzovat. Během této kapitoly se budu zabírat situací spjatou s vyřešením pracovního poměru a náhradou škod.

7.1. Vyřešení pracovního poměru

V následující části zabývající se problematikou vyřešení pracovního poměru po vzniku pracovního úrazu, shrnu situaci týkající se daného problému, trvající do současnosti.

Pracovní neschopnost vzniklá na základě vzniku pracovního úrazu trvala 1 rok a poté byl poškozený na následky pracovního úrazu uznán plně invalidní. Následně vstoupil poškozený v jednání se svým zaměstnavatelem ohledně trvání jeho pracovního poměru. Po předložení rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) o přiznání plné invalidity na následky pracovního úrazu, předložení pracovní rekomandace a posudku lékaře závodní preventivní péče, bylo se zaměstnavatelem dohodnuto, že pracovní poměr bude ukončen dohodou dle § 49 Zákoníku práce z důvodů uvedených v § 52 Zákoníku práce, a že mu bude vyplaceno odstupné ve výši ročního platu, a to v pěti splátkách. Byl dohodnut termín podpisu dohody. Poškozený se dostavil na domluvený termín podpisu dohody, ale zaměstnavatel „otočil“ a odstoupil od uzavření dohody o ukončení pracovního poměru dohodou dle § 49 Zákoníku práce s tím, že mu na rovinu sdělil, že přiznává, že mu jde o to, aby nemusel poškozenému vyplácet odstupné ve výši ročního platu. Situaci dalšího trvání pracovního poměru chtěl zaměstnavatel řešit zařazením poškozeného do tzv. „mimo evidenčního stavu“, s tím, že nebude poškozenému vyplácet žádnou mzdu dle pracovní smlouvy.

Poškozený s tímto postupem nesouhlasil a obrátil se na Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), pracovně právní poradnu s dotazem, zda postup zaměstnavatele je správný.

Ze sdělení MPSV vyplývá následující:

„Pokud zaměstnanec dle lékařského posudku ztratil způsobilost vykonávat práci odpovídající jeho pracovní smlouvě, je povinností zaměstnavatele jej převést na jinou vhodnou práci, dle § 41 odst. 1 Zákoníku práce, resp. s ním rozvázat pracovní poměr. Je-li příčinnou zdravotní nezpůsobilosti pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnance, je možné rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele § 52 Zákoníku práce nebo dohodou téhož důvodu, v obou v případech s právem na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 ZP). Není-li zaměstnanec převeden na jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele,

dle § 208 ZP, při níž je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku do doby skončení pracovního poměru nebo do odpadnutí této překážky v práci.

Postup zaměstnavatele je tak v rozporu s právními předpisy, pracovní právo nezná kategorii mimo evidenční stav, zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci vhodnou práci nebo platit náhradu mzdy pokud tak nečinní.“

S tímto vyjádřením MPSV se poškozený obrátil na svého zaměstnavatele, který věc předal svému právnímu zástupci.

Právní zástupce zaměstnavatele naznal že:

„...výše uvedený právní názor MPSV neplatí v případě, kdy je zaměstnanec uznán plně invalidním a není schopen dle vyjádření lékaře závodní preventivní péče vykonávat žádné zaměstnání. Dále právní zástupce zaměstnavatele uvedl, že k překážce na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208-209 ZP nemohlo dojít, neboť nemožnost přidělit danému zaměstnanci práci nemá původ u zaměstnavatele (nevyskytla se z příčin na jeho straně), ale naopak se vyskytla na straně zaměstnance, který nemůže dle posudku lékaře závodní preventivní péče vykonávat žádnou práci, tudíž příčina nemožnost přidělit práci má původ výlučně u něj. V takovém případě překážka na straně zaměstnavatele není dána.“

Právní zástupce zaměstnavatele případ uzavřel tak, že poškozenému nenáleží náhrada mzdy z titulu překážek v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž náhrada za ztrátu na výdělku dle § 371 ZP. Dalším krokem zaměstnavatele vůči poškozenému bylo zadání vypracování znaleckého posudku k posouzení jeho zdravotního stavu v důsledku vzniklého pracovního úrazu. Podklady, které předal, zaměstnavatel znalci, byly pracovní rekomandace vydaná ČSSZ, zdravotní posudek vypracovaný lékařem zdravotní preventivní péče a sdělení zaměstnavatele k případu pracovního úrazu poškozeného. Závěr znalce byl v rozporu s pracovní rekomandací od ČSSZ a se zdravotním posudkem závodní preventivní péče. Z tohoto důvodu podstoupil poškozený u odborných lékařů nová vyšetření, vztahující se k následkům pracovního úrazu ze dne 13. 2. 2007. Následně byl opět posouzen na posudkové komisi ČSSZ se závěrem, že poškozený je i nadále z důvodu následků pracovního úrazu ze dne 13. 2. 2007 plně invalidní a není schopen vykonávat žádné zaměstnání.

Situace ohledně vyřešení trvání pracovního poměru poškozeného se nezměnila, zaměstnavatel zasílá každý měsíc zaměstnanci výplatní pásku s částkou k výplatě 0,- Kč a poškozenému nezbývá, než případ řešit soudní cestou.

7.2. Náhrada škody

Poškozený měl obdržet v důsledku pracovního úrazu tyto druhy odškodnění:

1. náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění
2. náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením
3. náhradu na ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti
4. náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Nyní se budu zabývat jednotlivými typy náhrad podrobněji.

1. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Podkladem pro stanovení výše náhrady za bolest je posudek o bolestném, vypracovaný dle vyhlášky č. 440/2001 Sb. na základě zdravotnické dokumentace od všech zdravotnických zařízení, ve kterých byl poškozený z důvodu pracovního úrazu léčen. V tomto posudku oklasifikuje ošetřující lékař poškození zdraví a stanoví příslušný počet bodů, přičemž 1 bod činí 120 Kč. Pokud by nebyl poškozený spokojen se stanovenou výší bodového ohodnocení, může se obrátit na soud, který může v mimořádných případech bodové ohodnocení zvýšit.

V tomto konkrétním případě bylo bolestné poškozeného zvýšeno pro náročný způsob léčení a vzniklé infekce o 50 % a zároveň lékař, který posudek vypracoval, předpokládal, že pracovní úraz zanechá trvalé následky, což se potvrdilo. Ošetřující lékař v posudku o bolestném zdůraznil, že počet bodů převyšuje hranici bodů amputace končetiny, neboť se jednalo o velice těžký pracovní úraz s předpokladem zanechání trvalých následků.

2. Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Jedná se zejména o náklady na doplatky léků a pomůcky související s léčbou pracovního úrazu, dále náklady na léčebné pobyty v lázních nebo rehabilitačních zařízeních tj. příplatek na ubytování a lázeňské poplatky, úhrada regulačních poplatků u lékaře.

V případě poškozeného byla léčba pracovního úrazu náročná a zdlouhavá a tudíž vznikly i zvýšené náklady na léky, rehabilitační pomůcky a závěrem na léčebný pobyt v lázních.

3. Náhrada na ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti (PN)

Náhrada na ztrátu výdělku po dobu trvání pracovní neschopnosti byla poškozenému vyplacena zaměstnavatelem, který tuto náhradu obdržel od pojišťovny Kooperativy a.s., u které je pro tyto případy pojištěn.

Poškozenému náležela náhrada po dobu pracovní neschopnosti, jejíž výše se stanovila následovně:

	Leden	Únor	Březen	Celkem
Základní mzda	11 500	3 415	0	14 915
Osobní ohodnocení	5 501	1 632	0	7 133
Odměny	8 450	9 750	- 7 650	10 550

Tab. č. 1: Identifikační údaje za 1. Čtvrtletí 2007

Celkový počet odpracovaných hodin za první čtvrtletí 2007 činil 231,5.

Na základě těchto údajů byl spočítán nejprve průměrný měsíční výdělek poškozeného, který byl snížen o nemocenské dávky. Prvním bodem bude tedy výpočet průměrného měsíčního výdělku na základě následujícího vztahu:

$$PMV = PHV \times (TDP \times 4,348)$$

kde PMV je průměrný měsíční výdělek (Kč)
 PHV - průměrný hodinový výdělek (Kč)
 TDP - stanovení týdenní pracovní doby (hod./týden)
 4,348 - koeficient, vyjadřující průměrný počet týdnů na 1 měsíc

V případě poškozeného nabývají uvedené veličiny následující hodnoty:

	Výpočet	Celkem
Průměrný hodinový výdělek	$(ZM+OO+Od)/\Sigma \text{ odpr. hodin}$	140,81 Kč/h
Týdenní pracovní doba	DPD x PPD	40 h/týden

Tab. č. 2 Identifikační údaje k výpočtu PMV

kde ZM je základní mzda (Kč)
 OO - osobní ohodnocení (Kč)
 Od – odměny (Kč)
 DPD - denní pracovní doba (hod.)
 PPD - počet pracovních dní (hod.)

Celková hodnota průměrného měsíčního výdělku tedy činí:

$$PMV = 140,81 \times (40 \times 4,348)$$

$$PMV = 24\,489,68 \text{ Kč/měsíc}$$

Z daného průměrného měsíčního výdělku a ze zjištění výše nemocenských dávek byla poškozenému přidělena náhrada na ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti ve výši **91 471 Kč.**

Na základě těchto výpočtů je vhodné upozornit na důležitou skutečnost, která z nich vyplývá. Jedná se o roční průměrný plat tj. (PMVx12) ve výši **293 876 Kč.** Tato výše měla být vyplacena poškozenému, pokud by zaměstnavatel postupoval dle ZP a ukončil by s poškozeným pracovní poměr dohodou. Je vhodné si povšimnout, že tato částka není vzhledem ke kapitálu společnosti natolik závratná, aby ohrozila stabilní pozici zaměstnavatele.

4. Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti tzv. renta

V tomto případě měl poškozený také právo dle Zákoníku práce § 371 na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (dále jen renta). Výše náhrady byla stanovena dle následujícího výpočtu a následně vyplácena pojišťovnou Kooperativa a.s. přímo poškozenému:

$$\text{Renta} = \text{PMV} - \text{výše ID}$$

kde PMV je průměrný měsíční výdělek (Kč)

ID - výše invalidního důchodu (Kč)

Tedy v daném případě činila výše průměrného měsíčního výděлку 24 489, 68 Kč a výše invalidního důchodu byla stanovena na 12 263 Kč/měsíc. Celková hodnota vyplácené renty od pojišťovny Kooperativa a.s. činí:

$$\text{Renta} = 24\,489,68 - 12\,263$$

$$\text{Renta} = 12\,226,68 \text{ Kč}$$

Výše vyplácené měsíční renty činní po zdanění:

$$\text{Renta} = 10\,392 \text{ Kč/měsíc}$$

Ovšem pojišťovna Kooperativa a.s. po určitém období začala rentu, náležející poškozenému, krátit. Jako důvod uvedla, že zaměstnavatel poškozeného ji, zaslal znalecký posudek, který byl ovšem v rozporu se závěry posudku lékaře závodní preventivní péče, lékařských posudků ošetřujících lékařů a posudkové komise ČSSZ.

Z tohoto důvodu si musel poškozený najmout právního zástupce, který podal ve věci krácení renty odvolání. Na základě tohoto odvolání, tedy jeho obsahu, musela pojišťovna Kooperativa a.s. odstoupit od svého záměru krácení renty poškozenému. V souvislosti s vyplácením renty je poškozený povinen každoročně pojišťovně Kooperativě a.s. dokládat potvrzení o svém zdravotním stavu, týkající ho se zdravotního poškození, které je přímým následkem pracovního úrazu.

8. Celková analýza případu

Je zřejmé, že povinností zaměstnavatele je vytvářet na pracovišti vhodné podmínky pro dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V daném případě provedu analýzu, týkající se stěžejních hledisek daného případu, jejímž výsledkem má být jejich shrnutí a uvedení nápravných opatření, pokud taková v souvislosti s uvedeným hlediskem existují.

V této analýze budu posuzovat následující stěžejní hlediska daného případu tj.:

- a) rizika a dodržování BOZP na pracovišti před vznikem pracovního úrazu
- b) šetření pracovního úrazu
- c) postup zaměstnavatele při řešení trvání pracovního poměru
- d) dopad následků pracovního úrazu na zaměstnance.

a) Rizika a dodržování BOZP na pracovišti před vznikem pracovního úrazu

Poškozený měl dle jeho výpovědi dvě pracoviště, a to v Praze a v Kralupech nad Vltavou. Na základě toho, že se tato analýza zaměřuje na stěžejní hlediska vzniklého pracovního úrazu, zaměřím se tedy na pracoviště v Praze, kde poškozený pracovní úraz utrpěl. Jak poškozený uvedl, jednalo se o poměrně velkou výrobní halu. V této hale docházelo v rámci zhotovení výrobků, ke svařování, broušení a výsledkem těchto procesů byly velkorozměrné i několik tun vážící výrobky. Následně po zhotovení byly tyto výrobky opírány o stěny haly či volně vyskládány na sebe.

Na základě všech dostupných informací se domnívám, že toto pracoviště bylo velice rizikové. Samotná pracovní činnost „sváření“ je velice nebezpečná činnost a riziko výskytu úrazu je velice vysoké. Domnívám se, že při této pracovní činnosti docházelo ke vzniku rizika popálení, poškození zraku, rizika spojeného s vdechováním zplodin vznikajících při sváření a rizika manipulace s těžkým pracovním materiálem. Pokud se týká broušení, hrozilo zde riziko poškození zraku, ale také sluchu. Musím konstatovat, že zaměstnavatel měl poskytnout zaměstnancům další pracovní pomůcky tj. např. chrániče sluchu. Dále se domnívám, že samotné zabezpečení vyrobených výrobků bylo nedostatečné, i když by se očekávalo v případě velkorozměrných výrobků co nejbezpečnější zajištění. Zaměstnavatel měl zabezpečit tyto

výrobky tak, aby nedošlo k jejich posunutí nebo pádu, s využitím např. klínů proti posunutí či jejich ukotvení pomocí lan.

Lze tedy konstatovat, že dodržování podmínek BOZP na pracovišti bylo minimální a tím pádem rizika vzniku úrazu vysoká.

b) Šetření pracovního úrazu

Šetření pracovního úrazu bylo provedeno přímo na místě vedoucím pracoviště, který sepsal záznam o úrazu. Závěry šetření uvedené v záznamu o úrazu jsou, že zaměstnanec ani zaměstnavatel se nedopustili porušení předpisů ani nebezpečného jednání. Dále k odstranění příčin úrazu je v záznamu o úrazu uvedeno, že vedení závodu provede tato opatření:

- organizační a technická - zaměstnanci budou vedeni k dostatečné pozornosti při manipulaci s materiály a výrobky a zajištění bezpečnosti při sváření změnou technologického postupu
- výchovná - úraz bude probrán se všemi zaměstnanci.

Zaměstnavatel v souladu s nařízením vlády č. 494/2001 Sb. nahlásil vznik pracovního úrazu na místě příslušnému oddělení Policie ČR. Policie České republiky na základě svého šetření případ odložila s tím, že nedošlo ke spáchání žádného trestného činu.

Dle mého názoru, opírajícího se o příslušné právní předpisy, výpověď poškozeného a prostudování všech podkladů, týkajících se úrazu jsem dospěla k závěru, že vznik pracovního úrazu byl nedostatečně vyšetřen. Opírám se zejména o písemný záznam o úrazu, který je nedostatečně vyplněn. Chybí zde podpisy svědků, kteří byli přítomni vzniku úrazu a poskytovali první pomoc poškozenému. Chybí zde také záznam o kontrole provedených opatření, ke kterým se, jak výše uvádím, vedení závodu písemně zavázalo. Dále je zde v rozporu se skutečností uvedeno, že stav pracoviště a porušení předpisů nebylo důvodem ke vzniku pracovního úrazu. Toto konstatování je v rozporu se skutečným stavem pracoviště, neboť těleso, které způsobilo poškozenému pracovní úraz, nebylo nikterak zajištěno proti posunu ani pádu, což zvyšovalo riziko vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

c) Postup zaměstnavatele při řešení trvání pracovního poměru poškozeného

V důsledku utrpěného pracovního úrazu se poškozený stal plně invalidní a dle posudku lékaře závodní preventivní péče nebyl schopný vykonávat žádné zaměstnání. Se zaměstnavatelem se poškozený dohodl, že pracovní poměr bude ukončen dohodou dle § 49 Zákoníku práce, s vyplacením odstupného ve výši ročního platu. Když se poškozený dostavil v domluveném termínu na podpis dohody o ukončení pracovního poměru, zaměstnavatel svůj názor změnil a odmítl dohodu s poškozeným uzavřít. Jako důvod odstoupení od dohody zaměstnavatel uvedl, že mu jde o to, aby nemusel poškozenému vyplatit odstupné ve výši ročního platu. Další trvání pracovního poměru poškozeného hodlal řešit převedením poškozeného do tzv. „mimo evidenčního stavu“ s tím, že nebude poškozenému vyplácet žádnou mzdu dle pracovní smlouvy.

Z vyjádření MPSV, které bylo, jedním z podkladů ke zpracování této analýzy vyplývá, že Zákoník práce pojem „mimo evidenční stav“ nezná a v případě, kdy zaměstnanec ztratil z důvodu utrpěného pracovního úrazu či nemoci z povolání způsobilost vykonávat práci odpovídající jeho pracovní smlouvě, je povinností zaměstnavatele jej převést dle § 41 Zákoníku práce, na jinou vhodnou práci, resp. s ním rozvázat pracovní poměr.

Na základě výše uvedeného musím konstatovat, že zaměstnavatel postupuje v rozporu se Zákoníkem práce, neboť nevyřešil trvání pracovního poměru poškozeného do současnosti, není přístupný žádné dohodě a poškozený je nucen řešit případ soudní cestou. Zaměstnavatel nepostupoval vůči zaměstnanci v souladu se Zákoníkem práce, zcela svévolně jej převedl do tzv. „mimo evidenčního stavu“, i když tento pojem Zákoník práce nezná.

Zaměstnavatel měl v souladu se Zákoníkem práce s poškozeným ukončit pracovní poměr dohodou. Na základě § 67 Zákoníku práce měl zaměstnavatel vyplatit poškozenému zaměstnanci odstupné ve výši ročního, průměrného výdělku, což v tomto případě představuje částku 293 876 Kč. Přestože tato částka není zanedbatelná, dle mého názoru nepředstavuje pro společnost XY a.s. ohrožení resp. nebyla by pro společnost likvidační v případě, že by byla poškozenému vyplacena. Toto konstatování vyplývá z toho důvodu, že tato společnost disponuje základním, prvotním, kapitálem ve výši bezmála 28 milionů Kč. Výše odstupného poškozeného představuje tedy v podstatě 1 % z jejího celkového kapitálu.

Dle mého názoru nezbyvá poškozenému, než řešit uvedenou situaci soudní cestou.

d) Dopady pracovního úrazu na poškozeného

Dopady pracovního úrazu na poškozeného budu analyzovat ze tří hledisek, tj.:

- zdravotního
- ztížení společenského uplatnění
- morálního.

Zdravotní hledisko

Poškozený utrpěl, jak již v předchozích pasážích uvádím, těžký pracovní úraz, u něhož lékaři předpokládali zanechání trvalých následků. Bohužel se tyto prognózy lékařů naplnily a poškozený má trvalé následky a stále je v léčení u odborných lékařů. Je pravděpodobné, že jej čeká ještě několik operací. V tomto případě jsou trvalé následky jak fyzického rázu tj. značné omezení hybnosti a bolestivé stavy, tak ale i psychické dopady v důsledku utrpění pracovního úrazu. U poškozeného se projevil tzv. posttraumatický stresový syndrom a s ním spojené potíže se promítly jak v sociální oblasti, tak i v manželství.

Ztížení společenského uplatnění

Před utrpěním úrazu se poškozený ve volném čase věnoval různým aktivitám. Jednalo se zejména o sportovní aktivity, kdy s celou rodinou rekreačně sportoval - lyžoval, provozoval cyklistiku, plavání, pěší turistiku, kutilství, zahrádkářskou činnost a příležitostné cestování. Na všechny tyto aktivity měly trvalé následky pracovního úrazu negativní dopad. Tento negativní dopad se nepromítl pouze na poškozeném, ale na celé jeho rodině.

Morální hledisko

Jednání zaměstnavatele vůči poškozenému v období po vzniku pracovního úrazu je z morálního hlediska odsouzeníhodné. Za celý svůj život měl poškozený pouze tohoto jednoho zaměstnavatele, resp. jmenovaná společnost XY a.s. je nástupnickou organizací podniku Armabeton n.p.. Jednalo se o stálého, svědomitého a spolehlivého pracovníka. Do současné doby

odpracoval u tohoto jediného zaměstnavatele 42 let, získal řadu pracovních ocenění. Pro samotného poškozeného je jednání zaměstnavatele zklamáním.

Bohužel tento případ není první, kdy se tento zaměstnavatel zachoval nevhodně ke svému zaměstnanci, který utrpěl při plnění pracovních povinností pracovní úraz. I tento případ vyústil v dlouholetý soudní spor, který dodnes není, z důvodu odvolávání zaměstnavatele pravomocně ukončen.

Závěr

Každý zaměstnavatel by si měl být vědom toho, že jednou z jeho stěžejních činností ve společnosti je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jeho zaměstnanců. V případě, že si zaměstnavatel uvědomí předchozí myšlenku, může mu právě bezpečnost a ochrana zdraví při práci pomoci k úspěšnějšímu a stabilnějšímu podnikání.

Ovšem samotné podnikání se může stát také neúspěšným, pokud zaměstnavatel nedodrží podmínky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nedodržení těchto podmínek může vyústit ve vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Pracovní úraz je velice důležitým pojmem pro zaměstnavatele, který by si měl být vědom všech souvislostí, které jsou jeho vznikem spojeny. Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví či smrt zaměstnance, došlo – li k nim při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel by si měl uvědomit, jaké ochranné postupy má přijímat a následně je uplatňovat v praxi, aby nedošlo ke vzniku pracovního úrazu. Obsah těchto ochranných postupů by měl natolik kvalitně zpracovat, aby následné riziko vzniku pracovního úrazu bylo minimální. Zaměstnavatel by si měl dobře uvědomovat, co ho čeká v případě, že jeho zaměstnanec utrpí pracovní úraz. Musí si být vědom, jaké povinnosti musí splnit v případě vzniku pracovního úrazu, jaké jej mohou postihnout sankce ať již od inspekce práce či od příslušné pojišťovny a jakým způsobem musí s poškozeným zaměstnancem vyřešit otázku náhrad.

Přestože všechny tyto povinnosti vyplývající ze znění Zákoníku práce by měly být splněny, v mnoha případech tomu tak není. Naopak dle MPSV v mnoha případech neplní zaměstnavatel vůči poškozenému zaměstnanci své povinnosti vůbec, anebo pouze částečně. Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz, zůstanou v mnoha případech trvalé následky na zdraví, zaměstnavatel se k němu zachová protiprávně a nakonec i neeticky.

Právě tento postup zaměstnavatele je názorně charakterizován na daném případě pracovního úrazu. Zaměstnavatel se nejenom chová protiprávně a zároveň ignoruje vyjádření MPSV, ale jeho chování je nadmíru neetické.

Je opravdu nepochopitelné, jak se mohl zaměstnavatel takovýmto způsobem zachovat k tak svědomitému, pracovitému a hlavně dlouhodobému zaměstnanci, který si vždy na 100 % plnil své pracovní povinnosti.

Z celkové analýzy daného případu tedy vyplývá, že:

- zaměstnavatel se minimálně či vůbec nezabýval otázkou týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, z čehož vyplývá, že systém bezpečnosti zaměstnavatel neměl dobře zorganizovaný
- zaměstnavatel nerespektoval stávající legislativu, vztahující se k problému pracovních úrazů a bezpečnosti na pracovišti
- nejvíce tímto pracovním úrazem byl poškozen zaměstnanec, a to nejen z hlediska zdravotního, společenského, ale také existenčního.

Zaměstnavatel si také nebyl vůbec vědom, jakým způsobem se má zachovat při vzniku pracovního úrazu, i když je jeho povinností na základě Zákoníku práce mít tyto vědomosti. Zaměstnavatel si měl uvědomit alespoň z etického hlediska, jak je pro poškozeného, jednání v souladu s legislativou důležité, neboť vzniklý pracovní úraz na jeho pracovišti nezanechal na poškozeném dopady pouze zdravotního rázu, ale také morálního a společenského a nakonec i existenčního.

Na druhou stranu zaměstnanec nejenom že se stal poškozeným a utrpěl újmu na zdraví, ale také chování zaměstnavatele vůči němu byla křivda, která ho jistě poznamenala.

Tato práce by měla pomoci všem poškozeným, kterým se stal pracovní úraz nebo nemoc z povolání, seznámit se s hlavními důležitými body s nimi spojenými a zároveň podpořit, ty poškozené, kteří mají stejný problém s postupem zaměstnavatele jako v daném případě a věří, že v blízké budoucnosti se jejich situace vyřeší.

Seznam použité literatury

Bibliografie:

- I. ČERMÁK Ing., Jaroslav. *Bezpečnost práce*. Praha: EUROUNION Praha s.r.o., 2008.
ISBN: 978-80-7317-017-4
- II. NOVOTNÝ, Karel. *Slovník vybraných pojmů vztahujících se k hodnocení rizik podle § 132a odst. 3 zákoníku práce*. Rožnov pod Radhoštěm: Rožnovský vzdělávací servis, 2000.
- III. MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN: 80-7263-273-6

Právní předpisy:

- I. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- II. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- III. Zákon č. 542/1991 Sb.
- IV. Zákon č. 315/2001 Sb.
- V. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- VI. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- VII. Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění pozdějších předpisů
- VIII. Vyhláška č. 38/2005 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají
- IX. Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
- X. Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění
- XI. Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky
- XII. Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu
- XIII. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Webové stránky:

<http://business.center.cz>

http://osha.europa.eu/de/about/index_html

<http://www.esipa.cz/sbirka/>

<http://www.justice.cz>

<http://www.bozpinfo.cz/>

<http://www.cssz.cz>

<http://www.mpsv.cz>

http://cs.wikipedia.org/wiki/Bezpe%C4%8Dnost_a_ochrana_zdrav%C3%AD_p%C5%99i_pr%C3%A1ci

<http://www.mesec.cz/clanky/inspekce-prace-pripravte-se-na-kontroly/>

http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/legislativa/zakon_48_1997_sb.html

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_p=10&PC_8411_l=125/1993&PC_8411_ps=10#10821

<http://www.vyplata.cz>

Lékařské zprávy z roku 2007 vydané Nemocnicí na Bulovce, Praha 8

Vyjádření MPSV z roku 2007

Přílohy

Příloha č. 1: Výňatek ze zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Dle zákona 251/2005 Sb.	Provinění	Maximální pokuta
§ 30	neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce, nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky neplní povinnost poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neplní povinnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi stanovené v § 18 zákona, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění	300 000 Kč

	bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)	
§ 30	nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání nedoručí inspektorátu oznámení o zahájení prací, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	400 000 Kč
§ 30	nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu	1 000 000 Kč

	neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu, neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít	
--	---	--

	důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob	
§ 30	přenesl náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů zaměstná mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob	2 000 000 Kč

Zdroj:<http://www.bozpinfo.cz>

Příloha č. 2: Záznam o úrazu

ZÁZNAM O ÚRAZU

Evidenční číslo záznamu:

A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo:

1. Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (OKEČ):
	3. Místo, kde k úrazu došlo:
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm postiženého? ☐ ANO ☐ NE
5. Činnost, při které k úrazu došlo:	

B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je postižený v pracovněprávním vztahu (liší-li se od údajů uvedených nahoře):

1. Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (OKEČ):
--	------------------------------

C. Údaje o postiženém:

1. Jméno a příjmení:	Pohlaví: ☐ muž ☐ žena	
2. Datum narození:	3. Státní příslušnost:	
4. Adresa trvalého pobytu:	5. Adresa pro doručování:	
6. Druh práce:		
7. Délka trvání pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele:	roků:	měsíců:
8. Postižený je: ☐ zaměstnanec v pracovním poměru ☐ zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr		
9. Měl postižený kvalifikaci pro výkon práce, při které došlo k úrazu? ☐ ANO ☐ NE		

Evidenční číslo záznamu:

D. Údaje o úrazu:

1. Datum a hodina úrazu:	2. Začátek směny:	3. Počet zraněných osob celkem:
4. Druh zranění a zraněná část těla:		
5. Druh úrazu:	☐ smrtelný ☐ ostatní	
6. Co bylo zdrojem úrazu? (je možné označit více zdrojů)		
☐ dopravní prostředek ☐ kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí ☐ materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, výbušniny odlétnutí, náraz, zavalení) pracovní ☐ pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí ☐ nástroj, přístroj, nářadí ☐ průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele ☐ horké látky a předměty, oheň a ☐ stroje hnací, pomocné, obráběcí, ☐ lidé, zvířata nebo přírodní živly ☐ jiný blíže nespecifikovaný zdroj		
7. Proč k úrazu došlo (příčiny)? (je možné označit více zaměstnance příčin) pracovních ☐ pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu postiženým ☐ pro špatně, nebo nedostatečně odhadnuté selhání riziko ☐ pro závady na pracovišti		
☐ pro nedostatečné osobní zajištění včetně osobních ochranných prostředků ☐ pro porušení pracovní kázně ☐ pro nepředvídatelné riziko práce nebo lidského činitele ☐ pro jiný, blíže nespecifikovatelný důvod		
8. Vyčerpávající popis příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu: (v případě potřeby připojte další list)		

9. Uveďte jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým:

(v případě potřeby připojte další list)

Datum a podpis postiženého:

(podle možnosti)

.....

*Datum, jména a příjmení a podpisy svědků úrazu
popřípadě zástupce odborového orgánu nebo
zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu
zdraví při práci:*

.....

.....

.....

*Datum, jméno a příjmení, funkce a podpis
zaměstnavatele:*

.....

Zdroj: Příloha k nařízení vlády č. 494/2001 Sb.