



národní
úložiště
šedé
literatury

PRACOVNÍ ÚRAZY

Hrubá, Kateřina
2021

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-438864>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Licence Creative Commons Uveďte původ 4.0

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 09.07.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

PRACOVNÍ ÚRAZY

Správná praxe pro malé
a střední podniky





Pracovní úrazy

Správná praxe pro malé a střední podniky

Vydal:	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí
Autor:	Kateřina Hrubá
Rok:	2021
Vydání:	první (neprodejné)
Obrázky a fotografie:	Depositphotos

Obsah

1 Úvod	4
2 Definice pracovního úrazu.....	4
2.1 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů	4
3 Povinnosti zaměstnance.....	5
4 Povinnosti zaměstnavatele.....	6
4.1 Povinnosti podle zákoníku práce.....	6
4.2 Smrtelný pracovní úraz	9
4.3 Nárok na odškodnění podle občanského zákoníku.....	10
4.4 Zproštění se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu	11
4.5 Povinnost hradit zákonné pojištění	12
4.6 Povinnost převést zaměstnance na jinou práci.....	12
5 Práva a povinnosti pojišťovny.....	13
5.1 Práva a povinnosti pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	13
5.2 Nárok zdravotní pojišťovny	14
6 Práva a povinnosti orgánů inspekce práce	14
6.1 Přestupky, správní delikty a sankce v souvislosti s pracovními úrazy.....	14
7 Konkrétní příklady pracovních úrazů – jak je řešit.....	15
7.1 Pracovní úraz na pracovní cestě.....	15
7.2 Pracovní úraz při teambuildingové akci.....	15
7.3 Pracovní úraz v areálu firmy.....	16
7.4 Pracovní úraz při práci doma	16
7.5 Infarkt myokardu na pracovišti	16
7.6 Exces na pracovišti	17
7.7 Pracovní úraz starosty obce.....	17
7.8 Pracovní úraz občana jiného státu EU u zaměstnavatele v ČR.....	18
8 Statistika pracovních úrazů v ČR	18
9 Související právní předpisy.....	19
10 Použité zdroje.....	20

1 Úvod

Tato příručka je určena zaměstnavatelům, zvláště těm s menším počtem zaměstnanců, u kterých nepůsobí odborně způsobilá osoba k zajišťování úkolů v prevenci rizik. Shrnuje základní práva a povinnosti v oblasti pracovních úrazů – zaměstnavatelů, zaměstnanců, orgánů inspekce práce a pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V příručce jsou uvedeny případy konkrétních úrazů z praxe, u kterých lze někdy obtížně rozlišit, zda jde o pracovní úraz, či nikoliv, a jak se řeší. Některé příklady těchto netypických pracovních úrazů jsou doplněny o citace z judikátů Nejvyššího soudu ČR. Část je věnována také statistice pracovních úrazů v České republice. Závěrem je uveden výčet právních předpisů, které se k problematice vztahují.

Obsahem příručky není právní úprava školních úrazů a ani nemocí z povolání.

Výraznější změny v oblasti pracovních úrazů přinesla významná novela zákoníku práce, která vyšla pod č. 205/2015 Sb. s účinností od 1. října 2015. Tato novela zrušila zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost byla několikrát odsunuta, a zrušily se nebo změnily některé další zákony. Ustanovení týkající se odškodňování pracovního úrazu se přesunula z přechodných ustanovení na konci zákoníku práce a nyní se nacházejí v části jedenácté zákoníku práce pod názvem Náhrada majetkové a nemajetkové újmy. Došlo také k přizpůsobení některých pojmů do té doby používaných v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologie nového občanského zákoníku.

2 Definice pracovního úrazu



Přesná definice pracovního úrazu je uvedena v § 271k odst. 1 zákoníku práce (dále ZP): „Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona 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.“ Jaké to jsou úkony, je specifikováno v § 273 a § 274 ZP.

2.1 Plnění pracovních úkolů a přímá 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.

Je to též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP 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 zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Dále úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, 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 nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb a ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Poznámka: Pokud si zaměstnanec například vaří v kanceláři kávu během své přestávky na jídlo a oddech, polije se horkou vodou a opaří se, nebude to pracovní úraz, protože se stal při stravování a stravování je vyňato z přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Na rozdíl od situace, když vaří kávu asistentka na pokyn svého nadřízeného a opaří se, bude to pro ni pracovní úraz.

Pokud je zaměstnanec na pracovní cestě, tak samotná cesta je **výkonem práce jenom pro řidiče z povolání**. Podle § 274a odst. 2 ZP se cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět posuzuje jako **nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení**. Někteří zaměstnavatelé se zaměstnanci, kteří často jezdí služebním či vlastním osobním automobilem na pracovní cesty, sjednávají dohody o pracovní činnosti na výkon práce řidiče tzv. referentského vozidla. Pak může být také řízení vozidla zaměstnanci proplaceno, ale proplácí se mu to jako výkon jeho práce na základě dohody o pracovní činnosti a ne na základě pracovní smlouvy. (Dandová, 2008)

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

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 271k odst. 2 ZP). Například revizor je mimo svou pracovní dobu napaden, protože někomu udělil pokutu.

3 Povinnosti zaměstnance

Z ustanovení § 106 odst. 4 písm. h) ZP vyplývá zákonná povinnost každého zaměstnance **bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz**, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a **pracovní úraz jiné osoby**, jehož byl svědkem, a **spolupracovat při vyšetřování jeho příčin**.

Pokud zaměstnanec úraz hned nenahlásí, může být později odškodněn pouze tehdy, když prokáže, že se mu stal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Má na to například svědky. Zpětně se to však těžko prokazuje, a proto je důležité i malé poranění hlásit.

Další povinností zaměstnance je **přinést zaměstnavateli posudek o bolestném a doklady pro uplatnění náhrady nákladů spojených s léčením a věcné škody** (viz níže).

4 Povinnosti zaměstnavatele

Zde je nutné podotknout, že povinnosti související s pracovním úrazem stanovené v § 105 ZP (zapisování do knihy úrazů, sepisování záznamu o úrazu apod.) **se vztahují i na osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).**

4.1 Povinnosti podle zákoníku práce

- **Objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu**

Objasnění příčin probíhá za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP. Do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu se bez vážných důvodů nemění stav na místě úrazu. Je potřeba zkontrolovat dokumentaci BOZP (návody pro obsluhu, dokumentaci o školení, záznamy o opravách, kontrolách a revizích zařízení souvisejících s úrazem, místní provozní předpisy apod.). Někdy je pro objasnění situace třeba provést rekonstrukci.

Zaměstnavatel, u něhož se stal úraz zaměstnance jiného zaměstnavatele, je 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. (§ 105 odst. 1 ZP).

O tom, zdali úraz bude uznán jako pracovní, rozhoduje zaměstnavatel. Lékař sice na neschopence zatrhne pracovní úraz, protože mu to nahlásí dotyčný zaměstnanec, že se mu úraz stal v práci, to ale není pro odškodnění rozhodující.

- **Zapsat úraz do knihy úrazů**

Podle § 105 odst. 2 ZP každý zaměstnavatel musí vést evidenci úrazů v podobě knihy úrazů, kam se zapisuje každý úraz, byť z něj nebyla pracovní neschopnost. Zapisují se údaje stanovené v nařízení vlády č. 201/2010 Sb. § 2 odst. 1 – **jméno** úrazem postiženého zaměstnance; **datum a hodina** úrazu; **místo**, kde k úrazu došlo; **činnost**, při níž k úrazu došlo; **počet hodin** odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu; **celkový počet zraněných osob; druh zranění a zraněná část těla** podle přílohy č. 3 k tomuto nařízení, **popis úrazového děje, druh úrazu** (dle § 105 odst. 3 ZP, dle § 6 odst. 3 zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů); **zdroj úrazu** (co způsobilo úraz – např. motorové vozidlo); **příčiny úrazu** (proč k úrazu došlo – např. nepozorností zaměstnance); **jména svědků** úrazu; **jméno a pracovní zařazení toho**, kdo údaje zaznamenal.

Pokud se stane úraz u jiného zaměstnavatele, zapíší úraz do knihy úrazů oba zaměstnavatelé (§ 2 odst. 2 NV č. 201/2010 Sb.).

- **Ohlásit pracovní úraz**

Úraz se ohlašuje bez zbytečného odkladu na místa uvedená v § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

- Sepsat záznam o úrazu

Záznam se sepisuje do **5 pracovních dnů** ode dne, kdy se zaměstnavatel o úrazu dozvěděl, a nejpozději **do 5. dne příštího měsíce** se zasílá na místa uvedená v § 6 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. V případě smrtelného pracovního úrazu zašle zaměstnavatel záznam o úrazu nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Změna od předchozí právní úpravy nastala zaměstnavatelům v tom, že se tento záznam už **nemusí posílat** organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, **nejpozději do 5. dne následujícího měsíce**. Platí, že zaměstnavatel zašle záznam o úrazu nebo záznam o úrazu – hlášení změn zákonné pojišťovně až pro účely likvidace pojistné události. Znamená to tedy, že se zasílá až společně s hlášením pojistné události s doloženými nároky poškozeného (bolestné, náhrada za ztrátu na výdělků, náklady léčení apod.).

Záznam se sepisuje pouze u úrazů, jejichž následkem došlo k pracovní neschopnosti **delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance** (§ 105 odst. 3 ZP). Příloha č. 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. zpřesňuje evidenci pracovních úrazů podle druhu poranění a zraněné části těla podle klasifikace ESAW tak, jak požaduje nařízení Komise (EU) č. 349/2011 ze dne 11. dubna 2011, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud jde o statistiku pracovních úrazů. Podle této přílohy se v záznamu o úrazu (vzor záznamu je obsahem Přílohy č. 1 nařízení vlády) uvádějí kódy pro jednotlivé druhy poranění a zraněnou část těla.

- Předat jedno vyhotovení záznamu o úrazu

Zaměstnavatel záznam předá **postiženému zaměstnanci** a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho **rodinným příslušníkům** (§ 105 ZP odst. 3).

Poznámka: Pokud zaměstnavatel úraz neuznává jako pracovní, záznam se nevyplňuje. Ale zaměstnanec by měl dostat nějaké písemné vyrozumění, že zaměstnavatel úraz neuznává jako pracovní a z jakého důvodu.

- Sepsat záznam o úrazu – hlášení změn

Tento záznam se sepisuje v případě, že se zaměstnavatel dozví o skutečnostech, které vedou ke změně údajů uvedených v záznamu o úrazu (vzor je Přílohou č. 2 nařízení vlády č. 201/2010 Sb.). Platí pro něj stejná povinnost jako pro předání záznamu o úrazu, a sice předat jedno vyhotovení postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

- Odškodnit pracovní úraz

Zaměstnavatel poskytuje tyto náhrady:

Podle § 271a ZP zaměstnavatel poskytne **náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**. Přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo odměny z dohody podle § 194 ZP a plnou výší nemocenského.

Zákoník práce v § 271m stanovuje povinnost zaměstnavatele vyplácet náhradu za ztrátu na výdělků a náhradu nákladů na výživu pozůstalých v případě smrtelného pracovního úrazu **pravidelně měsíčně**, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

Poznámka: Praxe je spíše taková, že se úraz odškodňuje až po ukončení pracovní neschopnosti, až je známá výše nemocenských dávek. Pokud by to zaměstnanci způsobilo finanční problémy, může se se zaměstnavatelem dohodnout na záloze.

Náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti upravuje § 271b ZP. Podle § 271b odst. 1 ZP náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím (například podnikáním – pozn. autorky), se nepřihlíží.

Po novele zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb. se rozšiřuje § 271b odst. 3, kde se upřesňuje: „Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada **po dobu zařazení do evidence uchazečů** o zaměstnání v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity postupuje u všech poškozených podle odstavce 1.**“

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění upravuje § 271c ZP. Poskytuje se zaměstnanci **jednorázově**, a to nejméně ve výši podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění se stanoví na základě bodového ohodnocení stanoveného v lékařském posudku. Lékař vystavuje posudek o bolestném, ve kterém je bolestné i ztížení společenského uplatnění hodnoceno body, **za každý bod se vyplácí 250 Kč** (§ 3 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.). Náležitosti lékařského posudku stanovuje § 9 tohoto nařízení vlády. Počty bodů pro ohodnocení:

- a) bolesti pro jednotlivá poškození zdraví způsobená pracovním úrazem jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto nařízení,
- b) ztížení společenského uplatnění v oblasti životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb způsobené pracovním úrazem jsou uvedeny v příloze č. 3 k tomuto nařízení.

Dále zaměstnavatel poskytne zaměstnanci **účelně vynaložené náklady spojené s léčením** podle § 271d ZP, které přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil (můžeme tam zařadit například i poplatek za vystavení posudku o bolestném) **a náhradu věcné škody**, o které hovoří § 271e ZP (například za rozbitý mobilní telefon, hodinky nebo brýle). Podle ustanovení § 265 odst. 3 ZP zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku nebo na nářadí, zařízeních a předmětech potřebných pro výkon práce, které zaměstnanec použil **bez jeho souhlasu**.

Poznámka: Nárok na bolestné a náklady spojené s léčením má zaměstnanec samozřejmě i v případě, že nebyl v pracovní neschopnosti.

Po novele zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb. vznikl nový § 271f **Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance**. Stanovuje, že v takovém případě přísluší jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

- **Přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů**

Podle § 105 odst. 5 je zaměstnavatel povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů. Zaměstnavatelé uplatňují:

- **technická opatření** – například odstavení nebezpečného zařízení z provozu, opatření zamezující použití technického zařízení nepovolnými osobami;
- **organizační opatření** – opětovné školení, praktické zacvičení zaměstnanců pro práci na určitém zařízení, stanovení více kontrol a důraznější vyžadování dodržování předpisů vedoucími zaměstnanci, písemná informovanost o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, pokud chyběla; řešení postavení obsluhy při obsluze stroje tak, aby nemohla zasáhnout do nebezpečných pracovních míst stroje apod.;
- **výchovná opatření** – seznámení pracovníků s pracovním úrazem a jeho příčinami; upozornění na dodržování předpisů k zajištění BOZP, zvláště pak při práci se strojním zařízením, u kterého by mohlo dojít k ohrožení života a zdraví jiných pracovníků pohybujících se v jeho blízkosti; výtky a finanční postihy vůči pracovníkům, kteří odpovídají za podřízené zaměstnance, jejichž přičiněním a používáním nebezpečného pracovního postupu došlo k pracovnímu úrazu; vyvěšení pravidel pro zajištění bezpečnosti práce při obsluze zařízení apod.

4.2 Smrtelný pracovní úraz

Smrtelný pracovní úraz je takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel (§ 3 NV č. 201/2010 Sb.).

V případě **úmrtí zaměstnance** zaměstnavatel poskytne náhrady podle § 271g – § 271j ZP. Zde po novele zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb. nastaly významné změny.

Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 271g odst. 2 ZP) tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše **nejméně jedenapůlnásobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých (§ 271i ZP) již není upravena pevnou částkou. Oproti předchozí právní úpravě se neváže u dětí zemřelého na jejich

zletilost a u rodičů zemřelého na nutnost jejich žití ve společné domácnosti. Přísluší pozůstalému nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pocítují jako vlastní újmu, avšak za podmínky, že tyto osoby vznik nemajetkové újmy v konkrétním případě prokážou. Pro tyto případy není minimální výše jednorázové náhrady zákonem stanovena.

V případě, kdy poškozený v důsledku zvlášť závažného ublížení na zdraví zemře, soud při určení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých zohlední již přiznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (§ 271s ZP).

4.3 Nárok na odškodnění podle občanského zákoníku



Pokud se zaměstnanci stane úraz v dopravním prostředku cestou do místa výkonu práce na pracovní cestě, nebo v případě napadení, má možnost uplatňovat nárok na odškodnění také podle občanského zákoníku na viníkovi nehody. V tomto případě má poškozený nárok na náhrady při ublížení na zdraví nebo při usmrcení podle § 2958–2968 občanského zákoníku. Z judikátu Nejvyššího soudu sp. zn.: **21 Cdo 1084/2009** vyplývá, že souběh obou nároků podle zákoníku práce a občanského zákoníku je možný

pouze v případě existence více odpovědných subjektů. Uvádí se zde: „Jednou žalobou lze dokonce uplatňovat nárok na náhradu škody proti zaměstnavateli podle ustanovení zákoníku práce o odškodňování pracovních úrazů, jakož i nárok na náhradu škody z téže škodné události proti tomu, kdo za ni odpovídá podle ustanovení občanského zákoníku o odpovědnosti za škodu. Soud nemůže uložit žalovaným povinnost zaplatit náhradu škody společně a nerozdílně. Může však vyslovit, že plněním jednoho ze žalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého žalovaného.“ **Poškozený nemůže náhradu škody dostat uhrazenu dvakrát.**

Při odškodňování musíme vycházet z § 271o ZP, který říká, že u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

Z judikátu Nejvyššího soudu sp. zn.: **3 Cdon 953/96** vyplývá, že ztrátou na výdělku se rozumí nejen ztráta na mzdě (platu) pobírané z pracovního poměru a ztráta na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i ztráta na příjmu z výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost zaměstnance na základě povolení příslušného orgánu státní správy (to znamená i z výdělků OSVČ).

Podle § 271t ZP se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých nepromlčují. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují. **Promlčecí lhůta je tříletá.**

4.4 Zproštění se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu

Podle § 270 ZP se zaměstnavatel může zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu **zcela**, prokáže-li, že vznikla:

- a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, a že tyto skutečnosti **byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy**.

Nebo **zčásti**, prokáže-li, že vznikla:

- a) v důsledku výše uvedených skutečností a že tyto skutečnosti byly **jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy**, nebo
- b) proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, **jednal lehkomylně**, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomylné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Poznámka: Zde je důležitá kontrola a vyžadování dodržování předpisů. Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti, pokud se prokáže, že předpisy (například zákaz konzumace alkoholu) nevyžadoval a nekontroloval.

V minulosti pracovník utrpěl vážný úraz popálenin při čištění roštu kotle „zespoda“. Podle bezpečnostních předpisů v případě, že se ucpal rošt kotle a bylo potřeba ho vyčistit, pracovník musel počkat, až kotel vyhasne. V zájmu nerušeného provozu však organizace trpěla, aby rošt kotle byl čištěn za chodu. Poškozený byl vyučený topič a byl řádně vyškolen. Protože organizace o takovém způsobu čištění roštu věděla a trpěla jej, byl tu důvod k částečnému zproštění povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, poněvadž **zaviněné porušení bezpečnostního předpisu bylo pouze jednou z příčin úrazu; další příčinou úrazu bylo, že organizace takové jednání trpěla**.

Taktéž z judikátu Nejvyššího soudu sp. zn.: **21 Cdo 71/2001** vyplývá, že **lehkomylné jednání** zaměstnance je samostatným důvodem pouze pro částečné zproštění se odpovědnosti. Jedná se o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako **nebezpečné riskování nebo hazardérství**, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, o kterých zákon stanoví výslovně, že je za lehkomylné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty ustanovení § 191 odst. 2 písm. c) ZP ([nyní § 270 odst. 2 písm. b) ZP – pozn. autorky] vyžaduje tzv. **kvalifikovaná lehkomylnost** (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz nebo nemoc z povolání). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i když by jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní), je, aby šlo o způsob

činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, **kteřou zaměstnavatel trpí nebo toleruje**.

Zprostí-li se zaměstnavatel povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, je povinen určit část, kterou nese zaměstnanec podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. b) § 270 ZP (lehkomyslné jednání) je však zaměstnavatel povinen uhradit alespoň **jednu třetinu** škody nebo nemajetkové újmy.

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem je **objektivní**, to znamená, že přestože neporušil povinnosti týkající se BOZP, je povinen zaměstnance odškodnit. Poškozený zaměstnanec nemusí prokazovat zavinění na straně svého zaměstnavatele.

4.5 Povinnost hradit zákonné pojištění

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se stále řídí ustanovením § 205d předchozího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.).

Podle § 12 vyhlášky č. 125/1993 Sb. má zaměstnavatel, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance, povinnost za tímto účelem **platit pojistné**. Tuto skutečnost je povinen bez zbytečného odkladu písemně oznámit organizační jednotce pojišťovny, v jejímž obvodu má sídlo.

Zaměstnavatelé jsou pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ze zákona pojištěni u **České pojišťovny** (zaměstnavatelé, kteří s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992) nebo u **Kooperativy pojišťovny, a.s., Vienna Insurance Group**. Náhradu škody za zaměstnavatele tedy proplácí pojišťovna.

Pojistné si vypočítává zaměstnavatel ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle zvláštního zákona (zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

4.6 Povinnost převést zaměstnance na jinou práci



Podle § 41 odst. 1 písm. b) ZP je zaměstnavatel povinen **převést zaměstnance na jinou práci**, nesmí-li dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz. Pokud pro zaměstnance nemá jinou práci a dá mu výpověď podle § 52 písm. d) ZP, náleží zaměstnanci podle § 67 odst. 2 ZP odstupné ve výši nejméně dvanásťnásobku průměrného výděлку, pokud se zcela nezprostí své povinnosti (viz výše).

Poznámka: Pokud by však zaměstnanec bez vážných důvodů odmítl nabízené místo, na odstupné nedosáhne.

5 Práva a povinnosti pojišťovny

5.1 Práva a povinnosti pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Zákonné pojištění se vztahuje na pracovní úrazy a nemoci z povolání, které utrpí zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, nebo kteří vykonávají činnost pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Poznámka: Poškozený zaměstnanec nemá přímý nárok na náhradu škody vůči zákonné pojišťovně. Své nároky na náhradu škody vznáší u svého odpovědného zaměstnavatele.

Podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upravuje vyhláška č. 125/1993 Sb. Podle § 2 této vyhlášky má zaměstnavatel právo, aby za něj pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v rozsahu, **v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá** podle zákoníku práce.

Pojišťovna nemá právo rozhodovat, zdali jde o pracovní úraz či nikoli, pouze zdali jde o pojistnou událost; ani nemá právo rozhodnout o krácení odškodného. V § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb. je však uvedeno, že pojišťovna nehradí škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy.

Pojišťovna je povinna plnit nejpozději do 15 dnů po skončení šetření nutného ke zjištění rozsahu její povinnosti poskytnout plnění. Šetření je skončeno, pokud byla dohodnuta výše náhrady škody nebo pokud pojišťovna obdržela pravomocné rozhodnutí o výši náhrady škody (§ 6 vyhlášky č. 125/1993 Sb.).

Pojišťovna má vůči zaměstnavateli **právo na náhradu až do výše poskytnutého plnění** (§ 10 vyhlášky č. 125/1993 Sb.):

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

(2) Stejně právo má pojišťovna proti zaměstnavateli, byla-li škoda způsobena zaviněným porušením pracovních povinností v pracovněprávních vztazích, avšak jen **do výše, kterou může zaměstnavatel požadovat na odpovědném zaměstnanci** podle pracovněprávních předpisů (podle § 257 odst. 2 ZP do čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku; toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek).

Pojišťovna je oprávněna si ověřit údaje týkající se pojistného i údaje nezbytné pro vyřizování pojistné události. Zaměstnavatel je povinen pojišťovně toto ověření umožnit (§ 14 vyhlášky č. 125/1993 Sb.).

Na internetových stránkách pojišťovny Kooperativa je uvedeno, jak má zaměstnavatel při vzniku pracovního úrazu zaměstnance postupovat.

Poznámka: Pokud se stal úraz studentovi na praxi ve firmě v rámci přípravy na povolání a nemá uzavřenou pracovní smlouvu, nevzniká nárok na plnění ze zákonného pojištění.

5.2 Nárok zdravotní pojišťovny

Podle § 55 zákona č. 48/1997 Sb. má příslušná zdravotní pojišťovna vůči třetí osobě právo na náhradu těch nákladů na hrazené služby, které vynaložila **v důsledku zaviněného protiprávního jednání této třetí osoby vůči pojištěnci.**

Příslušná zdravotní pojišťovna může vyměřit **přirážku k pojistnému** zaměstnavateli, u něhož došlo v uplynulém kalendářním roce k **opakovanému výskytu pracovních úrazů nebo nemocí z povolání ze stejných příčin**, a v důsledku toho i ke zvýšení nákladů na zdravotní služby, s výjimkou těch pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, jejichž příčina je nezjištěna nebo k nimž došlo ohrožením zvířaty nebo přírodními živly anebo v důsledku protiprávního jednání třetích osob (§ 45 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb.).

Poskytovatelé jsou povinni oznámit (do 1 měsíce ode dne, kdy se o skutečnosti dozvěděli) příslušné zdravotní pojišťovně úrazy a jiná poškození zdraví osob, kterým poskytli hrazené služby, pokud mají důvodné podezření, že **úraz nebo jiné poškození zdraví byly způsobeny jednáním právnické nebo fyzické osoby.** Oznamovací povinnost mají i orgány Policie České republiky, státní zastupitelství a soudy (§ 55 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb.).

6 Práva a povinnosti orgánů inspekce práce

Státní úřad inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb. vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech, přičemž vychází z údajů inspektorátů (§ 4 odst. 3 zákona č. 251/2005 Sb.). Poskytují údaje Českému statistickému úřadu.

Inspektorát je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje (§ 5 zákona č. 251/2005 Sb.). Řeší smrtelné a závažné pracovní úrazy s výjimkou dopravních nehod a úrazů, které se staly v zahraničí, báňských, úrazů policistů ve služebním poměru a vojáků. Kontrolují knihu úrazů, prověřují, jak zaměstnavatel přistupuje ke své povinnosti prošetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu a k dalším povinnostem v souvislosti s pracovními úrazy. Nerozhodují však o tom, co je a co není pracovní úraz.

Orgán inspekce práce a orgány státní báňské správy jsou povinny poskytnout na vyžádání příslušné zdravotní pojišťovně výsledky vyšetřování příčin smrtelných, těžkých a hromadných pracovních úrazů a nemocí z povolání (§ 55 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb.).

6.1 Přestupky, správní delikty a sankce v souvislosti s pracovními úrazy

Mezi přestupky na úseku bezpečnosti práce podle § 17 a správní delikty právnických osob na úseku bezpečnosti práce podle § 30 zákona č. 251/2005 Sb. v souvislosti s pracovním úrazem patří:

- zaměstnavatel nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu – lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč;
- zaměstnavatel nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu – lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč;
- zaměstnavatel nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům – lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč;
- zaměstnavatel nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu – lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč;
- zaměstnavatel neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím – lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč;
- zaměstnavatel nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů – lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

7 Konkrétní příklady pracovních úrazů – jak je řešit

7.1 Pracovní úraz na pracovní cestě

Pokud se zaměstnanci stane na pracovní cestě úraz, ne vždy bude úrazem pracovním. V tomto smyslu je to na pracovní cestě podobné, jako kdyby byl zaměstnanec doma.

Dle názoru uvedeného v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn.: **21 Cdo 4834/2010**, který se **podrobně zabývá jednotlivými úseky zahraniční pracovní cesty**, cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná, je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy. Samotná cesta určeným dopravním prostředkem do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět, je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat pracovní činnost, nejdříve ubytuje, končí tento nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení vstupem do místa ubytování. Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování, je pak považována za cestu do zaměstnání a zpět.

7.2 Pracovní úraz při teambuildingové akci

Pokud se stane úraz na akci, která se koná z podnětu zaměstnavatele, měla by se rozlišit doba, kdy probíhá oficiální část akce, kdy například zaměstnanec reprezentuje firmu na sportovním utkání, a doba, kdy začíná volná zábava zaměstnanců. V prvním případě jde o činnost na příkaz zaměstnavatele a při ní utrpěný úraz by byl úraz pracovní. Pokud však oficiální část akce skončí a začíná volná zábava zaměstnanců, kdy zaměstnanci hrají například fotbal, případný úraz by se už za pracovní nepovažoval.

Pracovnímu úrazu na teambuildingové akci, kdy zaměstnanec utrpěl úraz během lyžování, se věnuje judikát Nejvyššího soudu **sp. zn.: 21 Cdo 5060/2007**. Vyplývá z něj,

že tzv. teambuilding bývá chápán jako intenzivní, záměrné budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů, zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod. Významné je individuální posouzení obsahové náplně výjezdního zasedání a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti (úseku pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance. 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.**

7.3 Pracovní úraz v areálu firmy

Aby byl úraz, který se stane v areálu společnosti, kde zaměstnanec pracuje, uznán za pracovní, záleží předně na tom, jak zaměstnavatel vymezí prostory společnosti. Záleží na tom, zda k pracovnímu úrazu došlo v prostorách, které jsou ve sféře dispozice zaměstnavatele, **kde je zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**

Z judikátu Nejvyššího soudu sp. zn.: **21 Cdo 688/2005**, který se týká úrazu způsobeného projíždějícím drážním vozidlem v areálu, ve kterém je, ještě spolu s dalšími, umístěn zaměstnavatel postiženého zaměstnance, vyplývá: „Je-li v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání, rozhodující závěr, **od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání.** Z tohoto hlediska není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem, anebo zprostředkované subjektem, který v rámci areálu zajišťuje ostrahu společnou pro všechny zaměstnavatele.“

7.4 Pracovní úraz při práci doma

Pokud se stane zaměstnanci úraz při práci doma (při tzv. home office), jde také o pracovní úraz. Je třeba, aby zaměstnavatel znal podmínky, za kterých zaměstnanec práci doma koná, jestli počítačové pracoviště odpovídá předpisům apod. V tomto směru by zaměstnanec měl zaměstnavateli umožnit vstup do bytu. Jinak otázka uznání nebo neuznání úrazu za pracovní je především otázkou vyšetření příčin a okolností. Zaměstnanec by měl zaměstnavateli spolehlivě vylíčit, jak došlo k úrazu, aby zaměstnavatel mohl vše řádně posoudit. Je znám například případ, kdy zaměstnanec z pracoviště, které bylo v podkroví, šel na WC a uklouzl na schodech. (Dandová, 2015)

7.5 Infarkt myokardu na pracovišti

Za určitých okolností je možné také infarkt myokardu považovat za pracovní úraz. Prokázat, že infarkt byl pracovním úrazem, je velmi náročné. Klíčovým důkazem je vyjádření, resp. posudek lékaře, který musí potvrdit úrazový děj, tedy příčinnou souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou a další okolnosti, jako je vliv pracovního zatížení na vznik úrazu, zdravotní stav zaměstnance apod.

V závěru Nejvyššího soudu sp. zn.: **1 Cp 264/62** se mimo jiné uvádí: „V případě infarktu myokardu platí, že i když tu zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může jít v tomto

případě o úrazový děj, jde-li o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy tedy **pracovní výkon přesahuje hranice obvyklé, každodenně vykonávané práce**, nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, ale **za nepříznivých okolností**, anebo se sice pohybuje v hranici obvyklé namáhavé práce, pro kterou však **organismus pracovníka není přizpůsoben** anebo na kterou svými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu je totiž **psychické trauma** (jednorázové přetížení při plnění zvláště obtížných úkonů) nebo **fyzické trauma** (neobvyklé, běžnému zařazení neodpovídající jednorázové pracovní vypětí).“ V souladu s tímto výkladem posuzují soudy tedy stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce.

K takovému mimořádnému psychickému vypětí musí ovšem dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Nemůže být proto pracovním úrazem náhlá příhoda, která byla vyvolána tím, že nadřízený pracovník nepříznivě hodnotil jiného pracovníka a odvolal jej z funkce, neboť k poruše na zdraví tu nedošlo v důsledku duševního přepětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením, ale z důvodů jiných.

7.6 Exces na pracovišti

O pracovní úraz nejde tehdy, jestliže poškození zdraví pracovníka nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a kdy tedy došlo k tzv. excesu (např. pracovník utrpí úraz, když si bez dovolení vyrábí pro sebe nějaké věci v dílně nebo při tzv. černé jízdě).

Může to být také vzájemná potyčka mezi zaměstnanci. Jde o záležitost škůdce a poškozeného, kterou si budou muset vyrovnat sami mezi sebou občanskoprávní cestou.

Pokud však zaměstnanec napadne druhého zaměstnance při plnění pracovních úkolů (například se stal případ, kdy se dva zaměstnanci nesnesli v kanceláři a vyvrcholilo to napadením jednoho ze zaměstnanců druhým) a tento utrpí úraz, bude to pro něj úraz pracovní. Zaměstnavatel může vymáhat náhradu škody na zaměstnanci, který úraz způsobil. Nebo, jak je uvedeno výše, tento úraz lze řešit občanskoprávní cestou.

Poznámka: Každopádně v obou případech by zaměstnavatel měl úraz zapsat do knihy úrazů, přestože úraz po prošetření za pracovní neuzná.

7.7 Pracovní úraz starosty obce

Starosta není zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce, je veřejný funkcionář, člen zastupitelstva obce zvolený zastupitelstvem obce, aby ji zastupoval navenek, nemá uzavřen pracovní poměr. Nemůže se na něj vztahovat zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Podle ustanovení § 392 ZP platí, že „fyzickým osobám plnícím veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ním ten, pro koho byli činní; fyzické osoby a funkcionáři odpovídají tomu, pro koho byli činní“. Z toho vyplývá, že v případě úrazu, který by utrpěl starosta obce při výkonu (nebo pro výkon) své funkce nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá obec. **Odškodnění se provede podle principů objektivní odpovědnosti podle zákoníku práce**, protože to ukládá § 392 zákoníku práce. Obec však nemůže případnou náhradu škody uplatňovat vůči pojišťovně, u které má pojištěny své zaměstnance z titulu zákonného

pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Obec by měla mít pro případy škod na zdraví svých zastupitelů uzavřenou komerční pojistku. (Dandová, 2007)

7.8 Pracovní úraz občana jiného státu EU u zaměstnavatele v ČR

Dojde-li k pracovnímu úrazu zaměstnance, který má bydliště v jiném státě Evropské unie, ale je zaměstnán u zaměstnavatele se sídlem v České republice, vztahují se na takový případ předpisy EU, které určují koordinaci systémů sociálního zabezpečení EU, kam také patří problematika odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání. Podle čl. 36 nařízení EP a Rady č. 883/2004 se poskytnou věcné dávky (plná léčebná péče) ve státě, v němž má zaměstnanec bydliště. Pokud jde o peněžité plnění (náhrady škody na zdraví), jsou vždy vyplácena podle legislativy státu, kde je zaměstnanec zaměstnán v okamžiku vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tzn. podle zákoníku práce v ČR. K řádnému uspokojení nároků zaměstnance je však třeba koordinace příslušných institucí jednotlivých států, což vyžaduje určitou administrativní spolupráci. (Přeslička, 2015)



8 Statistika pracovních úrazů v ČR

Do statistiky pracovní úrazovosti v České republice jsou zahrnuty údaje o pracovních úrazech s pracovní neschopností. Orgány státního odborného dozoru sbírají údaje o pracovních úrazech s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, Český statistický úřad údaje o všech pracovních úrazech s pracovní neschopností.

Následující tabulka udává, kolik bylo smrtelných pracovních úrazů v letech 2010–2019 a všech pracovních úrazů s pracovní neschopností.

Pracovní úrazovost 2010–2019

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Smrtelné PÚ	121	125	113	113	116	132	104	95	123	95
PÚ s PN celkem	51 678	47 111	44 108	42 927	45 058	46 331	47 379	47 491	46 223	44 552

V roce 2019 bylo vykázáno **95 smrtelných pracovních úrazů**, což je o 28 případů méně než v roce 2018. V prvních deseti letech existence České republiky (1993–2002) tento počet činil 200–300 případů za rok (průměrně 250). Dále v letech 2003–2016 se již počet dostal pod hranici 200 případů a pohyboval se v rozmezí 100–200 případů za rok (průměrně 142). V roce 2017 se tak poprvé v historii dostal počet pod hranici 100 případů za rok a v roce 2019 se tato hodnota zopakovala. Velký nárůst počtu případů v roce 2018 byl způsoben především značným počtem hromadných úrazů způsobených pouze třemi událostmi.

V roce 2019 bylo v České republice nově hlášeno celkem **44 552 případů** pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, z toho 14 484 pracovních úrazů utrpěly ženy. Tyto úrazy měly souhrnně za následek **2,533 mil. kalendářních dnů pracovní neschopnosti**. Proti předcházejícímu roku došlo v roce 2019 k poklesu počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností o 3,6 %. Došlo také k poklesu absolutního počtu dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy, ale jen o 1,5 %. (Mrkvička, 2020)

Dlouhodobě je nejčastějším zdrojem pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny skupina „**Materiál, břemena a předměty**“ a nejčastější příčinou pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny „**Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko**“.

9 Související právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.;
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 224/2016 Sb.;
- Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Nařízení Komise (EU) č. 349/2011 ze dne 11. dubna 2011, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud jde o statistiku pracovních úrazů.

10 Použité zdroje

Právní předpisy (viz bod 9)

Judikáty Nejvyššího soudu České republiky:

- sp. zn.: 21 Cdo 4834/2010
- sp. zn.: 21 Cdo 1084/2009
- sp. zn.: 21 Cdo 5060/2007
- sp. zn.: 21 Cdo 688/2005
- sp. zn.: 21 Cdo 71/2001
- sp. zn.: 3 Cdon 953/96

Nejvyšší soud ČSSR, sp. zn. Cpj 37/74 (Sbírkové R 11/1976 civilní)

Dandová, E. (2007). Pracovní úraz starosty. Načteno z BOZPinfo.cz:
<https://www.bozpinfo.cz/pracovni-uraz-starosty>

Dandová, E. (2008). Je veškerý čas strávený na služební cestě dobou pracovní?
Načteno z BOZPinfo: <https://www.bozpinfo.cz/je-veskery-cas-straveny-na-sluzebni-ceste-dobou-pracovni>

Dandová, E. (2015). Jak se řeší úraz při práci z domova?
Načteno z BOZPinfo.cz: <https://www.bozpinfo.cz/jak-se-resi-uraz-pri-praci-z-domova>

Mrkvička, P. (2020). Pracovní úrazovost v České republice v roce 2019.
Načteno z BOZPinfo.cz: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2019>

Přeslička, Z. (2015). Pracovní úraz Slováka u zaměstnavatele v ČR
Načteno z BOZPinfo.cz: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-uraz-slovaka-u-zamestnavatele-v-cr>