

PRŮVODCE V OBLASTI BOZP
pro odborové organizace OS DOSIA
č. 1/2022

Práva odborových organizací v oblasti BOZP



Pracovní úrazy – šetření a odškodňování
dle zákoníku práce



OBSAH:

1.	Úvod	3
2.	Základní práva dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	3
3.	Organizování a účast na ročních prověrkách BOZP	6
4.	Účast při zjišťování příčin pracovních úrazů a jejich objasňování	9
5.	Náhrada škody při pracovních úrazech	12
6.	Závěr	16

1. Úvod

Úvodem bych Vás rád upozornil, že provedené aktualizace v této příručce jsou podbarveny žlutou barvou.

V první řadě je třeba si uvědomit, že v oblasti BOZP nelze nic dělat jen napůl, ale naopak je potřeba této problematice věnovat velikou pozornost. Ochrana života a zdraví by měla být vždy na prvním místě. A pokud se již stane nějaká nepříjemnost v podobě pracovního úrazu, pak je potřeba rychle reagovat na vzniklou situaci a snažit se zasadit o to, aby se podobný pracovní úraz, pokud možno, neopakoval. Také je potřeba alespoň finančně kompenzovat vzniklé škody (i když je jasné, že při větší tragédii, v podobě vážných či dokonce smrtelných pracovních úrazů, i finanční kompenzace je málo) poškozenému zaměstnanci a jeho rodině.

Doufám, že Vám tento informační materiál, stejně jako všechny předchozí, usnadní orientaci v oblasti BOZP a bude Vám užitečným pomocníkem při Vaší nelehké práci odborových funkcionářů.

2. Základní práva dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Základní právo odborové organizace v oblasti BOZP je zakotveno v Zákoníku práce (dále též ZP), kde je v Části třinácté - Společná ustanovení, Hlava X, § 322, odst. 1 uvedeno:

- (1) *Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí*
 - a) *zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,*
 - b) *zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,*
 - c) *zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,*
 - d) *zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,*
 - e) *umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*

Další práva odborových organizací vyplývají z povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP, které jsou uvedeny v Zákoníku práce v Části páté - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Hlava III. Společná

ustanovení, § 108 Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde je uvedeno:

- (1) *Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*
- (2) *Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům umožnit*
 - a) *účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,*
 - b) *vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,*
 - c) *projednat*
 1. *podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 2. *vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,*
 3. *organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 4. *určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*
- (3) *Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnance informovat o*
 - a) *zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,*
 - b) *výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,*
 - c) *určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - d) *každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.*
- (4) *Odborová organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující*

pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.

- (5) *Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.*
- (6) *Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o*
- a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,*
 - b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,*
 - c) výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.*
- (7) *Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.*

Jak je z výše uvedeného patrné, mají odborové organizace stále v oblasti BOZP mnoho práv, které jim dávají možnost významně ovlivnit oblast BOZP ve prospěch zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací mnoho otázek projednat a své kroky musí být schopen řádně zdůvodnit. Samozřejmě je nutné, aby i zástupci odborové organizace dokázali zdůvodnit své požadavky jasnými argumenty.

Zde bych chtěl též upozornit na § 108 odst. 6 ZP, kde je zaměstnavateli uložena povinnost Vás, jako odborové funkcionáře, proškolit z oblasti BOZP, umožnit Vám přístup k právním a ostatním předpisům, což jsou např. zákony, ale i normy ČSN tak, abyste byli schopni řádně vykonávat své funkce.

Působnost odborové organizace je pak dále řešena v Části dvanácté – Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zde je v § 279, 280 a 287 uvedeno, o čem je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci a co s ní musí projednat.

V § 278 je definice pojmů informování a projednání, kde **informováním** se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu

a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci (odborová organizace) mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (odborovou organizací), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

3. Organizování a účast na ročních prověrkách BOZP

Při organizování ročních prověrek BOZP je potřeba si uvědomit, že cílem ročních prověrek BOZP není jen formální dodržení platné legislativy, ale komplexní kontrola všech pracovišť z hlediska dodržování všech předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a následném vypracování podrobné zprávy z roční prověrky BOZP se zaměřením na zjištěné závady a nedostatky. Na základě této zprávy je zaměstnavatel povinen přijmout závazná opatření k odstranění zjištěných závad a nedostatků. Realizace přijatých opatření by měla vést k identifikaci rizik, k jejich odstranění nebo alespoň omezení a k celkovému zlepšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dle ustanovení zákoníku práce je zaměstnavatel povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele **v dohodě** s odborovou organizací. V praxi se často stává, že zaměstnavatel tuto povinnost obchází tím, že vydá příkaz ředitele k provedení ročních prověrek BOZP (nebo jinou formu vnitropodnikové normy), aniž by se s odborovou organizací dohodl. Jako vhodný systém k naplnění litery zákona doporučuje SIBP OS DOSIA tento:

- zaměstnavatel vypracuje návrh vnitropodnikové normy k provedení ročních prověrek BOZP, kde uvede termín provedení prověrek, zaměření prověrek a složení prověřkové komise za zaměstnavatele, který zašle odborovým organizacím k připomínkám,
- odborová organizace projedná uvedený návrh a písemně sdělí zaměstnavateli své návrhy, pokud nějaké má, a své zástupce v prověřkové komisi,
- v případě, že zaměstnavatel nebude souhlasit s navrženými změnami, musí svolat jednání pro dosažení dohody s odborovou organizací,
- po dosažení dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací vydá zaměstnavatel vnitropodnikovou normu k provedení ročních prověrek BOZP. Touto vnitropodnikovou normou může být i příkaz ředitele, ale zaměstnavatel se musí na jeho znění před vydáním

dohodnout s odborovými organizacemi a tato dohoda by měla být písemná (dohodu stačí uvést v zápisu z jednání).

Doporučené složení prověřkové komise je následující:

- předseda - zástupce zaměstnavatele (osoba odborně způsobilá v prevenci rizik),
- vedoucí jednotlivých pracovišť/provozů,
- zástupce odborové organizace (který má za OO na starost oblast BOZP),
- poskytovatel pracovnělékařských služeb (poskytovatel pracovnělékařských služeb tímto zároveň splní zákonnou povinnost na provedení dohledu na pracovišti 1x za rok, ale dohoda s nimi není vždy jednoduchá).

Před vlastní prověrkou BOZP se členové prověřkové komise seznámí zejména s:

- výsledky poslední prověrky (pro kontrolu odstranění závad),
- výsledky kontroly BOZP provedené odborovým svazem (pokud byla v době od předešlé prověrky provedena),
- výsledky kontrol BOZP provedených orgány státního odborného dozoru (pokud byla v době od předešlé prověrky provedena),
- rozborem úrazovosti a příčinami pracovních úrazů,
- vyhodnocením rizik.

Zaměření prověrek BOZP je všeobecně na podrobnou a souhrnnou kontrolu jednotlivých pracovišť, při které se sleduje především:

- plnění úkolů při odstranění závad zjištěných při předchozích prověrkách BOZP, při kontrolách provedených odborovým svazem nebo orgány státního odborného dozoru.
- technický stav a vybavení:
 - budov,
 - výrobních, manipulačních a skladových prostor,
 - komunikací,

- bezpečnostních značek a tabulek,
- strojů, technických a elektrických zařízení, přístrojů a nářadí,
- dopravních prostředků,
- osvětlení, větrání a vytápění pracovišť,
- pořádek a čistotu na pracovištích,
- poskytování osobních ochranných prostředků a jejich hospodaření s nimi,
- stav sanitárních a pomocných zařízení se zaměřením na:
 - vybavení a prostorovou dostatečnost těchto zařízení,
 - osvětlení, větrání, vytápění, údržbu, úklid, čištění a dezinfekci těchto prostor,
 - dodržování právních a vnitropodnikových předpisů pro přidělování mycích, čistících a desinfekčních prostředků,
- provádění jednotlivých typů školení BOZP (vstupní, periodické) u všech zaměstnanců, včetně vedoucích, včetně kontroly prezenčních listin a osnov z těchto školení,
- platnost oprávnění zaměstnanců k výkonu práce u profesí, u nichž je předepsána zvláštní odborná způsobilost (např. jeřábníci, vazači, svářeči apod.),
- vedení evidence o pracovních úrazech a nemocech z povolání, sepisování záznamů o úrazech.

Po provedení prověrek BOZP je potřeba vypracovat závěrečnou zprávu. Za zpracování závěrečné zprávy odpovídá zaměstnavatel. Součástí této zprávy by měl být harmonogram odstranění zjištěných závad a nedostatků s uvedením termínů a zodpovědných osob (eventuálně po projednání s odborovou organizací vydá zaměstnavatel příkaz k odstranění závad zjištěných při roční prověřce BOZP).

Zpráva by měla obsahovat:

- termín konání,
- jména všech členů prověřkové komise,
- všechny zjištěné závady,

- odkazy, které právní a ostatní předpisy byly porušeny,
- termín odstranění zjištěných závad a nedostatků (může být v příkazu ředitele),
- jména osob zodpovědných za odstranění zjištěných závad a nedostatků (může být v příkazu ředitele).

Zprávu z prověrek je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, která by měla ke zprávě zaujmout písemné stanovisko, především s ohledem na to, zda:

- zpráva obsahuje všechny zjištěné závady a nedostatky,
- zpráva obsahuje termíny a odpovědné osoby (pokud nebude následně vydán příkaz ředitele).

Termíny odstranění závad by měly být stanoveny dle závažnosti, možností zaměstnavatele a potřeb zaměstnanců (zvláště u rizikových pracovišť). Stanovisko je potřeba zaměstnavateli předat prokazatelně (oproti podpisu).

4. Účast při zjišťování příčin pracovních úrazů a jejich objasňování

Odborová organizace je dle § 105 odst. 1 a § 322 odst. 1 písm. d) oprávněna se účastnit šetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu.

Je zcela na rozhodnutí odborové organizace, zda a jakým způsobem svého práva využije. Samozřejmě je také nutné mít na paměti ustanovení § 108, odst. 4 ZP, podle kterého je odborová organizace povinna spolupracovat se zaměstnavatelem v oblasti BOZP, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Při pracovním úrazu je nutné objasnit řádně okolnosti a příčiny, aby bylo možné přijmout taková opatření, která zabrání opakování pracovních úrazů, pokud je to možné.

Pokud se **odborová organizace** bude účastnit šetření pracovního úrazu, pak by měla:

- určit, který její člen bude pověřen zabývat se problematikou BOZP a účastnit se tedy šetření příčin a vzniku pracovních úrazů (dále jen PÚ), podepisovat záznamy o PÚ a následně předkládat výsledky šetření odborové organizaci,
- oznámit jméno a kontakty na tyto zástupce ZV ZO zaměstnavateli (je vhodné toto učinit prokazatelně písemnou formou),

- dohodnout se zaměstnavatelem způsob spolupráce a postup při šetření PÚ (opět nejlépe písemnou formou, např. přímo ve směrnici nebo vydat metodický pokyn).

Zástupce odborové organizace, pověřený účastí na šetření PÚ je oprávněn:

- vstupovat na pracoviště zaměstnavatele,
- vyžadovat od vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele spolupráci při šetření PÚ, především pak vedoucí zaměstnanci budou poskytovat potřebné doklady a umožní též podřízeným zaměstnancům odpovědět na dotazy v souvislosti s šetřením PÚ,
- v rámci šetření PÚ poukazovat na další důkazy nebo nesrovnalosti v šetření a kontrolovat, zda šetření probíhá řádným způsobem a je patřičně zdokumentováno.

V rámci šetření PÚ by mělo být zjištěno:

- zda poškození zdraví zaměstnance je skutečně PÚ. Zde je potřeba dbát na definici pracovního úrazu dle § 271k odst. 1 ZP, kde je uvedeno: **„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 (§ 273 a 274).“** A také § 271k odst. 2 ZP, kde je uvedeno: *„Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.“* (jedná se například o pracovní úraz způsobený napadením druhou osobou kvůli uložené pokutě, přičemž k tomuto napadení dojde klidně i po několika dnech od uložení pokuty, mimo pracovní dobu zaměstnance a mimo jeho pracoviště),
- zda pracoviště, na kterém k PÚ došlo, používané stroje, přístroje, nářadí, dopravní prostředky, provozní předpisy, technologické postupy a organizace práce je v souladu s platnými předpisy k zajištění BOZP,
- zda byly zajištěny pracovní podmínky v souladu s platnou legislativou, zejména pak ustanovení týkající se pracovní doby, přestávek v práci, práce přesčas, nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu,
- zda byl poškozený zaměstnanec pro vykonávanou práci vybaven zaměstnavatelem předepsanými osobními ochrannými pracovními prostředky a zda bylo kontrolováno jejich používání, respektive zda je zaměstnanec používal v době vzniku PÚ,

- zda byl poškozený zaměstnanec v souvislosti s prací konanou v době vzniku PÚ řádně proškolen z právních a ostatních předpisů a pokynů BOZP a zda byla jeho znalost těchto předpisů ověřována a jejich dodržování soustavně kontrolováno a vyžadováno,
- zda se poškozený zaměstnanec podrobil předepsanému lékařskému vyšetření,
- zda měl poškozený zaměstnanec k výkonu práce v době PÚ příslušnou kvalifikaci, předepsané oprávnění, dostatečné fyzické a psychické schopnosti,
- zda poškozený zaměstnanec nebyl v době PÚ pod vlivem alkoholu či jiných omamných látek,
- které konkrétní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP byly v souvislosti se vznikem PÚ porušeny a zda je porušil poškozený zaměstnanec, zaměstnavatel, jiný zaměstnanec nebo jiná osoba a co bylo příčinou jejich porušení.

Před podpisem záznamu o PÚ by měl pověřený zástupce odborové organizace zkontrolovat:

- zda je úrazový děj v souladu se skutečnostmi zjištěnými při šetření PÚ, výpověďmi svědků a poškozeného,
- zda v případě, že příčinou PÚ bylo porušení právních nebo ostatních předpisů, pravidel a pokynů k zajištění BOZP je v záznamu o PÚ přesně uvedeno, o jaké porušení se jedná, a to nejen slovní popis, ale musí zde být uveden odkaz na konkrétní ustanovení příslušného předpisu nebo pokynu, tj. přesné určení povinnosti poškozeného nebo zaměstnavatele, která byla v souvislosti se vznikem PÚ porušena,
- zda jsou řádně vyplněny i ostatní rubriky záznamu o PÚ,
- zda zaměstnavatel přijal opatření k zabránění opakování PÚ a kde je o tom písemný doklad, pokud toto není uvedeno přímo v záznamu o PÚ.

Pověřený zástupce odborové organizace by měl pravidelně informovat odborovou organizaci o své činnosti. V případě, že se pověřený zástupce odborové organizace chce k záznamu o úrazu vyjádřit, učiní tak před podpisem přímo v záznamu o úrazu v části E, popřípadě lze podat vyjádření na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí. Poté neprodleně o této skutečnosti informuje odborovou organizaci, aby bylo možné dále se zaměstnavatelem konstruktivně jednat. Upozorňuji, že odmítnout podepsat záznam o úrazu nic neřeší. Tento postup je nutné vysvětlit i zaměstnanci, který by s něčím v záznamu o úrazu nesouhlasil nebo chtěl tyto informace doplnit.

Odborový svaz (SIBP OS DOSIA):

- poskytuje odborovým organizacím metodickou pomoc při šetření PÚ,
- v případě smrtelných PÚ, jinak závažných či složitých PÚ nebo nejasných případech vysílá své zaměstnance (svazové inspektory), aby se podíleli na vyšetřování, nebo na místě prověřili sporné nebo problematické otázky související s šetřením konkrétního PÚ a jeho závěry,
- v rámci své kontrolní činnosti u jednotlivých zaměstnavatelů prověřuje dodržování právních předpisů i v oblasti PÚ.

5. Náhrada škody při pracovních úrazech

V případě, že se již stal PÚ a byl řádně prošetřen, následuje ještě jedna povinnost zaměstnavatele k zaměstnanci, a to je náhrada škody. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, i když sám dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezprostí (ZP § 269, odst. 4). Pro tyto případy musí být každý zaměstnavatel ze zákona pojištěn. Zákonné pojištění zaměstnavatelů se dle § 365 ZP řídí zněním starého ZP (zákon č. 65/1965 Sb.), konkrétně se jedná o § 205d a zněním vyhlášky 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.

Zaměstnanci, který utrpěl PÚ nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel dle ZP povinen poskytnout náhradu za:

- a) ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (§ 271a),
- b) ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (§ 271b),
- c) bolest a ztížení společenského uplatnění (§ 271c),
- d) účelně vynaložené náklady spojené s léčením (§ 271d),
- e) věcnou škodu (§ 271e); ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde (§ 265 odst. 3: *„Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu“*).
- f) jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance (§ 271f)

Při úmrtí zaměstnance náleží pozůstalým dle ZP tyto druhy náhrad:

- a) náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 271g),
- b) náhrada nákladů na výživu pozůstalých (§ 271h),
- c) jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 271i),
- d) náhrada věcné škody (§ 271j).

Pro jednorázové odškodnění pozůstalých dle § 271i ZP došlo k významné změně, kdy pevně stanovená minimální částka 240.000,- Kč byla nově stanovena jako dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo.

Dále je zaměstnavatel povinen dle § 271r ZP projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy.

Výše náhrad se určí podle toho, zda se zaměstnavatel zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti nebo se nezproští odpovědnosti. Zaměstnavatel se může zprostit odpovědnosti zcela nebo zčásti pouze v souladu s § 270 ZP, který zní:

(1) *Zaměstnavatel se zproští 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 bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 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.

(2) *Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, prokáže-li, že vznikla*

- a) *v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) 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 bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.*

- (3) *Zproští-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) je však povinen zaměstnavatel uhradit alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy.*
- (4) *Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.*

V ustanovení § 270 ZP je také zásadní odstavec 3, dle kterého je nutné posoudit, jaká byla míra zavinění samotného zaměstnance na PÚ a podle toho určit část, o kterou bude náhrada škody nebo nemajetkové újmy „krácena“.

Naopak § 271 ZP jasně stanoví, v jakých případech se zaměstnavatel nesmí zprostit odpovědnosti. Zde je uvedeno: „Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.“

Jak je z výše uvedeného patrné, tak odškodnění pracovního úrazu není tak jednoduché, jak by se na první pohled mohlo zdát. Proto je dle SIBP OS DOSIA nutné se zaměstnavatelem dohodnout funkční systém odškodňování PÚ. S ohledem na ustanovení § 271r ZP doporučuje SIBP OS DOSIA, určit Komisi pro odškodňování PÚ, jejíž složení by mělo být následující:

- zástupce zaměstnavatele pro oblast BOZP – osoba odborně způsobilá v prevenci rizik, která u zaměstnavatele zpracovává vnitropodnikové normy, osnovy školení apod.
- přímý nadřízený zaměstnanec – jen on může zhodnotit dlouhodobé chování zaměstnanec v oblasti BOZP (zda již dříve zaměstnanec porušoval vnitropodnikové normy nebo zákony v oblasti BOZP apod.) a jaká tedy byla míra zavinění zaměstnanec.
- zástupce odborové organizace
- postižený zaměstnanec

Zde je potřeba upozornit na § 271m, odst. 2 ZP, dle kterého je zaměstnavatel povinen vyplácet náhradu za ztrátu na výdělků a náhradu na výživu pozůstalých pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

Při určování náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění je potřeba vycházet z nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 1 zní, že bolestí se pro účely tohoto nařízení vlády rozumí tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a také léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Ztížením společenského uplatnění se pro účely tohoto nařízení rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen „trvalé poškození zdraví“) pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.

Bolest a ztížení společenského uplatnění se hodnotí v bodech. Počty bodů pro ohodnocení bolesti pro jednotlivá poškození zdraví způsobená pracovním úrazem jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto nařízení, nemocí z povolání jsou uvedeny v příloze č. 2 k tomuto nařízení, ztížení společenského uplatnění v oblasti životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb způsobené pracovním úrazem jsou uvedeny v příloze č. 3 k tomuto nařízení a nemocí z povolání jsou uvedeny v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

Bodové ohodnocení bolesti se uvede v lékařském posudku o ohodnocení bolesti a bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se uvede v lékařském posudku o ohodnocení ztížení společenského uplatnění.

Od 1. ledna 2023 dochází ke zrušení pevné částky za bod a její navázání na průměrnou mzdu v národním hospodářství. Tím bude zajištěna automatická valorizace i této náhrady (ostatní náhrady již v tomto smyslu upraveny byly). Nově hodnota bodu činí 1 % průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné na základě údajů Českého statistického úřadu za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž vznikla povinnost provést hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění.

V přechodném ustanovení pro odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění je uvedeno, jak postupovat v případech, kdy se pracovní úraz stal před 1. lednem 2023, ale posudek o bolestném nebo o ztížení společenského uplatnění byl vydán až po tomto datu. Byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení (před 1. lednem 2023) a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění (posudek je vydán po 1. lednu 2023), stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto nařízení (podle ustanovení uvedeném v předchozím odstavci). Není tedy rozhodující, kdy se stal pracovní úraz, ale rozhodující je, kdy byl vystaven lékařský posudek o ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění.

Pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání způsobily více poškození zdraví, bolest se hodnotí pro každé poškození zdraví zvlášť a bodové ohodnocení bolesti jednotlivých poškození zdraví se sčítá.

Pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání způsobily více poškození zdraví, hodnotí se ztížení společenského uplatnění pro každé poškození zdraví zvlášť a bodové ohodnocení jednotlivých poškození zdraví se sčítá.



Bodové ohodnocení bolesti se provádí v době, kdy je zdravotní stav ustálený. Určení bodového ohodnocení bolesti musí být přiměřené povaze, rozsahu a tíži poškození zdraví způsobeného pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, průběhu a náročnosti léčení a odstraňování následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se provádí zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.

6. Závěr

Za oblast BOZP odpovídá zaměstnavatel a odborová organizace dohlíží na plnění úkolů v této oblasti. Odborová organizace zde také vystupuje jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a je v jejím zájmu řešit případné spory a nedorozumění. Proto je důležité se zaměstnavatelem jednat a snažit se vysvětlovat navrhovaná opatření. Pokud však zaměstnavatel ustavičně opomíjí oblast BOZP, pak je potřeba upozornit na porušování platné legislativy důrazněji. K tomu je možné využít servis Odborového svazu jako nezávislé instituce. V krajních případech je samozřejmě možné též oslovit místně příslušné oblastní inspektoráty práce.

Zopakuji zde též ustanovení § 108 ZP odst. 4, kde je stanoveno, že odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky.

Závěrem bych rád upozornil, že Odborový svaz má velice dobře ošetřenou oblast BOZP ve všech Kolektivních smlouvách vyššího stupně, kde jsou podrobně uvedeny závazky zaměstnavatelů i Odborového svazu a kde najdete odpověď na nejdůležitější problémy spojené s oblastí BOZP.



Zpracoval: Petr Vozáb - svazový inspektor bezpečnosti práce OS DOSIA

Kontaktní údaje:

adresa: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
Táboritská 1000/23
130 00 Praha 3

mobil: + 420 737 246 022

e-mail: vozab.petr@dosia.cz

Aktualizovali:

Petr Vozáb - svazový inspektor bezpečnosti práce OS DOSIA

adresa: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
Táboritská 1000/23
130 00 Praha 3

mobil: + 420 737 246 022

e-mail: vozab.petr@dosia.cz

Alexander Haim - svazový inspektor bezpečnosti práce OS DOSIA

adresa: Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
Táboritská 1000/23
130 00 Praha 3

mobil: + 420 737 246 021

e-mail: haim.alexander@dosia.cz

www.dosia.cz