

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Pracovní úrazy a nemoci z povolání v pracovním právu

Barbora Kubelková

Bakalářská práce

2011

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Barbora KUBELKOVÁ**
Osobní číslo: **E08526**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Pracovní úrazy a nemoci z povolání v pracovním právu**
Zadávající katedra: **Ústav veřejné správy a práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se zaměří na charakteristiku pojmů pracovní úraz a nemoc z povolání, na právní odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání a dále na úrazové pojištění zaměstnanců a jejich případné odškodnění.

Osnova:

Vysvětlení pojmů pracovní úraz a nemoc z povolání.

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání u svých zaměstnanců.

Odškodnění zaměstnanců.

Úrazové pojištění zaměstnanců.

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. 1. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010 v praxi : komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k 1.1.2010. 1. vyd. Praha : Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

ŠMÍD, M. Pracovní právo pro kombinovanou formu studia. 1. vyd. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.


Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 266/2006 Sb., zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.


Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **23. června 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **6. května 2011**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 18. srpna 2010

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 12. 4. 2011

Barbora Kubelková

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé práce JUDr. Martinu Šmídovi za jeho cenné rady, informace a odbornou pomoc při zpracovávání bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovních úrazů a nemocí z povolání. Obsahem práce je charakteristika základních pojmů, právní odpovědnost zaměstnavatele, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a zákonné pojištění zaměstnanců i zaměstnavatelů. Poslední část je zaměřena na zpracování údajů v konkrétním podniku.

Klíčová slova

pracovní úraz, nemoc z povolání, odpovědnost za škodu, odškodnění pracovního úrazu, zákonné pojištění

Title

Work accidents and occupation diseases in a labour law

Annotation

This bachelor thesis deals with work accidents and occupation diseases. The thesis contains describing basic conceptions, legal liability of employer, compensation for a work accident and occupation diseases and the statutory insurance of employers and employees. The last part focuses on data processing in a concrete company.

Keywords

work accidents, occupation diseases, liability for a harm, compensation for a work accident, statutory insurance

Obsah

Úvod.....	9
1 Vysvětlení pojmů pracovní úraz a nemoc z povolání.....	11
1.1 Předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	11
1.1.1 Povinnosti zaměstnavatelů	11
1.1.2 Povinnosti zaměstnanců	11
1.2 Pracovní úraz	12
1.2.1 Dělení pracovních úrazů	13
1.2.2 Příčiny pracovních úrazů	14
1.3 Ohrožení nemocí z povolání	14
1.4 Nemoc z povolání	15
2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání	17
2.1 Zproštění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	18
2.1.1 Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	18
2.1.2 Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance	18
2.1.3 Předpisy k zajištění BOZP.....	19
3 Odškodnění zaměstnanců	20
3.1 Druhy náhrad	21
3.1.1 Náhrada za ztrátu na výděleku.....	21
3.1.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	23
3.1.3 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	24
3.1.4 Náhrada věcné škody.....	25
3.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance.....	26
3.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	26
3.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	26
3.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	27
3.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	28
3.2.5 Náhrada věcné škody.....	28
3.3 Změna poměrů odškodňovaného zaměstnance.....	29
4 Zákonné pojištění	30
4.1 Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů	30
4.1.1 Povinnosti zaměstnavatele.....	32
4.1.2 Povinnosti pojišťovny	32

4.2	Úrazové pojištění zaměstnanců	33
4.2.1	<i>Druhy dávek</i>	34
4.3	Srovnání obou pojištění	35
5	Vybrané údaje o pracovních úrazech ve společnosti PARAMO, a. s.	36
5.1	Statistika pracovních úrazů	36
5.2	Nemoci z povolání v Paramo, a. s.....	41
5.3	Bezpečnost práce v Paramo, a. s.....	42
	5.2.2 <i>Motivační program BOZP</i>	43
	Závěr	44
	Seznam použité literatury	45
	Seznam tabulek.....	47
	Seznam grafů	47
	Seznam zkratk.....	47

Úvod

Pracovní úrazy nebo nemoci z povolání jistě každý zná a mnozí se s nimi také třeba setkali. Většina obyvatel někdy pracovala, pracuje, anebo pracovat teprve bude. Proto je tato problematika z globálního hlediska velice důležitá, neboť se týká široké veřejnosti. Během doby se samozřejmě mění jednotlivé zákony týkající se pracovního práva. Dá se tedy říci, že to, co platilo před několika lety, dnes může být zcela jinak. Proto se za nějaký čas stane tato práce možná neaktuální, ale základní informace a pojmy jsou většinou neměnné.

Toto téma jsem si vybrala proto, že je podle mne důležité dozvědět se o těchto věcech co nejvíce informací, které mohou později pomoci v řešení důležitých otázek v rámci budoucího pracovního poměru. Ne každý je ve svém zaměstnání dostatečně obezřetný a dbá pravidel týkajících se ochrany zdraví svého i svých spolupracovníků. Zpracováním tohoto tématu by tedy mělo dojít i k rozšíření povědomí o bezpečnosti práce.

Na začátku první kapitoly jsou stručně uvedeny povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů při předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dále jsou tyto pojmy podrobněji vysvětleny a je u nich uvedeno i jejich rozdělení.

Ve druhé kapitole s názvem Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání je charakterizována tato odpovědnost za škodu a dále se zde uvádí případy, za kterých je možné se odpovědnosti úplně nebo částečně zprostit. V závěru kapitoly je možné nalézt také základní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Třetí kapitola je věnována odškodnění zaměstnanců. Zde jsou uváděny jednotlivé druhy náhrad s rozdělením na náhradu škody zaměstnanci a náhradu škody při úmrtí zaměstnance jeho pozůstalým. Závěrečným bodem této kapitoly je potom změna poměrů odškodňovaného zaměstnance.

Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje jednak na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a za druhé na úrazové pojištění zaměstnanců, na konci je uvedeno shrnutí obou pojištění.

Pátá kapitola je zároveň druhou a poslední částí této bakalářské práce. Jedná se o část praktickou, ve které jsou zpracovány údaje poskytnuté konkrétním podnikem. Tato kapitola zachycuje jednak statistiku pracovních úrazů v daném podniku a jednak se také zabývá popisem činností, kterými se dbá na ochranu a zdraví zaměstnanců při práci.

Cílem této bakalářské práce je seznámení se základními pojmy z oblasti pracovního práva, konkrétně charakteristika pracovních úrazů a nemocí z povolání, jejich odškodňování a odpovědnost zaměstnavatelů za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, a analyzovat danou problematiku v konkrétní společnosti.

1 Vysvětlení pojmů pracovní úraz a nemoc z povolání

První kapitola se zabývá nejdříve stručným popisem předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání a povinnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Jako další se zaměřuje na definici, charakteristiku a dělení pracovních úrazů a také ohrožení nemocí z povolání. Na závěr je definována a charakterizována nemoc z povolání.

1.1 Předcházení pracovních úrazů a nemocí z povolání

Předcházet pracovních úrazů a nemocí z povolání se každý snaží proto, aby k úrazům nedocházelo vůbec, nebo aby se pozdější následky co nejvíce minimalizovaly. V souvislosti s tímto tématem se dá hovořit také o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, kterou se zabývá zákoník práce v § 101 a následujících. Zde definuje jednotlivá práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců.

1.1.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Hlavními povinnostmi zaměstnavatelů jsou:

- zajišťování prevence rizik,
- provádění školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,
- poskytování potřebných osobních ochranných pomůcek, kterými jsou ochranné brýle, čepice, rukavice zástěra, plášť, obuv,
- vyšetřování a evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání,
- zajištění odborné způsobilosti zaměstnanců k výkonu práce atd.

1.1.2 Povinnosti zaměstnanců

Hlavními povinnostmi zaměstnanců jsou:

- dodržování příslušných bezpečnostních předpisů, pokynů a informací,
- účastnění se předepsaných školení a lékařských prohlídek,

- používání stanovených osobních ochranných pracovních prostředků a ochranných zařízení,
- dodržování zákazu kouření a požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek,
- oznamování závad na pracovištích a pracovních úrazů své i jiné osoby.

1.2 Pracovní úraz

Podle § 380 odst. 1 zákoníku práce se dá pojem pracovní úraz charakterizovat jako 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. Pokud se zaměstnanci stane úraz při plnění pracovních úkolů, je charakterizován také jako pracovní úraz. Naproti tomu pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Je zřejmé, že pracovní úrazy jsou častější především u zaměstnanců, kteří při práci vynakládají fyzickou námahu nebo vykonávají práce se zvýšeným rizikem. Pracovním úrazem však není myšleno pouze fyzické postižení, může jít i o postižení psychického charakteru. V tomto případě se potom jedná o úraz v důsledku přepětí, díky nadměrnému psychickému zatížení v práci. Často se také posuzuje příčinná souvislost mezi nastalým pracovním úrazem a škodou na zdraví zaměstnance.

Zaměstnanec má povinnost okamžitě ohlásit svůj pracovní úraz svému nadřízenému, jestliže mu to dovolí jeho následný zdravotní stav. Tato ohlašovací povinnost platí i pro případ, že by byl dotyčný zaměstnanec pouze svědkem úrazu, v tomto případě by spolupracoval při jeho vyšetřování.

K evidenci pracovních úrazů slouží tzv. kniha úrazů, ve které se vedou všechny pracovní úrazy bez ohledu na to, zda způsobily pracovní neschopnost. Pokud pracovní neschopnost, která byla způsobena pracovním úrazem, přesáhne 3 kalendářní dny nebo pokud díky úrazu došlo ke smrti zaměstnance, musí být vedoucím zaměstnancem sepsán záznam o úrazu.

Problémy pracovních úrazů spočívají především v tom, zda je možné u nich jednoznačně určit, že se poškození zdraví, ke kterému došlo, dá skutečně kvalifikovat jako pracovní úraz. Jelikož jsou tyto otázky především právního charakteru, konečné rozhodnutí mají vždy soudci. Těm pomáhají lékaři – znalci, kteří řeší odborné zdravotní otázky. Většinou však nemohou soudcům sdělit, zda se skutečně jedná o úraz pracovní či ne, to zůstává na posouzení soudců. V zásadě se zjišťuje, jestli skutkové okolnosti, díky kterým k úrazu došlo, naplňují skutkovou podstatu § 308 odst. 1 zákoníku práce.

1.2.1 Dělení pracovních úrazů

Jak již vyplývá z definice, mohou se pracovní úrazy rozdělit na smrtelné a ostatní. Smrtelný pracovní úraz se dá vysvětlit jako poškození zdraví, které zaměstnanci způsobilo smrt po úrazu. Pokud by zaměstnanec zemřel do jednoho roku od doby, kdy se mu úraz přihodil, a bylo by potvrzeno, že příčinou smrti byl tento úraz, jednalo by se taktéž o smrtelný pracovní úraz.

Dále se dají pracovní úrazy rozdělit na typické a atypické. U typického pracovního úrazu je nám známa přímá příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví člověka. Jedná se zde především o traumata v medicínském smyslu.

Naproti tomu u pracovních úrazů atypických nejde jen o trauma, ale týká se jakéhokoliv poškození zdraví, ke kterému došlo nezávisle na vůli poškozeného vlivem krátkodobě působících zevních vlivů, pokud byl zaměstnanec při práci, již není zvyklý a nepřiměřené jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu.¹ U těchto úrazů vyžaduje zaměstnavatel většinou vyjádření lékaře pracovně lékařské péče. Jedná se například o cévní mozkové příhody nebo infarkty myokardu.

¹ Hanáková E., Matoušek O., Hygiena práce, Vysoká škola ekonomická, Praha 2006, str. 144

1.2.2 Příčiny pracovních úrazů

Při práci působí na zaměstnance celá řada faktorů, které mohou mít vliv na jeho pracovní výkon a s nimiž jsou spojená rizika pracovních úrazů. Nejznámějšími faktory jsou faktory fyzikální, kam můžeme zařadit zasažení elektrickým proudem, nadměrné působení hluku na sluch zaměstnance nebo působení nadměrného tepla či chladu. Také úrazy mechanické, jako jsou různé řezné a bodné rány, pády z výšek, nárazy, údery, uklouznutí nebo škrábance.

Jako další se uvádějí chemické faktory, které nejsou uvedené v seznamu jako nemoci z povolání. Příkladem může být zasažení oka nebo poleptání.

1.3 Ohrožení nemocí z povolání

Ohrožení nemocí z povolání je možné nazvat jako předstupeň nemoci z povolání, která bude podrobněji popsána v další kapitole. Toto ohrožení vzniká u zaměstnance, který pracuje v tzv. rizikovém prostředí. Problémem ohrožení nemocí z povolání se zabývá zákoník práce, konkrétně § 347, který jej v odst. 1 definuje tak, že se jím rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, 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 vydává zdravotnické zařízení k tomu příslušné.²

Zaměstnavatel má v tomto případě dvě hlavní povinnosti vůči svému zaměstnanci, a to převedení zaměstnance na práci, která pro něho bude vhodnější a bude odpovídat jeho aktuálnímu zdravotnímu stavu. Dále musí zaměstnanci při převedení na jinou práci doplatit jeho mzdu, a to bez časového omezení.

Řešením situací a stavů souvisejících s ohrožením nemocí z povolání se zabývá institut stejného jména, avšak není zatím v praxi příliš využíván. Vyvolává totiž zásadní rozpory, a to jak lékařské, tak i právní. Z lékařského hlediska největší problém spočívá v obtížném

² Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 48

určování stupňů změn zdravotního stavu. Prakticky by se dalo říci, že lékař není vždy schopen bezpečně rozeznat, jedná-li se pouze o ohrožení nemocí z povolání nebo již o nemoc z povolání jako takovou.

1.4 Nemoc z povolání

Nemoci z povolání nejsou v zákoníku práce přesně definovány, obecně by se však dalo říci, že to jsou nemoci vznikající nepříznivým působením fyzikálních, chemických, biologických nebo jiných škodlivých vlivů nebo akutní otravy vznikající nepříznivým působením chemických látek, pokud jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání a pokud vznikly za podmínek uvedených v tomto seznamu.³

Tento seznam je obsažen v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Tento seznam nahradil dřívější platný seznam vedený v příloze vyhlášky č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení. Další důležitou předpisem je vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají.

Zásadním rozdílem v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je ten, že za škodu, která vznikla pracovním úrazem, odpovídá zaměstnavatel, u kterého měl zaměstnanec v době vzniku jeho úrazu uzavřený pracovní poměr. Ale u nemocí z povolání odpovídá za škodu zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec pracoval ještě před jejím zjištěním, a to za podmínek, za jakých nemoc z povolání vzniká.

Podle zákoníku práce § 366 odst. 3 se jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Pokud má zaměstnavatel pochybnost o tom, že příčina nemoci nebyla ovlivněna pracovními podmínkami zaměstnance a působením na jeho zdravotní stav, podá důkaz, že nemoc vznikla výhradně z jiných příčin, než byly v souvislosti s prací u zaměstnavatele.

³ Hanáková E., Matoušek O., Hygiena práce, Vysoká škola ekonomická, Praha 2006, str. 140

Nezáleží na tom, jak dlouho zaměstnanec v rizikovém prostředí pracoval, odpovědnost za nemoci z povolání vzniká bez ohledu na délku tohoto období.

Posuzováním nemocí z povolání pověřená pouze ta zdravotnická zařízení, která jsou uvedena v příloze vyhlášky č. 342/1997 Sb., a to podle věcné nebo místní příslušnosti zaměstnavatelů ke zdravotnickým zařízením. To znamená, že pokud si zaměstnanec vyžádá posouzení od jiného zdravotnického zařízení, ke kterému jeho zaměstnavatel nepřísluší, nebo bude věc řešit mimosoudně za pomoci soudních znalců, není zaměstnavatel oprávněn k těmto posudkům jakkoliv přihlížet.

Při vzniku podezření na nemoc z povolání je zaměstnanec podroben vyšetření na lékařském pracovišti. Nejdříve se zjistí jeho zdravotní stav před nastáním nemoci, poté se zkoumají jeho lékařská vyšetření a ověřují se podmínky, za kterých nemoc vznikla. Poté vydá příslušné středisko posudek, ve kterém nemoc z povolání uzná nebo neuzná.⁴

⁴ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 51

2 Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání je odpovědností za výsledek, to znamená, že předpokladem není porušení právní povinnosti. Jelikož byla odložena účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, řeší se tato problematika především v zákoníku práce, přesněji v jeho přechodných ustanoveních. Nabytím účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se předpokládá zánik zvláštního druhu odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.⁵

Pokud se zaměstnavatel zcela nebo zčásti nezproští odpovědnosti, je povinen škodu nahradit, i pokud dodržel všechny povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Aby zaměstnavatel odpovídal za škodu zaměstnanci, musí být splněny základní předpoklady:

- škoda vzniklá na straně zaměstnance – pokud by zaměstnanec zemřel na následky nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, vznikla by škoda na straně pozůstalých
- pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody
- chování zaměstnance v době úrazu, které je plněním pracovních úkolů nebo přímou souvislostí s plněním těchto úkolů⁶

Chování zaměstnance vymezuje zákoník práce, § 273 a 274. Škodou na straně zaměstnance se myslí majetková újma, která se dá vyjádřit v penězích. Tato škoda může být skutečná, v tom případě se jedná o zmenšení majetku zaměstnance, nebo škoda jiná. V potaz je ale nutno brát i újmu nehmotnou, která se nedá vyčíslit v penězích, jde o újmu na zdraví zaměstnance, popřípadě újmu na jeho životě.

⁵ Bělina M. a kol., Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2010, str. 399

⁶ Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 240

2.1 Zproštění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Jak již bylo řečeno, při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci vzniklou škodu. Jsou ale případy, kdy se může této odpovědnosti buď jen z části, nebo i zcela zprostit.

2.1.1 Úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Tyto případy upravuje zákoník práce v § 367 odst. 1. Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li se, že:

- škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,
- škodu si přivodil postižený zaměstnanec svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,
- tyto skutečnosti musí být jedinou příčinou škody.⁷

2.1.2 Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnance

Podobně uvádí zákoník práce v § 367 částečné zbavení zodpovědnosti, a to v odst. 2. Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li se, že:

- zaměstnanec svým jednáním porušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přestože s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- jednou z příčin škody byla opilost zaměstnance nebo zneužití návykových látek zaměstnancem,

⁷ Bělina M. a kol., Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2010, str. 400

- zaměstnanec si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování, přestože neporušil předpisy ani pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si být vědom vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem, že si může přivodit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Zaměstnavatel se však nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani z části, pokud utrpí zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

2.1.3 Předpisy k zajištění BOZP

Není vždy snadné posoudit, jestli zaměstnanec porušil předpisy nebo pokyny týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle všeobecných ustanovení předpisů o bezpečnosti si má zaměstnanec počínat tak, aby neohrozil zdraví svoje nebo jiných osob. Nelze se však dovolávat jen na tato všeobecná ustanovení. Vždy musí být jasně řečeno, který konkrétní předpis nebo pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byl porušen, nebo která povinnost nebyla dodržena.⁸

V § 349 zákoníku práce se nachází přesné vymezení pojmu právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rozumí se jím:

- předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví,
- pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří mu jsou nadřizeni.

⁸ Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 243

3 Odškodnění zaměstnanců

Pokud vznikne pracovní úraz či nemoc z povolání, zaměstnavatel má povinnost nahradit postiženému zaměstnanci škodu, která mu byla způsobena a to v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá. Existují dva druhy náhrad, které vzniknou jako důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. O obou pojednává zákoník práce, ve kterém se nalézá přesné vymezení těchto náhrad.

Prvním druhem jsou náhrady, které zaměstnavatel poskytne přímo poškozenému zaměstnanci. Podle § 369 zákoníku práce poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci:

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

Jiné než tyto náhrady uvedené v zákoníku práce zaměstnavatel nemůže poskytnout. Tyto druhy náhrad ovšem neplatí v případech, kdy zaměstnanec následkem pracovního úrazu zemře.

Tímto problémem se zabývá § 375 zákoníku práce, který uvádí druhy náhrad při úmrtí zaměstnance, kterými jsou:

- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhrada přiměřených nákladů spojených s jeho pohřbem,
- náhrada nákladů spojených s jeho pohřbem,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhrada věcné škody.

Ve všech těchto případech se jedná o nároky, které jsou na sobě naprosto nezávislé a pro které běží samostatné lhůty.

Jak vyplývá z § 365 zákoníku práce, zaměstnavatel má povinnost odškodnit postiženého zaměstnance ze své vlastní iniciativy, nikoliv čekat na žádost zaměstnance. I přesto by měl zaměstnanec tuto žádost písemně a co nejdříve sdělit svému zaměstnavateli z důvodu specifikace jeho požadavků na náhradu škody.

V rámci tzv. řízení o odškodnění, které zahajuje zaměstnavatel ihned poté, co se o úrazu dozví, je třeba zdůraznit, zda tento úraz zaměstnavatel skutečně považuje za úraz pracovní. Pokud ne, musí uvést důvod.

Co se týče nemocí z povolání, je celá tato situace složitější, jelikož je obtížnější určit přesné datum, kdy nemoc z povolání vznikla. Většinou má v těchto případech zaměstnanec nárok na odškodnění nemoci z povolání od toho data, kdy je možné prokázat její vznik.

3.1 Druhy náhrad

Těmito druhy náhrad myslím pouze náhrady, při kterých poškozený zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání nezemře. Případy, kdy zaměstnanec zemře, se budu zabývat v další kapitole.

3.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku

V této kapitole je důležité si uvědomit, že tato náhrada se rozděluje do dvou typů plnění. Jedná se o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Poskytované náhrady jsou charakterizovány opakujícími se plněním a každá tato náhrada má své samostatné nároky, kterými se od sebe navzájem odlišují.⁹ Ztrátou na výdělku je myšlena jednak ztráta na mzdě nebo platu, která je pobírána díky uzavřenému pracovnímu poměru, tak i ztráta na odměnách z dohodnutých prací, které se konají mimo pracovní poměr.

⁹ Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 244

3.1.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Tato náhrada za ztrátu na výdělků se může zařadit do kategorie opětuujících se nároků na náhradu škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Tento fakt se dá vysvětlit tak, že nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se skládá z jednotlivých dílčích nároků na náhradu za ztrátu na výdělků, a to z každé pracovní neschopnosti.¹⁰

Aby tuto náhradu bylo možné poskytnout, předpokládá se, že se jedná o pracovní neschopnost, která vznikla jako důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Tento druh odpovědnosti za škodu musí být v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a zároveň ztrátou na výdělků. Příčinnou souvislost dokládá ošetřující lékař svým lékařským posudkem. Pokud se jedná o pracovní neschopnost první, tzn., že zaměstnanec byl před nastáním pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v pořádku, příčinná souvislost se prokazuje snadno, protože je zřejmá. Avšak při dalších pracovních neschopnostech je nutné, aby tento posudek zaměstnanec doložil, a to od lékaře, který rozhodl o jeho pracovní neschopnosti.

Výše náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se stanoví jako rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského.¹¹

3.1.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Tento druh náhrady představuje jednu z nejsložitějších a nejvýznamnějších složek pracovního práva, týkající se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jde o ty případy, ve kterých již zaměstnanec není schopen vykonávat práci, která byla součástí jeho původního zaměstnání.

¹⁰ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 137

¹¹ Bělina M. a kol., Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2010, str. 401

Podle § 371 zákoníku práce se náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti poskytuje ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem, který dosahuje zaměstnanec po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Pokud poškozený zaměstnanec již pobírá částečný invalidní důchod a je veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání, potom se částka určená k výpočtu náhrady za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti vypočítává pomocí minimální mzdy konkrétního zaměstnance.

Pokud nastane situace, že zaměstnanci byla zajištěna práce, ale on do ní odmítl nastoupit, a to bez závažnějších důvodů, tato náhrada mu bude poskytnuta jen do výše rozdílu mezi průměrným výdělkem, který měl v zaměstnání před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a výše průměrného výdělkem, kterého by dosáhl za práci, do které ovšem odmítl nastoupit. Pobírá-li invalidní důchod, do tohoto výdělkem se také započítá. Stejně tak je tomu u částky, kterou si zaměstnanec opomenul vydělat bez vážnějších důvodů.

3.1.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Touto náhradou se zákoník práce zabývá pouze obecně. Z ustanovení § 372 vyplývá, že náhrada se zaměstnanci poskytuje jednorázově. Výši, do které je možno náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění poskytnout, stanoví Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce.

Podrobněji se touto problematikou zabývá vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. Jedná se o náhrady nemateriální újmy, kterou zaměstnanec utrpěl pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodňuje se bolest způsobená škodou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků. Bolestí se rozumí každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla.¹²

¹² Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 245

Ztížení společenského uplatnění představuje trvalé následky škody na zdraví a poškozený zaměstnanec se poté hůře uplatňuje ve společnosti a v životě. Přihlíží se zde i na věk poškozeného, ve kterém došlo ke vzniku škody na zdraví.

Při postupu určování výše náhrady vycházíme ze systému bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. Každá náhrada je charakterizována určitým počtem bodů. Hodnocení je založeno vždy na lékařském posudku, který se provádí při každém zjišťování výše náhrady.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění má formu osobní povahy, což znamená, že náleží pouze poškozenému zaměstnanci, který si tuto bolest musel vytrpět a nese si následky do budoucího života.

3.1.3 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Podle zákoníku práce v § 373 účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. V dnešní době by měl mít každý povinné zdravotní pojištění, problém nastává v tom, že ne všechny léky či chirurgické zákroky jsou plně hrazeny ze zdravotního pojištění, proto se tyto náklady neustále zvyšují a tento problém se dostává do popředí.

Tento nárok se tedy dá charakterizovat jako pokrytí nákladů, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, nebo jsou hrazeny jen částečně. Jejich vynaložení musí být ovšem účelné. Je na lékaři, zda náklady vyhodnotí skutečně jako účelné nebo ne. Jedná se například náklady spojené s doplácením za předepsané léky, za různé zdravotnické pomůcky nebo i náklady za zpoplatněné vyšetření u lékaře. Do nákladů spojených s léčením zahrnujeme i jízdné, které musí vynaložit příbuzní poškozeného zaměstnance, pokud má ovšem tato návštěva příznivý efekt na léčení a psychický stav pacienta.

Pokud si zaměstnanec uhradí některé prostředky sám i přesto, že měl nárok na úhradu od zdravotní pojišťovny, u které má sjednáno povinné zdravotní pojištění, nepovažují se tyto náklady za účelně vynaložené náklady spojené s léčením.

Přestože některé náklady na léčení se u jednoho zaměstnance pravidelně opakují, není možné je vyplácet v opakujících se dávkách. Jako příklad je možné uvést stravování zaměstnance, který musí ze zdravotních důvodů dodržovat dietní stravovací režim, a tím mu vznikají náklady na tuto nadstandardní stravu.

Všechny tyto případy je nutné posuzovat jednotlivě, brát v úvahu psychický a fyzický stav každého postiženého zaměstnance zvlášť.

3.1.4 Náhrada věcné škody

Náhradou věcné škody se zabývá zákoník práce v § 265, kde však přímo nespecifikuje, co to věcná škoda je. Ustanovení § 269 zákoníku práce informuje, že zaměstnavatel má povinnost nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

Pojem věcné škody je možno rozlišit jednak na škodu na věcech, tak i věcnou škodu v širším slova smyslu. Vznik věcné škody je podmíněn většinou poškozením nebo ztrátou věci, která byla spjata se vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Může se jednat například o škody na oblečení, obuvi, brašnách nebo kufrech, počítačích, mobilních telefonech nebo hodinkách. Škody vznikají především na věcech, které nosí zaměstnanec neustále při sobě, nebo které často používá pro svou práci.

Zvláštní kategorií jsou škody na nářadí nebo dopravních prostředcích, nejčastěji automobilech. Zde je podstatné, dal-li zaměstnavatel souhlas s použitím vozidla pro výkon práce svého zaměstnance. Pokud souhlas nedal, nemá tento zaměstnanec právo a zaměstnavatel povinnost nahradit věcnou škodu, která se na automobilu stala.

Co se týče pojetí věcné škody v širším slova smyslu, řadíme sem náklady, které mohou vzniknout zaměstnanci tím, že pro následky z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou bez problémů obstarával před

vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a musí za něj tyto domácí práce vykonávat jiná osoba (může jí být i manžel), která tyto práce dříve nevykonávala.¹³

3.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

Jak již bylo zmíněno na začátku kapitoly, druhy náhrad, při kterých zaměstnanec zemře, se zabývá zákoník práce v § 375, kde udává všechny druhy náhrad, které lze poškozenému zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, poskytnout.

3.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Jedná se o náklady, které souvisely s léčbou postiženého zaměstnance, který nakonec zemřel na následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Podle § 376 zákoníku práce přísluší náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením pouze tomu, kdo tyto účely vynaložil.

Ve většině případů si poškozený zaměstnanec hradí veškeré léčení sám, a proto po jeho smrti není nikdo, kdo by měl právo žádat o náhradu těchto nákladů. Pokud ovšem léčení hradily jiné osoby, například blízcí příbuzní poškozeného, ještě než zemřel, mají tyto osoby právo na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením. Musí ovšem prokázat, že náklady spojené s léčením skutečně vynaložily.

3.2.2 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Stejně jako u předchozí náhrady i zde platí ustanovení § 376 zákoníku práce, že náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší jen tomu, kdo tyto účely vynaložil. V tomto případě se již z pochopitelných důvodů nemůže hovořit o poškozeném, který tyto náklady vynaložil. Tento druh nákladů se týká především příbuzných zemřelého, kteří jeho pohřeb obstarávají.

¹³ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 116 - 117

Podle § 376 odst. 2 tvoří náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky a cestovní výlohy. Dále se nahrazuje jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení pro blízké osoby podle § 116 občanského zákoníku. Vzhledem k vývoji cenové úrovně může vláda částku na zřízení pomníku nebo desky svým nařízením zvýšit.

3.2.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých je charakterizována v ustanovení § 377 zákoníku práce, který říká, že tato náhrada náleží pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen poskytovat. Tento nárok je limitován dobou, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let. Jednotlivé náhrady nejsou uplatňovány jednorázově, ale poskytují se v pravidelných dávkách zpravidla jednou měsíčně

Výše náhrady je přesně stanovena díky výpočtu, který je nutno provádět. Náhrada nákladů přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku, který byl zjištěn před jeho smrtí, pokud tuto výživu poskytoval nebo měl vyživovací povinnost pouze k jedné osobě. Pokud měl zaměstnanec vyživovací povinnost nebo poskytoval výživu více osobám, náhrada se zvýší na 80 % jeho průměrného výdělku. Od těchto částek se poté odčítá důchod, který je pozůstalým přiznán. Nepřihlíží se však k výdělkům pozůstalých.

Může být problémem, že výše nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, která se stanovuje matematicky, bývá někdy vyšší než výživné, které určil soud například pro dítě nebo manželku. Tyto osoby potom díky tomuto výpočtu na zemřelém tzv. vydělávají. To samé platí i pro rodiče zemřelého dospělého zaměstnance, který s nimi žil v jedné domácnosti. Jeho rodiče potom mají nárok na podíl na jeho průměrném výdělku, přestože bude pravděpodobně vyšší než příspěvek na výživu, kterým zemřelý přispíval rodičům na společnou domácnost.¹⁴

¹⁴ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 269

3.2.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Podle § 278 zákoníku práce přísluší odškodnění pozůstalému manželovi nebo manželce a nezaopatřenému dítěti. Každému z nich ve výši 240 000 Kč. Toto jednorázové odškodnění pozůstalých se vztahuje pouze na manželské páry, na druhu či družku zemřelého, přestože by spolu žili ve společné domácnosti, se odškodnění nevztahuje.

Pokud by se zaměstnanci narodilo po jeho smrti dítě, mělo by toto dítě právo na jednorázové odškodnění pozůstalých, přestože se narodilo až po jeho smrti.

Jestliže žil zaměstnanec s rodiči v jedné domácnosti, přísluší jim také částka 240 000 Kč. V tomto případě se jedná o částku souhrnnou, a proto nezáleží na tom, žil-li zaměstnanec ve společné domácnosti jen s jedním nebo s oběma rodiči.

Tento druh odškodnění se uplatňuje především proto, aby se alespoň částečně vyrovnaly zvýšené náklady, které vzniknou pozůstalým bezprostředně po ztrátě svého blízkého.

3.2.5 Náhrada věcné škody

Na náhradu věcné škody mají nárok pouze dědicové zaměstnance, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Rozsah tohoto nároku je ovšem užší než u věcné škody, která vznikla poškozenému zaměstnanci. Zahrnuje prakticky pouze škodu na věcech.

I v tomto případě se může jednat o škodu na automobilu, který zaměstnanec použil při výkonu pracovní činnosti nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, ale jen se souhlasem svého zaměstnavatele.

Věcnou škodou je jen taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného v době jeho smrti.¹⁵

¹⁵ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 261

3.3 Změna poměrů odškodňovaného zaměstnance

Základním pramenem pro vyhodnocování a sledování změn poměrů poškozeného zaměstnance je § 390 zákoníku práce. Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, případně povinností.

Tato zásada změnitelnosti připouští změny pravomocného rozhodnutí o upravování práv a povinností při určování výše náhrady škody. Díky tomuto ustanovení se mohou zaměstnanci postižení pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo jejich pozůstalí dovolávat změn poměrů na straně zaměstnance, ke kterým došlo od doby, kdy byla naposledy určena výše dílčího nároku na náhradě škody.¹⁶ Toto ustanovení platí i pro zaměstnavatele.

Žádný pracovní-právní předpis nemůže poškozenému zaměstnanci stanovit povinnost nahlásit a dokladovat svému zaměstnavateli nebo pojišťovně skutečnosti, které jsou rozhodné pro posouzení nároku na výši renty. Nestanoví ani rozsah ohlašovaných skutečností nebo lhůtu jejich ohlašování.¹⁷

¹⁶ Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 248

¹⁷ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 240

4 Zákonné pojištění

Tato kapitola je rozdělena na dvě hlavní části, a to z důvodu, že zákonné pojištění prošlo v minulých letech mnoha změnami, avšak některé z těchto změn dosud nenabýly právní účinnosti. Proto první část pojednává o stávajících právních předpisech o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a druhá část charakterizuje nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

4.1 Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání upravuje ustanovení § 205d zákona č. 65/1965 Sb., tedy původního zákoníku práce, jak vyplývá z § 365 zákoníku práce, až do doby, kdy vejde v platnost nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Prováděcím předpisem zákonného pojištění zaměstnavatelů je vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů je dáno ze zákona, to znamená, že nevzniká na základě uzavření pojistné smlouvy, ale na základě vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele neboli dnem, kdy zaměstnavatel přijme alespoň jednoho zaměstnance. Tento pojistný vztah poté trvá po celou dobu existence zaměstnavatele. Na nároky zaměstnanců při odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemá vliv ani situace, kdy zaměstnavatel pojistné neplatí. Nárok zaměstnance tímto nezaniká.

Zákonné pojištění se nevztahuje na zaměstnavatele, kterými jsou organizační složky státu. Tyto státní orgány nemají svou vlastní právní subjektivitu, ta totiž náleží státu jako právnické osobě, který je v pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem. Organizační složky

státu vymezuje ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, jako ministerstva a jiné správní úřady státu.¹⁸

Zákonné pojištění platí pro všechny zaměstnance, ať se jedná o fyzické osoby nebo osoby právnické. Nebere se ohled na velikost nebo druh podnikání. Toto pojištění se vztahuje rovněž i na zaměstnavatele v oblasti neziskové sféry, jako jsou nadace, občanská sdružení nebo obecně prospěšné společnosti.

K zákonnému pojištění u příslušné pojišťovny se zaměstnavatelé nemusí žádným způsobem registrovat nebo přihlašovat. V České republice toto pojištění v současnosti provozují dvě pojišťovny:

- Česká pojišťovna, a.s., Spálená 175/4, 113 04 Praha 1 pro zaměstnavatele, kteří měli sjednáno smluvní pojištění své odpovědnosti ke dni 31. prosince 1992,
- Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, se sídlem v Praze 1, Templová 747, 110 00 Praha, pro všechny ostatní zaměstnavatele.¹⁹

Obsahem každého pojistného vztahu jsou práva a povinnosti jednotlivých subjektů. Těmito subjekty se rozumí na jedné straně zaměstnavatel a na druhé straně pojišťovna, která zákonné pojištění provádí. Zaměstnavatel má právo na to, aby mu pojišťovna nahradila škodu, která vznikla jeho zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to v rozsahu, ve kterém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.²⁰

Zákonné pojištění nepokrývá celý rozsah nákladů, které mohou vzniknout v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jako příklad se dá uvést úhrada doplatků do průměrného výdělku, které se vyplácejí při převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání.

¹⁸ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 318 - 319

¹⁹ Mikyska M., Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, Anag, Olomouc 2010, str. 317

²⁰ Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 252

4.1.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel má vůči pojišťovně i svým zaměstnancům povinnosti, které musí dodržovat. Jsou jimi:

- poskytování zákonem stanovené součinnosti, zahrnující povinnost oznamovací a prevenční, povinnost respektovat jednání pojišťovny při řízení o náhradě škody a povinnost nepřístupovat na uzavření soudního smíru bez souhlasu pojišťovny,
- zabezpečení práva na náhradu škody vůči tomu, kdo za ni zodpovídal,
- placení pojistného.²¹

Zaměstnavatel začíná platit pojistné v den, kdy zaměstná svého prvního zaměstnance. Tuto událost poté sdělí příslušné pojišťovně, a to bez zbytečného odkladu. Pro výpočet výše pojistného se používá sazba, která se stanoví jako souhrn vyměřovacích základů za poslední kalendářní čtvrtletí, a to u všech zaměstnanců, kteří během této doby u zaměstnavatele pracovali. Tato sazba závisí na předmětu činnosti zaměstnavatele a stupně nebezpečnosti a náročnosti prací pro zdraví člověka. Pojistné je splatné čtvrtletně. Zaměstnavatel musí prokázat, že pojistné skutečně zaplatil, v opačném případě se má za to, že k uhrazení pojistného nedošlo.

4.1.2 Povinnosti pojišťovny

Také pojišťovna má vůči zaměstnavatelům, kterým poskytuje pojištění, určité povinnosti, kterými jsou:

- náhrada škody za zaměstnavatele vzniklá zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zodpovídá zaměstnavatel podle zákoníku práce,
- náhrada nákladů soudního i mimosoudního projednávání náhrad, jestliže se k jejich úhradě písemně zavázala,
- plnění nejpozději do 15 dnů po skončení šetření, nutného ke zjištění rozsahu její povinnosti poskytnout toto plnění.²²

²¹ Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 252

²² Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová D., Základy pracovního práva, Plzeň 2010, str. 254

4.2 Úrazové pojištění zaměstnanců

Přijetím zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, dojde k náhradě stávajícího systému odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Dosavadní právní úprava je pojata jako objektivní odpovědnost zaměstnavatele, která přijetím nového zákona zanikne. Účinnost tohoto zákona byla již několikrát odložena. Původně měl zákon nabývat účinnosti dne 1. ledna 2008, ale toto datum bylo změněno na 1. leden 2010. V současné době je účinnost opět odložena, a to na 1. leden 2011.

Důvodů pro změnu zákona bylo několik. Prvním důvodem byla možnost zákonného pojištění pouze u dvou pojišťoven, čímž nedocházelo k rovnosti a volné hospodářské soutěži. Zaměstnavatelé navíc nebyli motivováni k tomu, aby se snažili zajistit co nejpříznivější podmínky pro své pracovníky, a to přijímáním dostatečných preventivních opatření, které by zabránily nebo omezily pracovním úrazům a nemocem z povolání. Naproti tomu zaměstnanci neměli snahu vracet se po prodělaném úrazu zpátky do pracovního procesu.

Tyto nedostatky vedly k vytvoření nového systému, který je koncipován jako sociální pojištění. To znamená, že úrazové pojištění bude tvořit doplněk ke stávajícímu důchodovému, nemocenskému a zdravotnímu pojištění. Toto pojištění bude zajišťovat Česká správa sociálního pojištění, případně okresní správy sociálního pojištění. Jelikož tedy bude rozhodovat o dávkách státní orgán, sníží se zatížení zaměstnavatelů v této oblasti a zaměstnanci budou mít větší právní jistotu, že dávka jim bude přiznána správně.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců uvádí v § 3 seznam osob, které se budou účastnit pojištění. Jsou to především zaměstnanci, kteří jsou činní v pracovním poměru, i státní zaměstnanci podle služebního zákona. Dále sem patří zaměstnanci, kteří jsou činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr atd.

Podle ustanovení v § 5 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, je mnoho možností vzniku a zániku pojištění. Vznik pojištění může například začít dnem, kdy zaměstnanec nastoupí do práce a zaniká dnem skončení pracovního poměru. Co se týče služebních výkonů, vzniká pojištění dnem, kdy zaměstnanec nastoupí službu a zaniká dnem

skončení služebního poměru. Jako další možnost lze uvést den započetí pracovního výkonu a den ukončení pracovního výkonu.

Jak je uvedeno v § 39 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, pojistné je placeno zaměstnavatelem a stává se příjmem státního rozpočtu. Výše a placení pojistného se stanoví procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti stanoveného podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

4.2.1 Druhy dávek

V ustanovení § 17 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců jsou uvedeny dávky, které se budou poskytovat zaměstnanci v důsledku jeho pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Výčet těchto dávek je následující:

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

Z úrazového pojištění bude moci být poskytnuta i věcná dávka, a to ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění, za podmínek stanovených zákonem.

4.3 Srovnání obou pojištění

S přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců dojde k významným změnám v mnoha oblastech. Úrazové pojištění bude upraveno jako pojištění sociální, odpovědnost za jeho provádění přejde na stát. Zruší se také objektivní odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Mělo by dojít ke zvýšení prevence v úrazovém pojištění, jelikož procentuální částky z celkové výše poskytnutých dávek v předešlém kalendářním roce budou poskytovány na preventivní účely. Dojde k zavedení rehabilitace v úrazovém pojištění, kdy určité částky vybraného pojistného budou použity na tyto účely.

Další velkou změnou bude vyplácení a výše dávek. Výše náhrady za ztrátu na výdělku bude snížena. Zde je snaha o motivaci zaměstnanců - pokud se budou opakující se dávky snižovat, zaměstnanci se po prodělaném pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dříve vrátí zpět do pracovního procesu.

5 Vybrané údaje o pracovních úrazech ve společnosti PARAMO, a. s.

Společnost Paramo, a. s. má sídlo v Pardubicích. Její název je sestaven ze zkratk slova Pardubické rafinerie minerálních olejů. Zaměřuje se především na zpracovávání ropy na asfaltářské a rafinérské výrobky a na výrobu procesních a mazacích olejů, včetně pomocných a navazujících výrobků.

Podnik také nakupuje a zpracovává olejové hydrogenáty od firmy Unipetrol RPA. Získané meziprodukty využívá při výrobě základových a mazacích olejů s velmi nízkým obsahem síry. Paramo, a. s. vlastní společnost s ručením omezeným s názvem Mogul Slovakia, která se zabývá nákupem a prodejem olejů a maziv.²³

5.1 Statistika pracovních úrazů

Jak bylo řečeno výše, společnost Paramo, a. s. se zabývá zpracováním ropy a výrobou olejů, což vyžaduje zvýšenou opatrnost při manipulaci a nakládání s těmito látkami. Jak je patrné z Tabulky 1, pracovních úrazů je při počtu 670 zaměstnanců velice málo a i tato malá čísla každým rokem klesají.

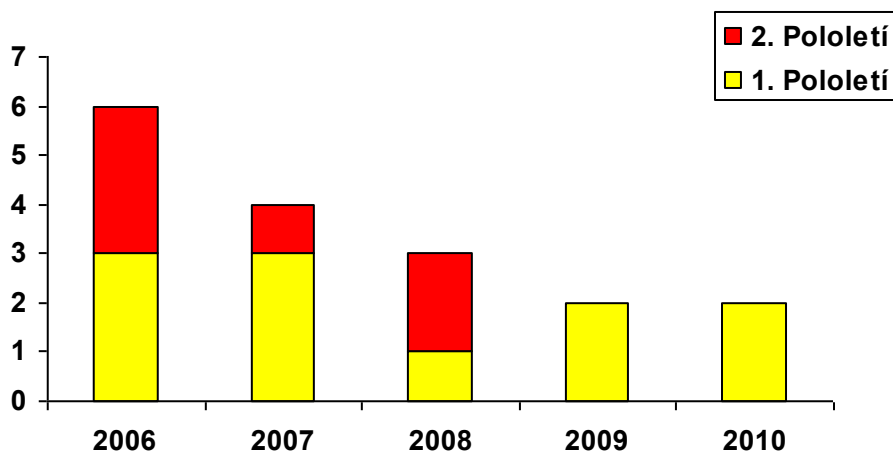
Tabulka 1: Pracovní úrazovost a zameškané dny v Paramo, a.s. za posledních pět let

Rok	Počet úrazů	Počet zameškaných dnů	Četnost	Frekvence	Závažnost
2006	6	484	0,71	4,21	0,16
2007	4	328	0,49	2,97	0,11
2008	3	206	0,39	2,31	0,07
2009	2	531	0,27	3,19	0,26
2010	2	104	0,29	1,74	0,042

Zdroj: interní zdroje podniku

²³ *Paramo.cz* [online]. 2009 [cit. 2011-04-10]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.paramo.cz/cs/o-nas/>>

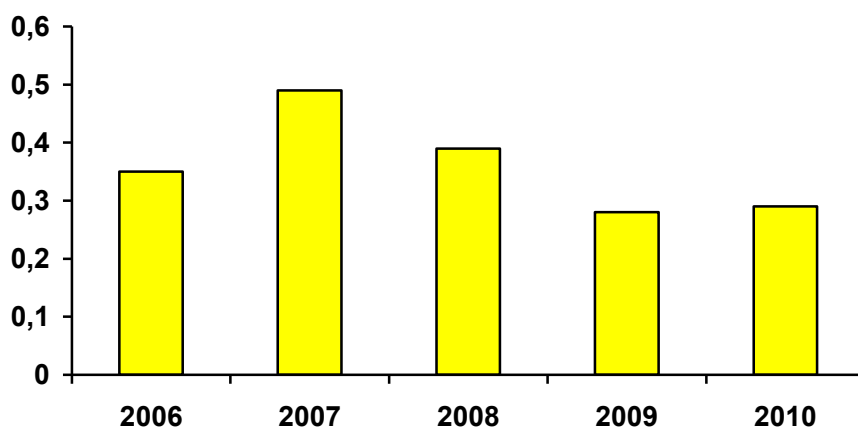
Na následujícím grafu je rozdělení pracovních úrazů na 1. a 2. pololetí jednotlivých let. Jelikož v letech 2009 a 2010 nedošlo ve 2. pololetí k žádným pracovním úrazům, mohlo by se zdát, že pracovní úrazovost ve 2. pololetí takřka vymizela. Je nutné brát ale v úvahu, že údaje mohou být značně zavádějící díky velmi malému počtu pracovních úrazů.



Graf 1: Pracovní úrazy v Paramo, a. s. za posledních pět let

Zdroj: interní zdroje podniku

Na následujícím grafu je znázorněna četnost pracovních úrazů, která nevykazuje žádné zásadní výkyvy.

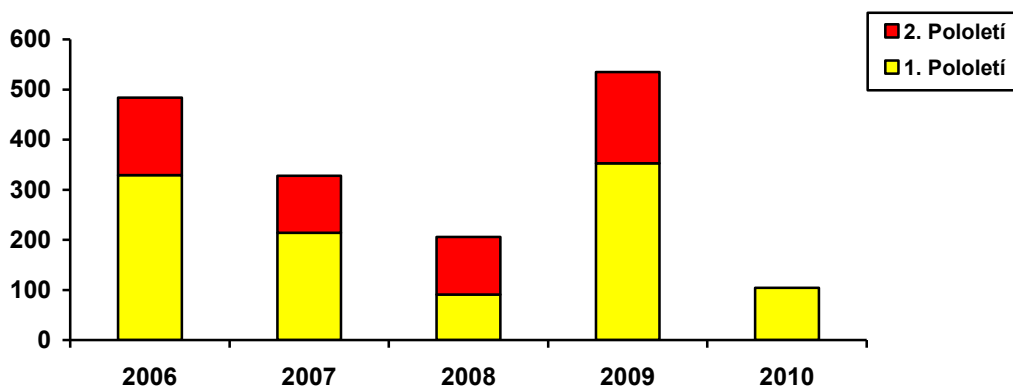


Graf 2: Četnost pracovních úrazů v Paramo, a. s. za posledních pět let²⁴

Zdroj: interní zdroje podniku

²⁴ Počet úrazů je uveden na 100 zaměstnanců.

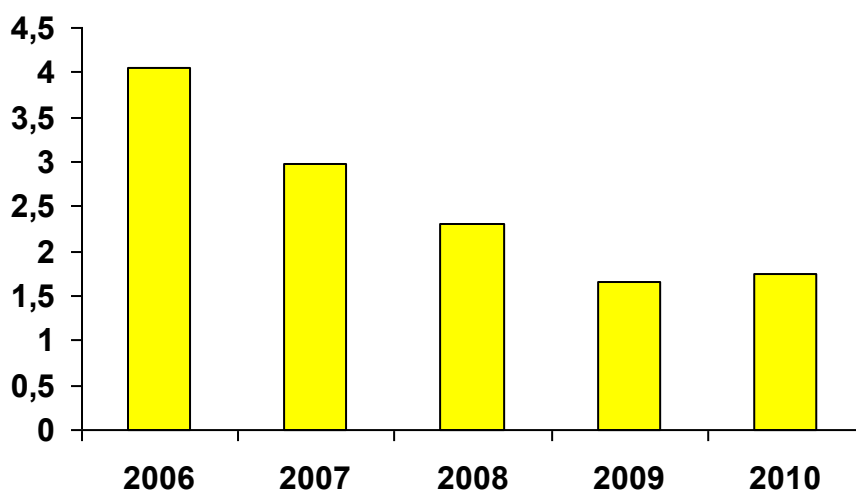
Z grafu 3 je možné konstatovat, že více zameškaných dnů v podniku Paramo, a. s. spadá do 1. pololetí roku. U některých úrazů se stalo, že pracovní neschopnost přesáhla do dalšího pololetí nebo roku, takže v některém období není uveden žádný pracovní úraz, ale jsou zde zaznamenány zameškané dny.



Graf 3: Zameškané dny v Paramo, a. s. za posledních pět let

Zdroj: interní zdroje podniku

Graf 4 znázorňuje frekvenci pracovních úrazů, která od roku 2006 neustále klesá (i přes malý nárůst v roce 2010).

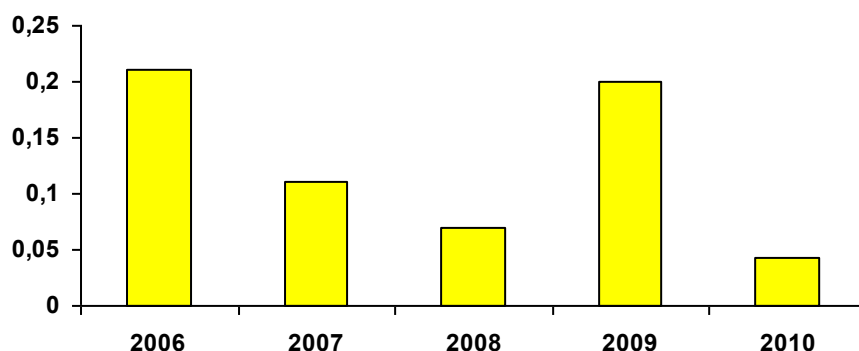


Graf 4: Frekvence pracovních úrazů v Paramo, a. s. za posledních pět let²⁵

Zdroj: interní zdroje podniku

²⁵ Počet úrazů je uveden na 1 milion odpracovaných hodin.

Posledním graf popisuje závažnost pracovních úrazů v podniku, která v jednotlivých letech značně kolísá.



Graf 5: Závažnost pracovních úrazů v Paramo, a. s. za posledních pět let²⁶

Zdroj: interní zdroje podniku

Za posledních 5 let došlo ve společnosti Paramo, a. s. celkem k 17 pracovním úrazům (viz Tabulka 2), z toho 12 úrazů se stalo mužům a 5 úrazů ženám. Tento patrný rozdíl si můžeme vysvětlit tím, že muži zaujímají pracovní pozice ve více rizikových oblastech, jako je například manipulace a ovládání přístrojů na zpracování ropy, výroba motorových paliv, topných olejů či asfaltářských výrobků. Naproti tomu ženy zaujímají více pozice kancelářské nebo recepční. Co se týče věku, pracovní úrazy se stávají nejčastěji zaměstnancům nad 50 let. Nejméně riziková skupina je ve skupině 31 – 40 let.

Tabulka 2: Demografické složení v Paramo, a. s.

Rok	Úrazy	Muži	Ženy	Věk			
				do 30	31 - 40	41 - 50	nad 50
2006	6	3	3	2	0	3	1
2007	4	4	0	0	0	2	2
2008	3	2	1	1	0	0	2
2009	2	2	0	0	0	1	1
1. pololetí 2010	2	1	1	0	0	0	2
Celkem	17	12	5	3	0	6	8

Zdroj: interní zdroje podniku

²⁶ Počet zameškaných kalendářních dnů x 100 na kalendářní fond pracovní doby všech zaměstnanců.

Pro přiblížení pracovních úrazů z hlediska zdroje vzniku poslouží Tabulka 3, která obsahuje klasifikaci úrazů podle Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. Jak je z této tabulky vidět, nejvíce pracovních úrazů vzniká následkem pádu na rovině, z výšky, do hloubky nebo propadnutí. Naopak nulovou úrazovost vykazuje používání nástrojů, přístrojů a zařízení a používání hnacích, pomocných a pracovních strojů.

Tabulka 3: Klasifikace úrazů podle zdrojů dle Nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Zdroj	Počet úrazů v roce				
	2006	2007	2008	2009	2010
Dopravní prostředek					1
Kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí	1	1			
Materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení)	1				1
Pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí	3	1	2	1	
Nástroj, přístroj, nářadí					
Průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele		1			
Horké látky a předměty, oheň a výbušniny	1	1			
Stroje hnací, pomocné, obráběcí, pracovní					
Lidé, zvířata nebo přírodní živly				1	
Jiný, blíže nespecifikovaný zdroj			1		

Zdroj: interní zdroje podniku

Jednotlivé druhy příčin pracovních úrazů podle Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. jsou uvedeny v Tabulce 4. Nejvíce úrazů je způsobeno nepředvídatelným rizikem práce nebo selháním lidského činitele. Z toho vyplývá, že nejvíce pracovních úrazů si zaměstnanec způsobí vlastní neopatrností nebo nedostatečným dodržováním bezpečnostních pokynů.

Tabulka 4: Klasifikace úrazů podle příčin dle Nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Příčina	Počet úrazů v roce				
	2006	2007	2008	2009	2010
Porucha nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu	1				
Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko		1			
Závady na pracovišti	1	1		1	
Nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně OOPP	1				
Porušení pracovní kázně postiženým		1			
Nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele	3	1	2	1	1
Jiný, blíže nespecifikovaný důvod			1		1

Zdroj: interní zdroje podniku

5.2 Nemoci z povolání v Paramo, a. s.

Paramo, a. s. si může také připsat velké vítězství za počet nemocí z povolání, jelikož za posledních pět let nedošlo ve společnosti ani k jedné nemoci z povolání. Je to především tím, že zaměstnanci nejsou dlouhodobě vystavováni žádným škodlivým látkám a pokud ano, používají předepsané ochranné pracovní prostředky, které minimalizují možnost vdechování nebezpečných výparů.

5.3 Bezpečnost práce v Paramo, a. s.

Paramo, a. s. dbá na bezpečnost a ochranu zdraví při práci u svých zaměstnanců. Podle § 132 odstavce 4 poskytuje podnik informace týkající se jeho rizik a vydává bezpečnostní pokyny pro pobyt a jízdu ve všech prostorách společnosti. Tu samou povinnost má i dodavatel, který vykonává činnost v areálu firmy.

Porušování bezpečnosti práce se v podniku přísně trestá. Důsledkem hrubého porušení bezpečnosti práce může být i ztráta zaměstnání. Podnik věnuje velkou pozornost kontrolní činnosti a případné nedostatky se okamžitě řeší. Jako příklad lze uvést případ čtyř zaměstnanců, kteří během jednoho roku nastoupili do práce pod vlivem alkoholu. Jednomu z nich byl doručen vytýkací dopis a byl mu uložen finanční postih, zbývajících tří zaměstnanců byli z důvodu porušení bezpečnosti práce ze zaměstnání propuštěni.

Ve stejném roce došlo k dalším třem případům požití alkoholu, a to u externích firem. Dotyčným zaměstnancům byly odebrány jejich průkazky ke vstupu do Parama a externí firmě byla uložena finanční pokuta ve výši 20 000 Kč.

Pracovní úraz vznikne z 98 procent nedodržením bezpečnostních předpisů, které jsou v podniku „ušité na míru“ přesně na každý provoz a středisko. Pracovní úraz je vnímám jako velice nepříjemná událost jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pro společnost Paramo, a. s. je jedním z klíčových cílů dosažení co nejnižšího počtu pracovních úrazů, respektive nemít úraz žádný. Většina pracovních úrazů je zapříčiněna převážně podceněním rizik jednotlivými zaměstnanci.

Při výkonu práce je nutné používat předepsané osobní ochranné pracovní prostředky a přizpůsobovat své chování okolním podmínkám (používání zábradlí při chůzi na schodištích, přizpůsobení chůze stavu povrchů nebo respektování bezpečnostních pravidel).²⁷

²⁷ *Unipetrol.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-11]. Jak vnímáte pracovní úraz?. Dostupné z WWW: <http://www.unipetrol.cz/miranda2/export/sites/intranet/cs/sys/galerie-download/UNI_noviny_05_2010.pdf>.

5.2.2 Motivační program BOZP

Bezpečnost je pro podnik největší prioritou. Proto v nedávné době odstartoval projekt, díky kterému by se měl podnik v oblasti bezpečnosti práce dostat na úroveň nejlepších chemických společností v rámci Evropské unie. Jedná se o dlouhodobý projekt, společného cíle by se mělo dosáhnout do tří let, tedy do konce roku 2013. Cíle se však dosáhne jedině s plnou podporou všech zaměstnanců, od top managementu až po operátory ve výrobních provozech. Každý zaměstnanec si musí uvědomit, že má odpovědnost nejen za vlastní bezpečné chování, ale i za chování kolegů na pracovištích společnosti.

Prvním krokem celého projektu je nový Motivační program BOZP, který platí od 1. března 2011. Program spojuje dříve uplatňovanou odměnu vázanou na individuální výsledky zaměstnanců s odměnou vázanou na výsledky celé společnosti. Cílem tohoto programu ovšem není snaha uspořit finanční prostředky, které jsou vázané na bezpečnost, podnik chce tímto pouze dosáhnout větší motivace svých pracovníků.²⁸

²⁸ *Unipetrol.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-04-12]. Bezpečnostní kultura. Dostupné z WWW: <http://www.unipetrol.cz/miranda2/export/sites/intranet/cs/sys/galerie-download/uni_noviny_2011/UNI_noviny_03_2011.pdf>.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo seznámení se základními pojmy z oblasti pracovního práva, konkrétně charakteristika pracovních úrazů a nemocí z povolání, jejich odškodňování a odpovědnost zaměstnavatelů za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Druhým cílem byla analýza dat o pracovních úrazech a nemocech z povolání ve vybrané společnosti (PARAMO). Tento cíl byl plněn zpracováním jednotlivých kapitol, uvedených v úvodu práce.

Jednotlivé kapitoly této práce popisují stávající právní úpravu dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Kapitola čtvrtá s názvem Zákonné pojištění se mimo této úpravy zabývá i úpravou budoucí, která nastane přijetím zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Nutnost této změny byla podmíněna kritikou, která se zabývala především malou motivací zaměstnanců vrátit se z nemocenské zpátky do pracovního procesu co nejdříve. Stejně tak tomu bylo i u zaměstnavatelů, kteří nebyli dostatečně motivováni ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dalším problémem bylo i působení dvou pojišťoven na území České republiky, které měly výsadní právo na poskytování pojištění zaměstnavatelům, a nedocházelo tedy k volné hospodářské soutěži. Bohužel účinnost tohoto zákona byla již několikrát odložena, což může vyvolávat pochyby o připravenosti zákona vstoupit v platnost. Proto je pravděpodobné, že ani od 1. 1. 2013, kdy má tento zákon nabýt účinnosti, nebudou všechny problémy vyřešeny a potrvá ještě dlouhou dobu, než se podaří všechny nedostatky odstranit.

Obsahem praktické části bylo zjistit pracovní úrazovost v podniku Paramo, a. s. a tyto informace vhodnou formou zpracovat. Zjistila jsem, že v podniku se velice dbá na dodržování bezpečnosti práce, a proto je statistika pracovních úrazů při počtu 670 zaměstnanců velice malá. Vzhledem k tomu, že se zde pracuje s nebezpečnými chemikáliemi a dalšími rizikovými látkami, obstarává podnik také dostatečný počet osobních ochranných pracovních prostředků pro zaměstnance a jejich používání kontroluje. Stejně tak se zaměřuje na kontrolu dodržování základních bezpečnostních pokynů, povinností a zákazů. Z minulosti si Paramo, a. s. vzalo ponaučení díky několika zkušenostem s alkoholem na pracovišti u svých zaměstnanců. V zásadě mohu říci, že ochrana zdraví a života zaměstnanců je zabezpečována dostatečně a podnik Paramo, a. s. je v otázkách bezpečnosti na vysoké úrovni.

Seznam použité literatury

- [1] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [2] GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- [3] HANÁKOVÁ, Eva; MATOUŠEK, Oldřich. *Hygiena práce*. Vyd. 1. Praha : Oeconomica, 2006. 134 s. ISBN 80-245-1116-9.
- [4] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi : komplexní průvodce s řešením problémů*. Vyd. 1. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
- [5] MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. vyd. Olomouc : Anag, 2010. 599 s. ISBN 978-80-7263-569-6
- [6] ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo pro kombinovanou formu studia*. 1. vyd. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.
- [7] 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
- [8] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [9] Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
- [10] *Paramo.cz* [online]. 2009 [cit. 2011-04-10]. O nás. Dostupné z WWW:<<http://www.paramo.cz/cs/o-nas/>>.

[11] *Unipetrol.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-11]. Jak vnímáte pracovní úraz?. Dostupné z WWW:<http://www.unipetrol.cz/miranda2/export/sites/intranet/cs/sys/galeriedownload/UNI_noviny_05_2010.pdf>.

[12] *Unipetrol.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-04-12]. Bezpečnostní kultura. Dostupné z WWW:<http://www.unipetrol.cz/miranda2/export/sites/intranet/cs/sys/galerie-download/uni_noviny_2011/UNI_noviny_03_2011.pdf>.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pracovní úrazovost a zameškané dny v Paramo, a.s. za posledních pět let.....	36
Tabulka 2: Demografické složení v Paramo, a. s.	39
Tabulka 3: Klasifikace úrazů podle zdrojů dle Nařízení vlády č. 494/2001 Sb.	40
Tabulka 4: Klasifikace úrazů podle příčin dle Nařízení vlády č. 494/2001 Sb.	41

Seznam grafů

Graf 1: Pracovní úrazy v Paramo, a. s. za posledních pět let	37
Graf 2: Četnost pracovních úrazů v Paramo, a. s. za posledních pět let.....	37
Graf 3: Zameškané dny v Paramo, a. s. za posledních pět let	38
Graf 4: Frekvence pracovních úrazů v Paramo, a. s. za posledních pět let	38
Graf 5: Závažnost pracovních úrazů v Paramo, a. s. za posledních pět let	39

Seznam zkratk

a. s.	akciová společnost
atd.	a tak dále
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
Kč	korun českých
odst.	odstavec
Sb.	sbírka
tzv.	tak zvaný