

Nakladatelství FORUM, s. r. o.



*Naše znalosti
pro Váš úspěch*

e-Seminář

Řešení pracovních úrazů a pracovnělékařské služby v roce 2017

**2. lekce: Druhy a typy pracovních úrazů, povinnosti zaměstnavatele
a postup při hlášení pracovních úrazů**

JUDr. Marilla Kokešová

Autorka: JUDr. Marilla Kokešová

Redakční úprava: Mgr. Anna Zavadilová

Vedoucí projektu: Mgr. Anna Zavadilová

Nakladatelství FORUM, s. r. o.

Střelničná 1861/8a

Praha 8 – Kobylisy

182 00

© Nakladatelství FORUM, s. r. o., Praha 2017



Obsah

1	Úvod	5
2	Pracovní úraz	6
2.1	Pracovní úraz, jeho definice, nemoci z povolání a jejich důsledky	6
2.2	Druhy pracovních úrazů	7
2.3	Nejčastější typy pracovních úrazů	8
2.4	Zdroje a příčiny vzniku pracovních úrazů	11
3	Vznik a evidence pracovního úrazu, oznámení o jeho vzniku a ohlašovací povinnost	12
3.1	Vznik pracovního úrazu	12
3.2	Evidence pracovních úrazů	12
3.3	Ohlašovací povinnost a oznámení o vzniku pracovního úrazu	14
3.4	Záznam o pracovním úraze	14
4	Zabezpečení místa vzniku pracovního úrazu	16
4.1	Vyšetřování pracovního úrazu	16
4.2	Poučení a souhlas poškozeného	17
5	Specifické případy pracovních úrazů	18
5.1	Problematika pracovních úrazů při práci z domova	18
5.2	Pracovní úrazy při výkonu práce v zahraničí	18
5.3	Další specifické případy pracovních úrazů	19
6	Další použité zdroje a užitečné odkazy	24
7	Seznam příloh	25

Přílohy:

Vzor: Záznam o přijatých opatřeních proti opakování úrazu

Vzor: Záznam o úrazu (od 1. 1. 2015) + online verze

Vzor: Záznam o úrazu – hlášení změn (od 1. 1. 2015) + online verze

Příloha č. 3 dle nařízení vlády č. 170/2014 Sb. – Klasifikace a záznam o úrazu – hlášení změn

Seznam nemocí z povolání a jejich klasifikace, ve znění účinném od 1. 1. 2015

1 Úvod



„Myšlení je nejtěžší práce, jaká existuje.

To je pravděpodobně důvod, proč tak málo lidí myslí.“

Henry Ford

Zdroj: ProByznys.info

Pracovní úrazy a nemoci z povolání rozhodně patří k nežádoucím jevům na jakémkoliv pracovišti, a to z hlediska obou smluvních stran pracovněprávního vztahu – zaměstnance i zaměstnavatele.

Je proto maximálně vhodné a žádoucí, aby byli všichni účastníci pracovněprávního vztahu a pracovního procesu informováni o **zásadách předcházení pracovním úrazům** a o **základních bezpečných pracovních postupech** a aby tyto preventivní postupy maximálně dodržovali. Vyšetřování pracovních úrazů například často odhalí, že jejich příčinou byl nepořádek či nevhodně rozmístěné výrobní prostředky, stroje, zařízení a nábytek na pracovišti.

Velmi důležitá je i **znalost základních práv a povinností** účastníků a předepsaných postupů v případě, že k pracovnímu úrazu dojde.

2 Pracovní úraz

2.1 Pracovní úraz, jeho definice, nemoci z povolání a jejich důsledky

Pracovním úrazem je 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. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Tuto definici upravuje zákoník práce.

!Důležité

Pracovní úraz tedy není každý úraz nebo zranění, jež zaměstnanec utrpěl na pracovišti. Podmiňujícím faktorem je právě **plnění pracovních úkolů nebo souvislost s plněním pracovních úkolů**.

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**.

Plněním pracovních úkolů je též činnost **konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace**, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě **činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy**, pokud k ní zaměstnanec **nepotřebuje zvláštní oprávnění** nebo ji **nevykonává proti výslovnému zákazmu zaměstnavatele**, jakož i **dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem**.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou **úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé nebo nutné před jejím počátkem či po jejím skončení**, úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.

Takovými úkony však **nejsou**: cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření či ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je **školení zaměstnanců** organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců.

Negativní vymezení pracovního úrazu potom říká, že **pracovním úrazem není** úraz, který se zaměstnanci přihodil **na cestě do zaměstnání nebo z něj**. Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví se jedná také o cestu na určené shromaždiště a zpět.

Nemoci z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Jsou to nemoci, u nichž se uznává jejich profesní původ, pokud zaměstnanec konal práci za podmínek, z nichž příslušná nemoc vzniká. Podmínkou pro klasifikaci nemoci jako nemoc z povolání tedy je, že je uvedena v seznamu stanoveném zvláštním právním předpisem a tuto nemoc **zaměstnanec utrpí při výkonu povolání** nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání.

Poznámka: Seznam nemocí z povolání a jejich klasifikaci stanoví nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, novelizované **nařízením vlády č. 168/2014 Sb., s účinností od 1. 1. 2015**. Prováděcím předpisem je **vyhláška č. 104/2012 Sb.**, o posuzování nemocí z povolání, účinná od 1. dubna 2012.

Pracovní úrazy i nemoci z povolání mohou způsobit vážná poškození zdraví zaměstnance, či dokonce jeho smrt. Zdravotní poškození dále ovlivní způsobilost zaměstnance vykonávat jeho práci a omezí jej samozřejmě také v osobním životě. Klíčovým faktorem je proto prevence vzniku pracovních úrazů, což je a vždy bude záležitostí zaměstnanců i zaměstnavatelů.

2.2 Druhy pracovních úrazů

Rozlišujeme několik druhů pracovních úrazů:

Smrtelný pracovní úraz je takové poškození zdraví, na jehož následky zaměstnanec postižený úrazem buď bezprostředně, nebo do 1 roku od utrpění úrazu zemře.

Pracovní úraz s hospitalizací delší než 5 dnů je takové poškození zdraví, jehož ošetření si vyžádá pobyt v nemocnici delší než 5 kalendářních dnů.

Mezi **ostatní pracovní úrazy** řadíme takové poškození zdraví, kvůli jehož následkům může být postižený v dočasné pracovní neschopnosti. Ostatní pracovní úrazy pak dále rozdělujeme **podle délky trvání pracovní neschopnosti** na pracovní úrazy:

- s pracovní neschopností delší než 3 dny;
- s pracovní neschopností kratší než 3 dny;
- bez pracovní neschopnosti.

!Důležité: Pro evidenci, hlášení a zasílání záznamu o úrazu platí **nařízení vlády č. 170/2014 Sb., s účinností od 1. ledna 2015**, kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

Změny týkající se lhůt hlášení úrazů jsme zmínili již v 1. lekci, další změny ohledně popisu druhu zranění příslušným kódem a úrazového děje uvádíme v této lekci ve 3. kapitole v části evidence pracovních úrazů.

2.3 Nejčastější typy pracovních úrazů

Ačkoliv se jedná o velmi nežádoucí jev, dochází k pracovním úrazům na pracovištích neustále. Nejohroženější skupinu tvoří zaměstnanci, kteří pracují v nebezpečných oborech, jako je stavebnictví, lesnictví a dřevařství či některé oblasti průmyslové výroby. Mezi nejběžnější druhy zranění a poškození zdraví při práci však řadíme ty, které sice přímo neohrožují zaměstnance na životě, ale mají škodlivý účinek na jejich zdraví.

Typy pracovních úrazů rozlišujeme zejména podle zdroje, jenž úraz způsobil:

Namožení

Tento typ zahrnuje úrazy v důsledku tlačení, zdvihání, tahání, držení, přemístování a házení těžkých předmětů. Namožení je podle statistik dlouhodobě nejběžnějším úrazem v souvislosti s výkonem práce.

Pád (na povrch na stejné výškové úrovni)



Tato skupina úrazů souvisí s uklouznutím na mokré podlaze. Jako další příklad můžeme uvést pád na zasněženém chodníku při přecházení mezi objekty v areálu pracoviště.

Pád z výšky

Nejčastěji dochází k pádům ze střech, žebříků a schodišť.

Tělesná reakce na ztrátu stability

Časté jsou také úrazy způsobené uklouznutím, jejichž důsledkem není pád, ale vznikají při pokusu zaměstnance opět získat stabilitu.

Zasažení předmětem

Jedná se o úraz způsobený předměty, jež spadnou z polic nebo které upustí či hodí jiné osoby, což může mít za následek velmi vážná zranění.

Náraz do předmětu

K tomuto typu úrazů dochází, pokud zaměstnanci zabrání v jeho dalším pohybu pevný objekt jako zeď, dveře, skříň či jiné vozidlo. Postiženými často bývají cestující při dopravní nehodě.

Nehody v silničním provozu

Dopravní nehody v silničním provozu se týkají i dopravních prostředků používaných pro obchodní a pracovní účely, jako jsou nákladní vozidla a osobní automobily, stejně jako soukromých vozidel.

Zachycení či přimáčknutí

K tomuto typu zranění obvykle dochází ve výrobních provozech, kde se používají velké stroje.

Výrazné ohrožení bezpečnosti jejich obsluhy potom plyne z nízké úrovně nebo nedostatečné frekvence školení k jejich používání. Dalším rizikovým faktorem při používání těchto typů zařízení je vystavení teplotním extrémům.

Opakovaný pohyb

Tento zdroj poškození zdraví při práci je jedním z méně zjevných, ale z hlediska dlouhodobého působení o to nebezpečnějším. Opakovaný pohyb, jako je například psaní na klávesnici, ale třeba také rutinní práce u výrobní linky, může v končetinách vytvořit únavový syndrom svalů a zánět

šlach, syndrom karpálního tunelu nebo zaměstnanci způsobit problémy s viděním. Týká se v podstatě všech profesních skupin.

Napadení a jiné projevy násilí

Ani tyto jevy nemůžeme vyloučit z typů pracovních úrazů. Útoky na pracovišti představují nežádoucí skupinu pracovních úrazů, které mohou mít za následek různá zranění.

2.4 Zdroje a příčiny vzniku pracovních úrazů

V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, musí zaměstnavatel zjistit jeho zdroj a příčinu vzniku. Tyto okolnosti je rovněž nutné uvést do záznamu o úrazu.

Zdrojem úrazu může být dopravní prostředek, přenosná nebo mobilní zařízení a stroje, různý materiál, břemena či předměty, jež mohou způsobit úraz pádem, přiražením, odlétnutím, nárazem nebo zavalením.

Mezi další zdroje patří pád na rovině, z výšky, do hloubky nebo propadnutí, nástroje, přístroje, nářadí, průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele, horké látky a předměty, oheň a výbušniny. Pracovní úrazy mohou způsobit rovněž stabilní zařízení a stroje, ale také lidé, zvířata či přírodní živly, elektrická energie nebo jiné, blíže nespecifikované zdroje.

Jako **příčiny vzniku pracovního úrazu** můžeme uvést poruchu či vadný stav některého ze zdrojů úrazu, závady na pracovišti, ale i špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika – jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Příčinou vzniku úrazu může být též nedostatečné osobní zajištění zaměstnance, včetně osobních ochranných prostředků, porušení předpisů vztahujících se k práci nebo porušení pokynů zaměstnavatele, stejně jako nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele či jiný, blíže nespecifikovaný důvod.

3 Vznik a evidence pracovního úrazu, oznámení o jeho vzniku a ohlašovací povinnost

3.1 Vznik pracovního úrazu

V případě vzniku nežádoucí události, jakou je pracovní úraz, spočívají hlavní povinnosti **zejména na zaměstnavateli**.

!Důležité

Zaměstnavatel je **povinen uskutečnit neodkladné úkony**: zejména poskytnout první pomoc a dále také provést opatření, jež zabrání vzniku dalších škod na zdraví či majetku.

Obdobné povinnosti má i sám zaměstnanec, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí. Především musí úraz neprodleně **nahlásit svému nadřízenému zaměstnanci**. Povinností zaměstnanců je také okamžitě informovat o úrazu svého kolegy či jiného člověka, dojde-li k němu v místě pracoviště a zaměstnanci se stanou jeho svědky. Samozřejmostí je i **poskytnutí první pomoci** zraněnému a přivolání lékaře.

3.2 Evidence pracovních úrazů

Zaměstnavatel má povinnost vést v knize úrazů **evidenci o všech úrazech**, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost zaměstnance nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny. Zaměstnavatel vede evidenci o úrazech v knize úrazů v elektronické nebo listinné podobě.

Evidence **musí obsahovat** následující předepsané údaje:

- jméno, popřípadě jména, a příjmení (dále jen „jméno“) zaměstnance postiženého úrazem;
- 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 zraněné části těla podle přílohy č. 3 k vládnímu nařízení (Klasifikace druhů zranění podle Metodiky evropské statistiky pracovních úrazů a záznam o úrazu – hlášení změn);
- popis úrazového děje;
- druh úrazu;
- zdroj úrazu;
- příčiny úrazu;
- jména svědků úrazu;
- jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

Pokud došlo k úrazu u jiného zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec vyslán nebo dočasně přidělen, zaznamenají uvedené údaje do knih úrazů **oba zaměstnavatelé** – zaměstnavatel zaměstnance postiženého úrazem i zaměstnavatel, k němuž byl tento zaměstnanec vyslán či dočasně přidělen.

Zaměstnavatel vydá zaměstnanci na jeho žádost **potvrzenou kopii nebo výpis údajů** o jeho úrazu z knihy úrazů. Dojde-li ke smrtelnému úrazu, vydá zaměstnavatel příslušné dokumenty rodinným příslušníkům zaměstnance na jejich žádost.

Zaměstnavatel je povinen **vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci** ke všem pracovním úrazům, jestliže došlo ke zranění s následkem pracovní neschopnosti zaměstnance delší než 3 dny nebo úmrtí zaměstnance.

Všichni zaměstnavatelé jsou povinni **vést evidenci zaměstnanců s uznanou nemocí z povolání** a na základě hodnocení četnosti a závažnosti nemocí z povolání podle příslušné evidence uplatnit opatření k odstranění nebo minimalizaci rizikových faktorů na pracovišti a v jednotlivých provozech.

Poznámka: Vláda ČR je zmocněna stanovit nařízením **vzory dokumentů**, k nimž patří například kniha úrazů, evidence úrazů a nemocí z povolání, vzor záznamu o úrazu, seznam institucí pro hlášení a další. Takovým předpisem je **nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění novely provedené nařízením vlády č. 170/2014 Sb.**, které stanoví vzory dokumentů v příloze.

3.3 Ohlašovací povinnost a oznámení o vzniku pracovního úrazu

Jak již víme z 1. lekce, zaměstnavatel má povinnost ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím. Připomeňte si tedy schéma z 1. lekce, které vypovídá o tom, které instituce je nutné ve kterých případech informovat.

3.4 Záznam o pracovním úraze

Zaměstnavatel je povinen **vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci** o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu je povinen předat postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Záznam o úrazu vyhotovuje zaměstnavatel neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Záznam předá bez zbytečného odkladu oprávněným osobám, kterou je postižený zaměstnanec a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinní příslušníci.

Poznámka: Vzor záznamu o úrazu uvádí nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v příloze č. 1. Pro vás je k dispozici jako příloha této lekce.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu za uplynulý kalendářní měsíc nejpozději do 5. dne následujícího měsíce stanoveným orgánům a institucím, a sice:

- územně příslušnému **útvary Policie České republiky**, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin;
- příslušnému **oblastnímu inspektorátu práce**, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti;
- příslušnému **obvodnímu báňskému úřadu**, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu;
- **zdravotní pojišťovně**, u níž je zaměstnanec postižený pracovním úrazem pojištěn;
- **organizační jednotce příslušné pojišťovny**, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

!Důležité Pro poslední dva body (zdravotní pojišťovnu zaměstnance a pojišťovnu zaměstnavatele) platí nové lhůty uvedené v 1. lekci ve 4. kapitole.

V případě **smrtelného pracovního úrazu** zašle zaměstnavatel záznam o úrazu uvedeným orgánům a institucím **vždy**, nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl.

!Důležité

Zaměstnavatel je povinen přijímat **opatření proti opakování pracovních úrazů!** Vzor tohoto opatření naleznete opět v příloze k této lekci.

Pokud zaměstnavatel odeslal záznam o úrazu a následně se dozví o skutečnostech, které vedou ke změně údajů, jež jsou v něm uvedeny, vyhotoví **záznam o úrazu – hlášení změn**. Záznam o úrazu – hlášení změn vyhotoví zaměstnavatel vždy v případě, že:

- hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 dnů;
- dočasná pracovní neschopnost byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu;
- zaměstnanec postižený úrazem na jeho následky nejpozději do 1 roku zemřel;
- došlo ke změně v posouzení zdroje či příčiny úrazu nebo jeho povahy, popřípadě k jiným skutečnostem, jež mají vliv na zpracování a obsah záznamu o úrazu – hlášení změn.

Vzor tohoto záznamu o úrazu – hlášení změn naleznete opět v příloze k této lekci.

Poznámka: Nový **vzor záznamu o úrazu** uvádí nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 2015 v **příloze č. 1**.

Nový **vzor záznamu o úrazu – hlášení změn** uvádí nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 2015 v **příloze č. 2**.

Klasifikaci druhů zranění podle Metodiky evropské statistiky pracovních úrazů uvádí nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 2015 v **nové příloze č. 3**.

Záznam o úrazu – hlášení změn zašle zaměstnavatel výše uvedeným orgánům a institucím a rovněž odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP.

Poznámka: Záznam o úrazu i záznam o úrazu – hlášení změn zasílá zaměstnavatel **elektronicky nebo v listinné podobě**. Za účelem možnosti vyplňování záznamů elektronicky jsou na příslušných stránkách státní správy (např. na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR) zveřejněny **formuláře pro vyplňování online ve formátech FO nebo ZFO**.

4 Zabezpečení místa vzniku pracovního úrazu

Zaměstnavatel má povinnost **zajistit místo úrazu**. Místo úrazu je nutné ponechat **v původním stavu** (popř. je třeba zdokumentovat změny vzniklé při provádění neodkladných úkonů), a to až do příjezdu Policie ČR, respektive do zdokumentování pro potřeby vyšetření příčin a okolností zaměstnavatelem.

!Důležité

Zaměstnavatel je povinen bez vážných důvodů **neměnit stav na místě úrazu!**

4.1 Vyšetřování pracovního úrazu

Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen **objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance**, pokud je to možné s ohledem na jeho zdravotní stav, dále za účasti svědků a také za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP.

O pracovním úrazu **zaměstnance jiného zaměstnavatele** (např. zaměstnance vyslaného na pracovní cestu nebo dočasně přiděleného agenturou práce) je zaměstnavatel, u něhož k úrazu došlo, povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

Zaměstnanec a ostatní spoluzaměstnanci, kteří byli vzniku pracovního úrazu přítomni, mají povinnost podle svých možností a schopností **poskytnout zaměstnavateli součinnost** při objasňování a vyšetřování pracovního úrazu.

!Důležité

Nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán **trestný čin**, je zaměstnavatel povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu územně příslušnému útvaru Policie ČR. Vždy tak musí učinit, došlo-li ke **smrtnému úrazu**. Vyšetřování pracovního úrazu pak provádí Policie ČR; i v těchto případech však zůstává na zaměstnavateli povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu.

4.2 Poučení a souhlas poškozeného

V případě vzniku pracovního úrazu (nemoci z povolání) je nutné, aby zaměstnanec nejprve **uplatnil svoje nároky u odpovědného zaměstnavatele**. Zákoník práce nestanoví pro takové uplatnění žádné formální požadavky ani náležitosti, ani písemnou formu. Písemná forma je však velmi vhodná a lze ji doporučit, zejména z pohledu následné důkazní pozice.

Zaměstnavatelé (jejich naprostá většina, s výjimkou těch, kteří poruší tuto svou povinnost) jsou pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem (nemocí z povolání) přímo **ze zákona pojištěni**, proto se vyjasňování výše odškodnění a předkládání dokladů odehrává ve vzájemné spolupráci poškozeného zaměstnance, odpovědného zaměstnavatele a pojišťovny.

Je proto vysoce žádoucí, aby zaměstnavatel poskytl poškozenému zaměstnanci **náležitě poučení a odpovídající pomoc**. Poškozený zaměstnanec nemůže uplatňovat svoje nároky na odškodnění pracovního úrazu přímo vůči pojišťovně zaměstnavatele, neboť k ní není v žádném přímém právním vztahu. Role pojišťovny spočívá v tom, že plní za odpovědného zaměstnavatele poškozenému zaměstnanci jeho nároky, které mu přísluší podle zákoníku práce a souvisejících předpisů.

Problematikou odškodňování pracovních úrazů a odpovědností zaměstnavatele se budeme zabývat v následujících lekcích.

5 Specifické případy pracovních úrazů

5.1 Problematika pracovních úrazů při práci z domova

V některých případech a v určitých profesích povolují zaměstnavatelé zaměstnancům tzv. „home office“ – práci z domova, příp. z jiného místa, odlišného od pracovišť zaměstnavatele. Také s tímto výkonem práce je spojena problematika pracovních úrazů a rovněž v těchto případech musejí být pro posouzení pracovního úrazu naplněny základní podmínky – tj. **výkon pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním**.

I v těchto případech **platí všechny povinnosti zaměstnavatele** – k evidenci, hlášení, objasňování a vyšetření pracovních úrazů. Ztížená pozice zaměstnavatele spočívá v tom, že má zhoršenou dostupnost k místu vzniku úrazu, horší podmínky pro splnění těchto povinností a zajištění důkazů a je podstatně více závislý na součinnosti ze strany zaměstnance. Tato součinnost ze strany zaměstnance a ostatní podmínky výkonu práce z domova či na dálku by měly být upraveny dohodou (písemnou smlouvou) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

5.2 Pracovní úrazy při výkonu práce v zahraničí

Představme si situaci, že je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu do zahraničí a během ní utrpí zranění. Rovněž pro posouzení pracovního úrazu v zahraničí platí základní podmínky – musí se jednat o **výkon pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním**.

Příklad

Poškozený zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu do zahraničí. Po příletu se ubytoval a vydal se na místo, kde se měla další den konat konference, na kterou byl zaměstnavatelem vyslán. Při zpáteční cestě do hotelu jej přepadli a utrpěl těžkou újmu na zdraví, jež si vyžádala ukončení pracovní cesty a návrat do vlasti. Zaměstnanec požadoval určení tohoto stavu jako pracovního úrazu, který vznikl v souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Soud prvního stupně žalobu poškozeného zaměstnance zamítl s poukazem, že nelze veškerou činnost zaměstnance během pracovní cesty považovat za plnění pracovních úkolů. K napadení zaměstnance došlo ve chvíli, kdy se nevracel přímou cestou do hotelu, ale zastavil se na nábřeží a fotografoval město. **Soud dané jednání shledal soukromou aktivitou zaměstnance**. Odvolací

soud rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Argumentace zaměstnance, že k pořizování fotografií došlo pro účely zaměstnavatele, nebyla prokázána. Nejvyšší soud rozhodnutí soudů obou stupňů v rámci dovolání potvrdil.

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010, ze dne 5. 1. 2012, citace části rozhodnutí
„[...] Zaměstnanec poté, co se po přiletu do místa, které bylo cílem jeho pracovní cesty, ubytoval v hotelu, nastoupil cestu do zaměstnání, kterou ukončil okamžikem, kdy vstoupil do budovy konferenčního centra. Vykonával-li žalobce v době návštěvy konferenčního centra (v den před vlastním zahájením konference) činnost v zájmu zaměstnavatele (lhostejno zda na jeho pokyn, či z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřeboval zvláštní oprávnění nebo ji nekonal proti výslovnému zákazu zaměstnavatele), pak zde plnil pracovní úkoly. Okamžikem východu z budovy konferenčního centra pak nastoupil cestu ze zaměstnání, kterou by ukončil vstupem do hotelu, kde byl ubytován. Jestliže byl zaměstnanec na této cestě z konferenčního centra do hotelu napaden a utrpěl poškození zdraví, je za tohoto stavu – bez ohledu na to, zda při této cestě „zabloudil a odchýlil se od přímé trasy“ – odůvodněn závěr, že k jeho úrazu došlo při cestě ze zaměstnání, a tudíž že se nejedná o pracovní úraz ve smyslu ustanovení § 190 odst. 1 zákoníku práce (pozn.: nyní § 380 odst. 1 ZP) [...].“

5.3 Další specifické případy pracovních úrazů

Na pracovištích se v souvislosti s výkonem práce můžeme setkat s některými specifickými a neřídka komplikovanými úrazy. Při následných úvahách o možném odškodnění je potom na zaměstnavateli zhodnotit, zda se o pracovní úraz – a vůbec o úraz – jedná, zejména při netypické pracovní činnosti. V takovém případě musí být prokázána **příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a příslušným poškozením zdraví**. Ke správné kvalifikaci ve většině takových případů je nutná spolupráce lékaře, technika a právníka.

Úraz na firemním školení či akci pořádané zaměstnavatelem

Zaměstnavatelé organizují také školení či akce ke zvyšování kvalifikace nebo stmelení kolektivu. Pokud mají školení charakter či obsah tzv. teambuildingové akce **přímou souvislost s plněním pracovních úkolů** (prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, budování dobrých pracovních

vztahů na pracovišti), lze úraz, který by se zaměstnanci během takové akce stal, považovat za pracovní.

Úraz proděkana při sportovní akci

Mediálně známý je případ pracovního úrazu proděkana Podnikatelské fakulty VUT v Brně, ke kterému došlo v roce 2005 v rámci sportovní akce (turnaj ve víceboji) pořádané univerzitou.

Uvádíme rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 23 Cdo 490/2013, ze dne 1. 4. 2014, konkrétně citaci části rozhodnutí: „[...] *Odvolací soud se ztotožnil se soudem prvního stupně, že poškozený zaměstnanec byl povinen na základě příkazu děkana se uvedeného turnaje zúčastnit a že se jednalo o činnost související s plněním pracovních povinností ve smyslu § 25 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v posledním platném znění, kterým se provádí zákoník práce, neboť účelem turnaje bylo zlepšení vzájemné komunikace a spolupráce zaměstnanců formou společné sportovní aktivity, tedy prohloubení interpersonálních vazeb zaměstnanců, což oba soudy považovaly za činnost související s plněním pracovních úkolů. [...]*“

Nejvyšší soud odkazuje v rozsudku na své starší rozhodnutí ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, v němž vymezil, v jakém případě již **není možné** úraz při teambuildingu považovat za pracovní: „[...] *nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu ‚zaplacené dovolené‘. [...]*“

Úraz na služební cestě

Zaměstnanec může utrpět úraz také během služební cesty. Pokud je splněna základní podmínka – tj. že úraz souvisí s plněním pracovních úkolů – lze jej posuzovat jako pracovní.

Úraz na cestě do práce a zpět

Zákonné vymezení výslovně uvádí, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání nebo z něj. **V případě úrazu na cestě do práce či zpět nejde o pracovní úraz.**

Úraz během přestávky na oběd

V praxi jsou velmi časté případy úrazů (poškození zdraví), které se stanou při cestě do jídelny nebo při vlastním stravování. Za pracovní se považuje úraz, který se přihodí na cestě za

stravováním v objektu zaměstnavatele. Z hlediska posouzení, zda byla cesta ke stravování, na níž zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, konána v objektu zaměstnavatele, je podle soudní judikatury rozhodující, jedná-li se o **prostory ve sféře dispozice zaměstnavatele**, kde je zaměstnanec povinen podrobit se jeho pokynům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Poznámka: Pracovněprávní odpovědnost za škodu nevznikne pouze v případě, dojde-li ke škodě **v přímé souvislosti se stravováním** (např. pokud se zaměstnanec při krájení chleba řízne do prstu).

Zaměstnavatel bude odpovědný i tehdy, pokud škoda vznikne **nikoliv v přímé souvislosti se stravováním** (např. při svačině na pracovišti spadne na zaměstnance těžký materiál a způsobí mu zranění) nebo vznikne-li zaměstnanci škoda **při cestě ke stravování či zpět**, kterou tento koná **v objektu zaměstnavatele**.

Úraz řidiče při občerstvení

Zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat podle příslušného nařízení vlády (nyní nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů) k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem zaměstnancům ochranný nápoj. Takové požívání nápojů je úkonem potřebným k výkonu práce. Dojde-li tedy při takovém úkonu k úrazu, jde o pracovní úraz. (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983, vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha: SEVT, 1986., s. 957).

V dalším konkrétním případě soud judikoval, že se jedná se o pracovní úraz zaměstnance-řidiče, který po ujetí určité trasy odstaví vozidlo za účelem občerstvení v blízkém restauračním zařízení, přičemž na cestě od vozidla nebo zpět k němu utrpí úraz. (NS ČSR, ze dne 27. 1. 1974, sp. zn. Cpj 37/74 – R II/1976, s. 34).

Úraz v pracovní době během návštěvy lékaře

Podvrtně-li si zaměstnanec nohu cestou k lékaři na **soukromé vyšetření či ošetření**, nebude se to považovat za pracovní úraz. Zraní-li se však během vyšetření, na něž byl zaměstnavatelem vyslán, příp. vyšetření nebo ošetření proběhne v objektu zaměstnavatele, o pracovní úraz půjde.

Úraz při vaření kávy

V rozhodovací praxi soudů jsme se dosud nesetkali s případy, kdy došlo k úrazu při vaření kávy (typicky např. opaření vodou). Řešení lze dovodit z ustanovení zákoníku práce. Jak již bylo zmíněno, v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé nebo nutné před jejím počátkem či po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb **prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací**, ošetření při první pomoci a **cesta k němu a zpět**.

Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření či ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Podle tohoto ustanovení se tedy **úraz při stravování nepovažuje za pracovní**.

V některých případech však můžeme vaření kávy při výkonu práce považovat za přímo související činnost s plněním pracovních úkolů, a to jako úkon potřebný k výkonu práce nebo během práce obvyklý. V takových případech je rozhodující, zda se u konkrétního zaměstnance jedná o **úkon nutný nebo obvyklý**. Pokud takový úraz postihne asistentku, sekretářku či jinou zaměstnankyni, která má vaření kávy v pracovní náplni, budeme takový úraz kvalifikovat jako pracovní.

Příklad

Pokusme se zhodnotit úraz při vaření kávy zaměstnancem, který takový úkon **nemá v popisu práce**. Důležitým vodítkem zde je charakter práce tohoto zaměstnance. U zaměstnanců, jejichž výkon práce je spojen s vyšší duševní náročností a psychickou zátěží, by se zřejmě jednalo o nutný úkon v souvislosti s výkonem práce, a tedy úraz pracovní.

Jako pracovní úraz bychom posoudili i případ úrazu zaměstnankyně při vaření kávy, která takový úkon sice nemá v popisu práce, avšak koná jej na základě **příkazu jejího vedoucího zaměstnance**, neboť v takovém případě by se jednalo o **činnost konanou na příkaz zaměstnavatele**.

Úraz, nemoci a práce s počítačem

Ačkoliv by nám takové případy na první pohled mohly připadat banální, také práce s počítačem může vyvolat vážná onemocnění. Od poškození zraku přes nemoci zad v důsledku vadného držení těla může tato činnost způsobit nemoc z povolání, kterou je bolestivé onemocnění, odborně nazývané **syndrom karpálního tunelu**.

V důsledku velkého počtu opakovaných jednotvárných pohybů při výkonu práce se může toto onemocnění týkat téměř všech pracovních profesí.

Nadměrná pracovní zátěž

Zejména u psychicky náročných pracovních pozic, jako jsou ředitelé, manažeři a vedoucí zaměstnanci, se mohou projevit další závažné nemoci, způsobené nadměrnou pracovní zátěží.

Nadměrná pracovní zátěž může nepřímo přivodit i smrt.

Příklad

Při vyšetřování smrtelného úrazu ve slévárně v Jihomoravském kraji bylo zjištěno inspekcí práce, že poškozený odpracoval za osm měsíců 500 hodin přesčasů. Inspekce dospěla k závěru, že úraz byl především důsledkem únavy zaměstnance.

V praxi můžeme dohledat velké množství netypických pracovních úrazů. Při hodnocení zmíněných úrazů je nutné zohlednit **jak právní, tak medicínské, technické a psychické aspekty** a posuzovat je ve vzájemné souvislosti.

Zdroj: Bulletin advokacie: Pracovní úrazy, JUDr. Ladislav Jouza, datum zveřejnění 4. 11. 2013

6 Další použité zdroje a užitečné odkazy

Vzory dokumentů jsou dostupné (i pro interaktivní vyplňování) na webových stránkách Portálu veřejné správy, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (a dalších):

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

<http://www.mpsv.cz/cs/9907>

Portál veřejné správy www.portal.gov.cz

Státní úřad inspekce práce ČR www.suip.cz

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: www.osha.europa.eu

BOZP info: www.bozpinfo.cz

Nejvyšší soud ČR: www.nsoud.cz

7 Seznam příloh

Příloha č. 1: Záznam o úrazu

Příloha č. 2: Záznam o úrazu – hlášení změn

Příloha č. 3: Klasifikace druhů zranění

Příloha č. 4: Záznam o přijatých opatřeních proti opakování úrazu

Příloha č. 5: Seznam nemocí z povolání