

JIHOČESKÁ UNIVERZITA ČESKÉ BUDĚJOVICE

Zemědělská fakulta

Katedra práva

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Pracovní úrazy a nemoci z povolání - jejich odškodnění
a péče o zaměstnance**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Věra Švějdová

Vypracoval:

Bc. Petr Husa

2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „**Pracovní úrazy a nemoci z povolání - jejich odškodnění a péče o zaměstnance**“ vypracoval samostatně za přispění odborných konzultací s vedoucím práce a odborné literatury.

V Českých Budějovicích dne 24. 4. 2006

Bc. Petr Husa

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou bych rád poděkoval JUDr. Věře Švejdové za odbornou pomoc a řadu podnětných připomínek a rad, které mi při zpracování této diplomové práce poskytla.

ABSTRACT

More accidents happen at work than anywhere else. In fact almost half of accidents that occur happen in the workplace. Safety of labour is one of the most important areas for employers. I am describing in my diploma thesis “Working accident - recovery and care of employees” how the employers should proceed in case of the working accident.

Key words: Working accident, vocational disease, recovery and care of employees, compensation for injury and for absence, responsibility of employers and employees

OBSAH:

| | |
|--|-----------|
| 1. ÚVOD..... | 1 |
| 2. KRÁTKÝ HISTORICKÝ EXKURS | 3 |
| 3. ROZBOR JEDNOTLIVÝCH TYPŮ ODPOVĚDNOSTI..... | 5 |
| 3.1. PRÁVNÍ ÚPRAVA | 5 |
| 3.1.1. Předpoklady odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem | 5 |
| 3.1.2. Pojem pracovního úrazu | 6 |
| 3.1.3. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním..... | 7 |
| 3.1.4. Pojem nemoc z povolání | 8 |
| 3.1.5. Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele..... | 9 |
| 3.1.5.1. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání | 9 |
| 3.1.5.2. Povinnosti zaměstnance..... | 13 |
| 3.1.6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání..... | 14 |
| 3.2. JEDNOTLIVÉ NÁHRADY ŠKODY..... | 16 |
| 3.2.1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání..... | 17 |
| 3.2.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělku | 17 |
| 3.2.1.2. Náhrada za bolest a za ztížení společenského postavení..... | 18 |
| 3.2.1.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením..... | 20 |
| 3.2.1.4. Náhrada věcné škody..... | 20 |
| 3.2.2. Náhrada škody pozůstalým | 21 |
| 3.2.2.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením..... | 21 |
| 3.2.2.2. Náhrada nákladů spojených s pohřbem | 22 |
| 3.2.2.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých..... | 22 |
| 3.2.2.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých..... | 23 |
| 3.2.2.5. Náhrada věcné škody..... | 23 |
| 4. PRACOVNÍ ÚRAZY V ČESKÉ REPUBLICE | 24 |
| 4.1. VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČR | 25 |
| 4.1.1. Hodnoty ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR v roce 2004 | 25 |
| 4.1.2. Vývoj ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR..... | 26 |
| 4.2. PRACOVNÍ ÚRAZY PODLE KRAJŮ | 28 |
| 4.3. PRACOVNÍ ÚRAZY PODLE ODVĚTVÍ | 29 |
| 4.3.1. Pracovní úrazovost v odvětvích | 29 |
| 4.4. ZDROJE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ | 30 |
| 4.5. PŘÍČINY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ | 32 |
| 5. SMRTELNÉ PRACOVNÍ ÚRAZY V ČESKÉ REPUBLICE | 33 |
| 5.1. VÝVOJ SMRTELNÝCH PRACOVNÍCH ÚRAZŮ V ČR..... | 33 |
| 5.2. SMRTELNÁ PRACOVNÍ ÚRAZOVOST V ODVĚTVÍCH | 34 |
| 5.3. ZDROJE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ S NÁSLEDKEM SMRTI | 34 |
| 6. PÉČE ZAMĚSTNAVATELŮ O ZAMĚSTNANCE..... | 36 |
| 6.1. POJETÍ A CÍLE PÉČE O ZAMĚSTNANCE | 36 |
| 6.1.1. Pracovní doba a pracovní režim | 37 |
| 6.1.2. Pracovní prostředí | 38 |
| 6.1.3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | 39 |
| 6.1.4. Personální rozvoj pracovníků | 40 |
| 6.1.5. Služby poskytované pracovníkům na pracovišti..... | 40 |
| 6.1.6. Ostatní služby pracovníkům a jejich rodinám..... | 41 |
| 6.2. VLIV PÉČE O ZAMĚSTNANCE NA STABILITU PRACOVNÍHO POMĚRU | 42 |
| 7. SROVNÁNÍ KONKRÉTNÍCH PŘÍPADŮ Z PRAXE | 44 |
| 7.1. ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V KONKRÉTNÍM PODNIKU | 44 |
| 7.1.1. Kolektivní smlouva a oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci..... | 44 |
| 7.1.2. Vnitropodniková směrnice a BOZP | 45 |
| 7.1.2.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | 45 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 7.1.2.2. | Lékařské prohlídky | 46 |
| 7.1.2.3. | Osobní ochranné pracovní prostředky | 47 |
| 7.1.2.4. | Poskytování nezávadné pitné vody a občerstvení | 47 |
| 7.1.3. | <i>Hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců</i> | 47 |
| 7.2. | PÉČE O ZAMĚSTNANCE V A.S. STRABAG | 50 |
| 7.2.1. | <i>Pracovní doba a pracovní režim</i> | 50 |
| 7.2.2. | <i>Pracovní prostředí</i> | 50 |
| 7.2.3. | <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i> | 51 |
| 7.2.4. | <i>Personální rozvoj</i> | 51 |
| 7.2.5. | <i>Služby poskytované pracovníkům</i> | 52 |
| 7.3. | POSTUP PODNIKU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A NEMOCI Z POVOLÁNÍ V PRAXI | 54 |
| 7.3.1. | <i>Příklad č. 1 - Pracovní úraz</i> | 56 |
| 7.3.2. | <i>Příklad č. 2 - Pracovní úraz</i> | 58 |
| 7.3.3. | <i>Příklad č. 3 - Nemoc z povolání</i> | 60 |
| 7.3.4. | <i>Příklad č. 4 - Smrtelný pracovní úraz</i> | 61 |
| 8. | VYHODNOCENÍ A ZÁVĚR | 63 |
| 9. | PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY | 65 |
| 10. | SEZNAM TABULEK A GRAFŮ | 66 |
| 11. | PŘÍLOHY | 67 |

1. Úvod

V diplomové práci na téma Pracovní úrazy a nemoci z povolání - jejich odškodnění a péče o zaměstnance se zabývám odpovědností zaměstnavatele na úseku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, který upravuje hlavně zákoník práce v platném znění a péčí zaměstnavatele o své zaměstnance.

Hlavním úkolem v této oblasti je preventivní práce zaměstnavatelů. Ti musí pro své zaměstnance vytvářet takové pracovní podmínky, aby neohrožovali jejich zdravotní stav. Tyto povinnosti upravují právní předpisy, kterými se zaměstnavatel musí řídit.

Zaměstnanci, který utrpí v zaměstnání pracovní úraz, náleží za tyto pracovní úrazy náhrady. Pokud se jedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, má poškozený pracovník nárok na náhradu za ztrátu na výdělku, za bolest a za ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a na náhradu věcné škody.

V případě úrazu, který má za následek smrt zaměstnance, mají pozůstalí nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhradu nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a na náhradu věcné škody.

Další zajímavou oblastí je oblast péče o zaměstnance, která hraje důležitou roli v motivaci pracovníků a jejich spokojenosti v zaměstnání. Tato oblast získává v poslední době na důležitosti, protože je úspěšnost zaměstnavatele a jeho konkurenceschopnost ve velké míře závislá na pracovních a jejich schopnostech, jejich pracovnímu chování, spokojenosti a vztahu k zaměstnavateli

Ve druhé části mé práce popisuji, jak jsou tyto oblasti vyřešeny v akciové společnosti Strabag. Nejprve jsem se zaměřil na to, jakou péči svým pracovníkům tato společnost poskytuje a jaký to má vliv na jejich pracovní morálku a výsledky jejich práce.

Poté jsem zjišťoval, jak mají v této společnosti vyřešenu oblast pracovního práva, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a systém prevence pracovních úrazů v této společnosti a to, jak je v této společnosti pracovní úraz odškodňován.

Na konkrétních příkladech z praxe této společnosti ukazují, co musí podnik udělat, aby byl poškozený pracovník odškodněn v případě pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu či nemoci z povolání.

2. Krátký historický exkurs

Na rozdíl od vývoje celého zákoníku práce, není historický vývoj samostatného odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání upraven. Vycházím proto z knihy JUDr. Martina Mikysky Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005 (Nakladatelství ANAG, Český Těšín 2005), kde je nastíněn vývoj právní úpravy od vydání zákoníku práce.

Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) nabył účinnosti od 1.1.1966. Od té doby byl několikrát novelizován. Jednotlivé změny byly většinou aktuální v době přijetí. Poté byl jejich význam vyčerpán. Existují ale např. přechodná ustanovení zákona č. 188/1988 Sb., která jsou dosud považována za aktuální.

Nejvíce změn přinesla novela zákoníku práce, přijatá zákonem č. 188/1988 Sb. s účinností od 1.1.1989. Změny na úseku odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání však nezměnily základní principy, na nichž právní úprava spočívá. Novela přinesla úpravu možnosti odškodňovat nemoci z povolání nově zařazené do seznamu nemocí z povolání tři roky nazpět od zařazení do takového seznamu, výslovnou úpravu vyloučení souběhu nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti za stejné časové období, výslovné řešení, jak odškodňovat následně vzniklé pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo i z tzv. obecných zdravotních příčin, nezapočítávání výdělku dosaženého zvýšeným pracovním úsilím.

Závažnou změnou v této novele bylo i zrušení náhrady za ztrátu na důchodu a limitování doby poskytování náhrady za ztrátu na výdělků věkem 65 let. Tato novela také zavedla nepromlčitelnost nároku na náhradu za ztrátu na výdělků podle § 194 a § 195 zákoníku práce a nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých podle § 199 zákoníku práce.

Další novela zákoníku práce z roku 1994 (zákon č. 74/1994 Sb.) aplikovala některé zásady rámcové směrnice č. 89/391/EEC, opatřeních ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Dochází tedy k harmonizaci českých

právních předpisů s předpisy Evropské unie. Byla zde zakotvena povinnost zaměstnavatele dbát o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechny aspekty, které se týkají práce.

V oblasti bezpečnosti práce byla zásadní novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Její základním a hlavním cílem bylo promítnutí relevantních směrnic Evropské unie do českého pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem Evropské unie. Z celého zákoníku práce se touto novelou v podstatě nejvíce změnila právě část týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - hlava pátá.

V důsledku harmonizace pracovního práva s právem zemí EU zde došlo jak k implementaci rámcové směrnice č. 89/391/EEC a zavádějících opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve znění Směrnice Rady č. 91/383/EEC ze dne 25. 6. 1991, tak i celkem 13 dílčích směrnic určených k jejich provedení.

3. Rozbor jednotlivých typů odpovědnosti

3.1. Právní úprava

Základním pramenem, který upravuje oblast bezpečnosti práce a odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Zákoník práce nabyl účinnosti dne 1.1.1966 a byl již více než dvacetkrát novelizován. Velmi významná pro oblast bezpečnosti práce byla novela z roku 2000 (zákon č. 155/2000 Sb.). Měla za cíl promítnutí relevantních směrnic Evropské unie do českého pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem Evropské unie, které upravuje tuto problematiku. V současnosti platí zákoník práce ve znění novel č. 72/2006 Sb. a č. 79/2006 Sb. s účinností od 1. 4. 2006.

S ohledem na řadu navazujících právních předpisů je právní úprava odpovědnosti za škodu za pracovní úrazy a nemoci z povolání nejrozsáhlejší z odpovědností, které mohou při pracovněprávních vztazích přicházet v úvahu. Tato úprava se nevztahuje jen na zaměstnance v pracovním poměru, ale i na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích dokonávaných mimo pracovní poměr (tzn. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce).

Bezpečnosti práce je věnována hlava pátá zákoníku práce (§ 132 – § 137). V hlavě šesté zákoníku práce je vymezena odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 190 - § 203). Oblast pracovní úrazovosti řeší § 133c zákoníku práce a Nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

3.1.1. Předpoklady odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem

Pro existenci této odpovědnosti není rozhodné, zda došlo k protiprávnosti a zavinění (např. k zaviněnému porušení právních předpisů ze strany zaměstnavatele), či nikoliv. Jde tedy o objektivní odpovědnost. Ta nastane, jsou-li splněny tyto předpoklady (§ 190 zák. práce):

- 1) existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (objektivní skutečnost),
- 2) vznik škody na straně zaměstnance, případně jeho pozůstalých a
- 3) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.

Zaměstnavatel odpovídá za škodu i v tom případě, že dodržel veškeré povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s výjimkou případů, kdy se odpovědnosti zproští. Odpovědnost nese ten zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

3.1.2. Pojem pracovního úrazu

Pracovní úraz není v zákoníku práce definován přímo. Vymezení tohoto pojmu lze odvodit z § 190 zákoníku práce, který uvádí: „Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru“.

Zákoník práce také zdůrazňuje, že pracovním úrazem není úraz, který se přihodil zaměstnanci na cestě do zaměstnání a zpět.

Pracovním úrazem zaměstnance se tedy rozumí událost způsobená krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů, k níž došlo nezávisle na vůli zaměstnance při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s nimi, které vedly k poškození zdraví nebo ke smrti zaměstnance, a to z příčin, kterými jsou zejména:

- pády z výšek nebo do volné hloubky,
- zakopnutí, uklouznutí, pády na venkovních a vnitřních schodištích a z nich, pády na rovině,
- fyzické napadení jinou osobou,
- vystavení přírodním vlivům (horko, chlad, sluneční záření, lavina, blesk apod.)
- vystavení účinku elektrického proudu,
- vystavení účinkům zplodin hoření, ohně a plamenům apod.

V některých případech se za pracovní úraz považuje i onemocnění nemající charakter poškození zdraví působením krátkodobých násilných vnějších vlivů, např. infarkt myokardu způsobený po nadměrné námaze a stresu při záchranných pracích na odstraňování následků závažné havárie.

Za nepracovní úraz zaměstnance se považuje:

- úmyslné sebepoškození,
- úraz, který utrpí zaměstnanec při cestě do zaměstnání a zpět, pokud není tato cesta posuzována jako nutný úkon před počátkem práce a po jejím skončení.

O pracovní úraz nejde, jestliže poškození zdraví zaměstnance nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů (např. tzv. černá jízda či rvačka na pracovišti). V těchto případech se hovoří o tzv. excesu.

3.1.3. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

Pro posouzení otázky, zda jde v konkrétním případě o pracovní úraz či nikoli, je nezbytné určit, kdy jde o plnění pracovních úkolů a o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů. Odpověď na tuto otázku dává § 25 prováděcího nařízení vlády k zákoníku práce (Nařízení vlády č. 108/1994 Sb.).

Plněním pracovních úkolů je:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru,
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele,
- činnost, která je předmětem pracovní cesty,
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců či z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou:

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,

- úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
- vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací,
- ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět,
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nejsou:

- cesta do zaměstnání a zpět,
- stravování v době přestávky na oddech a jídlo mimo objekt zaměstnavatele,
- ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení a cesta k nim a zpět, pokud není konáno v objektu zaměstnavatele a na jeho příkaz.

Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa bydliště (ubytování) zaměstnance do místa nástupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.

3.1.4. Pojem nemoc z povolání

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání vyplývají z ustanovení § 190 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o:

- 1) existenci nemoci z povolání,
- 2) vznik škody (ve formě ztráty výdělku),
- 3) příčinnou souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody.

Nemocemi z povolání se rozumí nemoci uvedené v právních předpisech o sociálním zabezpečení. Tímto předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým je stanoven seznam nemocí z povolání. Seznam obsahuje celkem 83 nemocí z povolání. Taxativní výčet nemocí nevylučuje zařazení nových nemocí.

Za nemoc z povolání odpovídá ten zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním této nemoci, a to za podmínek, z nichž vzniká nemoc

z povolání, kterou byl postižen. Odpovědný subjekt má však tzv. repartiční (regresní) nárok vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec za podmínek vyvolávajících danou nemoc z povolání dříve pracoval. Tento regresní nárok přechází na příslušnou pojišťovnu, která je nositelkou zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

3.1.5. Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

3.1.5.1. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

a) Povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu

Podle § 133c zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a neměnit bez vážných důvodů stav na místě pracoviště.

Ustanovení § 133c zákoníku práce stanoví základní povinnosti při vzniku pracovního úrazu. Na první místo je zaměstnavateli kladena povinnost vyšetřit příčiny pracovního úrazu.

Odborové orgány jsou oprávněny kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, mají právo účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, případně je samy vyšetřovat (§ 136 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo:

- a) ke zranění zaměstnance,
- b) k úmrtí zaměstnance.

Jeden záznam předá postiženému a v případě smrtelného úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Zaměstnavatel eviduje všechny pracovní úrazy. U úrazů, které způsobily pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny, jde o vedení evidence záznamů o pracovních úrazech, u ostatních úrazů jde o záznam v knize úrazů. Je zcela na zaměstnavateli, zda povede evidenci centrálně, nebo na každém pracovním úseku.

Zaměstnavatel musí vést evidenci tak, aby v případě vzniku následné pracovní neschopnosti delší než tři dny, mohl záznam v knize úrazů použít pro sepsání záznamu o pracovním úrazu. Záznam o pracovním úrazu sepisuje zaměstnavatel nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu a postupuje přitom podle vzoru záznamu o úrazu, který je uveden v příloze k nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Právní předpis taxativně nepředepisuje obsah knihy úrazů, lze pouze doporučit, aby kniha úrazů obsahovala údaje, které později umožní sepsání záznamu o úrazu.

Jedná se o tyto údaje:

- jméno a příjmení zaměstnance,
- datum a hodina úrazu,
- místo úrazu a vykonávaná činnost,
- druh zranění a zraněná část těla,
- zdroj a příčina úrazu v heslové podobě,
- jméno a příjmení svědků úrazu.

Zaměstnavatel ohlásí pracovní úraz bez zbytečného odkladu (Nařízení vlády 494/2001 Sb. § 3 odst. 1):

- státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal,
- příslušné pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu,

- příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, došlo-li k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho doзору.

Smrtelný pracovní úraz oznámí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu (Nařízení vlády 494/2001 Sb. § 3 odst. 1):

- územně příslušnému útvaru Policie České republiky,
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal,
- příslušné pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu,
- příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, došlo-li ke smrtelnému úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho doзору.
- příslušné zdravotní pojišťovně.

Ve vztahu k nemoci z povolání říká § 133c zákoníku práce, že je zaměstnavatel povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na pracovišti, a zajistit odstraňování takových pracovních podmínek, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemocí z povolání.

b) Povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu

V souladu s ustanovením § 132a odst. 3 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu (Například vyhláška č. 324/1990 Sb., o bezpečnosti práce).

Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno (§ 132a odst.4 zákoníku práce).

Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí (dle § 132a odst. 5 zákoníku práce):

- a) omezování vzniku rizik,
- b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- d) nahrazování fyzicky namáhavých prací a prací ve ztížených pracovních podmínkách novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení faktorů překračujících nejvyšší přípustné hodnoty a dalších škodlivých faktorů na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a dbát o zlepšování pracovních podmínek.

Účelem provádění hodnocení rizika na pracovišti je vytvořit podklady, které umožní stanovit zaměstnavateli opatření nutná pro ochranu bezpečnosti a zdraví jeho zaměstnanců a mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je a nebo minimalizovat rizika neodstranitelná.

Obecně se doporučuje provést těchto 7 kroků:

- 1) vymezení pracovního systému a zpracování seznamu činností,
- 2) vyhledání (identifikace) rizika,
- 3) stanovení a ohodnocení rizika,
- 4) odstranění (omezení) rizika,
- 5) vyhodnocení zdravotního rizika (kategorizace prací),
- 6) pravidelné hodnocení rizik,
- 7) projednávání zjištěných rizik se zaměstnanci.

3.1.5.2. Povinnosti zaměstnance

Povinnosti zaměstnanců jsou také uvedeny v zákoníku práce (§ 135). Zaměstnanci mají právo a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření, a na svou účast na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen:

- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jejich znalostí,
- podrobit se lékařským prohlídkám, očkování a vyšetření a diagnostickým zkouškám,
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu,

- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště,
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování,
- bezodkladně oznamovat svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin.

3.1.6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bylo zavedeno do zákoníku práce s účinností od 1. ledna 1993 novelou č. 37/1993 Sb. Základní zákonná úprava je provedena v ustanovení § 205d zákoníku práce. Prováděcím předpisem je potom vyhláška ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jsou pojištěni:

- a) u České pojišťovny, a. s., ty organizace, které s ní měly sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992; takto jsou pojištěny i organizace, na které práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přejdou při vzniku právního nástupce těchto organizací,
- b) u České kooperativy, družstevní pojišťovny, a. s., a u Kooperativy, moravskoslezské družstevní pojišťovny, a. s., ostatní organizace v členění dle přílohy č. 1 vyhlášky ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb.

Toto pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele. Smlouva o pojištění se nesjednává a na jeho existenci nemá vliv ani neplacení pojistného. Pokud zaměstnavatel zanikne bez právního nástupce

nebo pokud je nesolventní, tak má poškozený, případně pozůstalý právo na uhrazení škody vzniklé při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání přímo vůči pojišťovně.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, odvádí příslušné pojišťovně pojistné pro případ škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Vypočítá ho ze základu, kterým je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech jeho zaměstnanců, které v daném období zaměstnával. Pojistné je hrazeno předem a neuzavírá se žádná smlouva.

Při výpočtu se používají sazby, které stanovuje ministerstvo financí. Minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí je 100 Kč. Dále platí, že čím je nebezpečnější činnost podniku z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tím je vyšší i sazba pojistného.

Při řešení náhrady škody musí zaměstnavatel postupovat v souladu s pokyny pojišťovny. Povinnosti zaměstnavatele vymezuje vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb. Zaměstnavatel musí předcházet škodám a jednat v souladu s bezpečnostními předpisy.

Zaměstnavatel musí bez zbytečného odkladu ohlásit pojišťovně zvýšení nebezpečí vzniku škody, o němž organizace ví a které nastalo po vzniku pojištění. Dále musí oznámit, že škodná událost vznikla a že poškozený uplatnil proti organizaci právo na náhradu škody, vyjádřit se k její výši a případně zmocnit pojišťovnu, aby za ni v této věci jednala.

Zaměstnavatel musí pojišťovně také oznámit, že v souvislosti se škodnou událostí bylo zahájeno trestní řízení proti pracovníkovi organizace nebo třetí osobě, a informovat pojišťovnu o průběhu a výsledku řízení. Zaměstnavatel oznamuje pojišťovně i to, že poškozený uplatňuje své právo na náhradu škody u soudu.

Po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání poskytne pojišťovna poškozenému náhradu škody v rozsahu daném zákoníkem práce. Nezáleží tedy na velikosti závazku zaměstnavatele, pokud přesahuje rámec stanovený právními předpisy.

V některých případech má pojišťovna právo regresu. Může tedy vymáhat vyplacené plnění vyplacené poškozenému na zaměstnavateli zpět. Jedná se například o úmyslnou škodu, škodu způsobenou pod vlivem alkoholu, úraz při neoprávněně konané činnosti apod.

Zaměstnavatel může požadovat úhradu na odpovědném zaměstnanci, pokud vznikla škoda např. porušením pracovní kázně nebo jiným porušením pracovních povinností v pracovněprávních vztazích. Tato úhrada je limitována částkou čtyřapůlnásobku průměrného výdělku zaměstnance. Až do této výše může pojišťovna uplatňovat vůči zaměstnavateli zpětnou úhradu poskytovaného plnění.

Spoluúčast zaměstnavatele na vyplácení náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání a možnost postihu od inspektorátu bezpečnosti práce, v případě neplnění podmínek bezpečnosti na pracovišti ze strany zaměstnavatele, je hlavním důvodem, proč se každý podnik snaží tyto předpisy dodržovat a starat se o bezpečnost svých pracovníků na pracovišti, poskytovat ochranné pracovní pomůcky vždy, když to situace vyžaduje.

3.2. Jednotlivé náhrady škody

V souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání lze podle ustanovení § 193 zákoníku práce uplatnit nároky na náhradu za:

- ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti,
- ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu.

Způsob a rozsah náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem a zaměstnancem bez zbytečného odkladu.

Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout (§ 197 zákoníku práce):

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

Jednotlivé nároky uvedené v ustanovení § 193 odst. 1 a § 197 odst. 1 zákoníku práce jsou samostatné. Nemusí se proto vyskytovat u každého pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Samostatnost se projeví např. v tom, že dvouletá promlčení lhůta začne u jednotlivých nároků běžet nezávisle na dalších nárocích, a tak končí nezávisle na nich.

3.2.1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

3.2.1.1. Náhrada za ztrátu na výdělků

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatné nároky.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (§ 194 zákoníku práce) je rozdíl mezi průměrným výdělků zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského, která by mu podle předpisů o nemocenském pojištění náležela.

Náhrada škody přísluší i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Vychází se z průměrného výdělků zaměstnance před vznikem této další škody.

Náhrada za ztrátu na výdělků, po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné či částečné invalidity (§ 195 zákoníku práce), se poskytne v takové výši, aby se spolu s jeho výdělků po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního či částečného invalidního důchodu,

poskytovaného z téhož důvodu, rovnala jeho průměrnému výdělku před vznikem škody.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanci přísluší i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než byl původní úraz nebo nemoc z povolání. Za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se považuje výdělek, ze kterého je stanovena nemocenská. Náhrada přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního roku, ve kterém dovrší 65 let věku.

Po skončení pracovní neschopnosti je zaměstnanec zařazen na takovou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu. Někdy je to práce původní, jindy musí zaměstnanec pracovat na pracovišti jiném. Pokud zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přísluší mu náhrada pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem, kterého mohl dosáhnout v této zajištěné práci.

Soustavný růst průměrných výdělků způsobuje, že se těmto zaměstnancům, i když jim na novém pracovišti výdělky rostou, nestabilizuje jejich životní úroveň. Dochází proto každoročně k valorizaci průměrných výdělků nařízením vlády. Tím se náhrada, kterou získávají poškození zaměstnanci, zvyšuje.

3.2.1.2. Náhrada za bolest a za ztížení společenského postavení

Náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění představují náhrady nemateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodňuje se jimi určitý stupeň bolesti, resp. omezení zaměstnance v pracovním a občanském uplatnění.

Zákoník práce upravuje tyto náhrady jen rámcově tím, že stanoví jejich jednorázový charakter. Bližší úpravu těchto náhrad obsahuje vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Vyhláškou č. 440/2001 Sb. se stanoví výše, do které se poskytuje náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, které bylo způsobené pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo jiným poškozením zdraví, a určování těchto náhrad v jednotlivých případech.

Tyto náhrady mají výlučně osobnostní charakter. To znamená, že smrtí zaměstnance zanikají (§ 260 odst. 1 zákoníku práce). Tyto náhrady musí být reálně vyplaceny ještě za života zaměstnance k jeho rukám, anebo na jeho účet a nestačí je jen poukázat.

Odškodnění bolesti

Odškodnění bolesti se určuje podle sazeb bodového ohodnocení, a to za bolest způsobenou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků. Za bolest se považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Hodnota jednoho bodu je v současnosti stanovena na 120 Kč. Bodové ohodnocení je vymezeno v lékařském posudku, který zpracovává posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného.

Bodové ohodnocení je možné provést až v době stabilizace bolesti. Při určování bodového ohodnocení bolesti se hodnotí akutní fáze bolesti a dále zejména rozsah a způsob poškození zdraví, jeho závažnost, průběh léčení (včetně náročnosti použité léčby) a vzniklé komplikace.

Odškodnění ztížení společenského uplatnění

Odškodnění ztížení společenského uplatnění se určuje podle sazeb bodového ohodnocení, které jsou stanoveny v přílohách č. 2 a 4 vyhlášky č. 440/2001 Sb. Odškodnění se určuje za následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného ve společnosti a v životě.

Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v takovém rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného zaměstnance uplatnit se v životě a ve společnosti.

Při určení bodového ohodnocení ztížení společenského postavení je nutno hodnotit závažnost škody na zdraví, její předpokládaný vývoj a průběh léčení.

Lékařský posudek

Lékařský posudek se vydává u bolesti, jakmile lze považovat zdravotní stav poškozeného za ustálený. V případě ztížení společenského uplatnění se vystaví lékařský posudek zpravidla až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví.

V lékařském posudku se vždy uvádí:

- postupy, kterými posuzující lékař dospěl k závěru svého hodnocení,
- položky příloh vyhlášky č. 440/2001 Sb., podle kterých bylo bodové ohodnocení provedeno,
- odůvodnění případného zvýšení bodového ohodnocení nad limit.

3.2.1.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Jedná se především o náklady, které musel poškozený zaměstnanec vynaložit za některé zdravotnické úkony a léky, které nejsou hrazeny pojišťovnou, nebo nejsou hrazeny v plném rozsahu. Dále jde o náklady vynaložené na pobyt v nemocnici, v lázních, na dietní stravování a náklady vynaložené na návštěvy rodinných příslušníků v nemocnici, pokud tyto návštěvy příznivě ovlivňovaly psychický stav ošetřovaného a tím urychlovaly léčbu.

Pro účely odškodňování se uznávají pouze náklady, které byly vynaloženy účelně. Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, náklady spojené s léčením se hradí tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

3.2.1.4. Náhrada věcné škody

Náhrada za věcnou škodu představuje jednak škodu na věcech, ke které došlo při pracovním úrazu. Jde např. o zničený oděv, hodinky a osobní věci, které nosí zaměstnanec při sobě. Dále sem patří i škody na dopravních prostředcích, které zaměstnanec použil, např. při pracovní cestě.

Nejčastěji používaný dopravní prostředek je osobní automobil. Protože je hodnota dopravních prostředků značně vysoká, neodpovídá zaměstnavatel zaměstnanci

za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi bez jeho souhlasu. Forma souhlasu není v zákoníku práce jednoznačně stanovena, může být proto i ústní. Souhlas může být udělen i dodatečně, případně se může jednat o paušální souhlas na určité časové období.

Dále se může jednat i o náklady, které vznikají zejména poškozené zaměstnankyni tím, že pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou předtím obstarávala, a za ni musí tyto domácí práce nebo jejich část vykonávat jiná osoba.

Zaměstnanec musí prokázat, že mu tato škoda vznikla a že mezi škodou a ublížením na zdraví následkem pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání je příčinná souvislost.

3.2.2. Náhrada škody pozůstalým

Nároky, které vyplývají podle zákoníku práce pozůstalým, nejsou závislé na tom, zda postižený zaměstnanec uplatnil ve stanovené lhůtě své nároky na náhradu škody. Tyto nároky jsou odvozeny od nároků zemřelého zaměstnance. Lhůty pro jejich uplatnění začínají běžet samostatně ode dne, kdy se pozůstalý dozvěděl o tom, jakou škodu má a kdo za ni odpovídá.

3.2.2.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Odškodňují se náklady, vzniklé v souvislosti s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Náhrada se poskytuje tomu, kdo je vynaložil.

To znamená, že v případě, že tyto náklady vynaložil ještě za života sám poškozený zaměstnanec, není po jeho smrti oprávněná osoba, která by se mohla úhrady těchto nákladů domáhat. Pokud však např. dědici poškozeného zaměstnance museli za něj (ať už za jeho života nebo po smrti) uvedené náklady vynaložit, náleží jim jejich náhrada. Ten, komu náklady vznikly, musí prokázat vznik i výši těchto nákladů.

3.2.2.2. Náhrada nákladů spojených s pohřbem

Mezi náklady spojené s pohřbem patří náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úprava hrobu, jedna třetina skutečných nákladů na smuteční ošacení, případně další výdaje. Od nákladů na pohřeb se odečte pohřebné poskytnuté podle zákona o státní sociální podpoře. Cestovní náklady a náklady na smuteční ošacení se hradí jen nejbližším členům rodiny a domácnosti zemřelého.

Náklady na zřízení pomníku nebo desky hradí zaměstnavatel maximálně do částky 10 000 Kč. Náhrada nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil, musí však jít o přiměřené náklady. Co se rozumí přiměřenými náklady, nelze souhrnně stanovit. Vždy záleží na posouzení každého konkrétního případu.

3.2.2.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Nárok na tuto náhradu mají pozůstalí, jimž zemřelý výživu dobrovolně poskytoval nebo vůči nimž měl vyživovací povinnost podle zákona o rodině. Pozůstalými se rozumí nejen děti, rodiče a sourozenci, ale i jiné osoby, které žily se zemřelým ve společné domácnosti, pečovaly o společnou domácnost nebo na něho byly odkázány výživou.

Pro určení výše této náhrady je rozhodující průměrný výdělek zemřelého. Souhrnná výše náhrad všem pozůstalým však nesmí přesáhnout částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku podle § 195 a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému (tzn. do roku, kdy by se zemřelý dožil 65 let). Náhrada nákladů pozůstalým přísluší pouze tehdy, pokud již není hrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu.

Pokud došlo k usmrcení zaměstnance úmyslně nebo výhradně tím, že zaměstnavatel porušil předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, náleží pozůstalým taková výše náhrad nákladů na výživu, která se rovná skutečnému průměrnému výdělku

zemřelého, kterého dosahoval před smrtelným úrazem. Vyšší částku může při úmyslném usmrcení může přiznat pouze soud. To znamená, že i kdyby byly splněny tyto uvedené podmínky, nemůže zaměstnavatel sám provést přiznání vyšší částky.

3.2.2.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Toto odškodnění náleží manželu ve výši 50.000 Kč a dítěti ve výši 80.000 Kč. V odůvodněných případech se jednorázově odškodňují i rodiče zemřelého, a to v úhrnné výši 50.000 Kč. Za odůvodněný případ lze považovat zejména ten, kdy zletilý potomek žije ve společné domácnosti s rodiči, anebo kdy přispívá rodičům na jejich výživu. Uvedené náhrady mají přispět ke zlepšení sociální situace pozůstalých bezprostředně po ztrátě živitele.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech zaměstnavatelů může zaměstnavatel částku jednorázového odškodnění pozůstalých neomezeně zvýšit. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

3.2.2.5. Náhrada věcné škody

Pozůstalí po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, konkrétně dědici zemřelého zaměstnance, mají nárok na náhradu věcné škody. Věcný rozsah tohoto nároku je však užší než u věcné škody vzniklé samotnému postiženému zaměstnanci a zahrnuje prakticky pouze škodu na věcech.

Věcná škoda je taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti. Nelze proto za tuto škodu považovat nárok manželky zemřelého zaměstnance na náhradu nákladů za práce vykonávané jinou osobou, kterou předtím vykonával její manžel. Tuto náhradu by bylo možné přiznat pouze v rámci náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

4. Pracovní úrazy v České republice

Údaje o pracovní úrazovosti v České republice lze získat z publikace Českého statistického úřadu Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice a také ze zprávy¹ Českého inspektorátu bezpečnosti práce. K dispozici jsou tyto údaje za rok 2004. V příloze č. 1 jsou uvedeny počty pracovních úrazů a nemocí z povolání, ze kterých vycházím při analýze pracovní úrazovosti v ČR, z různých hledisek.

Zjišťování zahrnuje údaje poskytnuté od všech zpravodajských jednotek, jimiž jsou pro účely evidence a vykazování pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz všechny nefinanční podniky a organizace, peněžní a pojišťovací instituce, rozpočtové a příspěvkové organizace, družstevní, společenské a jiné organizace popř. jejich nižší organizační složky nebo seskupení, které samostatně provádějí agendu nemocenského pojištění.

Za základní ukazatele lze považovat:

1) Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz

Ukazatel zahrnuje pracovní úrazy, za něž jsou považovány ty úrazy, které se staly zaměstnancům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi podle § 25 nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, nebo které zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů, jimiž byla způsobena smrt nebo pracovní neschopnost jak delší než 3 kalendářní dny mimo den, kdy k úrazu došlo (§ 133c odst. 3 zákoníku práce), tak i kratší než 3 kalendářní dny.

2) Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy

Ukazatel vykazuje souhrnný počet kalendářních dnů, po které byli v daném období (roce) nemocensky pojištěni práce neschopni pro pracovní úraz, zjištěný na základě předložených hlášení o počátku a ukončení pracovní neschopnosti.

¹ Zpráva o činnosti Českého úřadu bezpečnosti práce za rok 2004 – příloha č. 2 (Pracovní úrazovost v ČR v roce 2004)

3) Počet smrtelných pracovních úrazů

Ukazatel zahrnuje pracovní úrazy, které způsobily nemocensky pojištěným smrt, a to ihned nebo kdykoliv později ve sledovaném období (roce) nebo případy, kdy ve sledovaném období došlo k úmrtí pojištěnce, které bylo podle lékařského posudku důsledkem pracovního úrazu, který pojištěnec utrpěl v kterémkoliv předcházejícím období. Neomezené období platilo až do konce roku 2001. Počínaje rokem 2002 se pro účely hlášení úrazu za smrtelný pracovní úraz počítá ten případ, u nějž nastala smrt pojištěnce nejpozději do jednoho roku po vzniku pracovního úrazu (nařízení vlády č. 494/2001 Sb.).

4.1. VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČR

4.1.1. Hodnoty ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR v roce 2004

Ukazatele pracovní úrazovosti se vztahují ke 4 389 251 nemocensky pojištěným osobám, které byly zahrnuty do zjišťování provedeného Českým statistickým úřadem (ČSÚ).

V roce 2004 bylo v České republice nově ohlášeno 81 688 případů pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu. Tyto pracovní neschopnosti měly za následek 3 565 634 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Oproti roku 2003 klesl počet pracovních úrazů o 25 %.

Proti roku 2003 došlo v roce 2004 ke snížení ukazatele počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností o 1 331, tj. o 1,6 %, což bylo spojeno i se snížením počtu kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz, a to o 33 706 dnů (tj. o 0,9 %).

Ze statisticky získaných údajů také vyplývá, že 79 166 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny. Bez následné pracovní neschopnosti bylo v roce 2004 vykázáno celkem 27 555 pracovních úrazů.

Z nově hlášených pracovních úrazů s pracovní neschopností bylo v roce 2004 20 829, tj. 25,5 %, způsobeno ženám a 93, tj. 0,11 %, mladistvým. Proti roku 2003

to znamená pokles počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností o 94 případů u žen a o 10 případů u mladistvých.

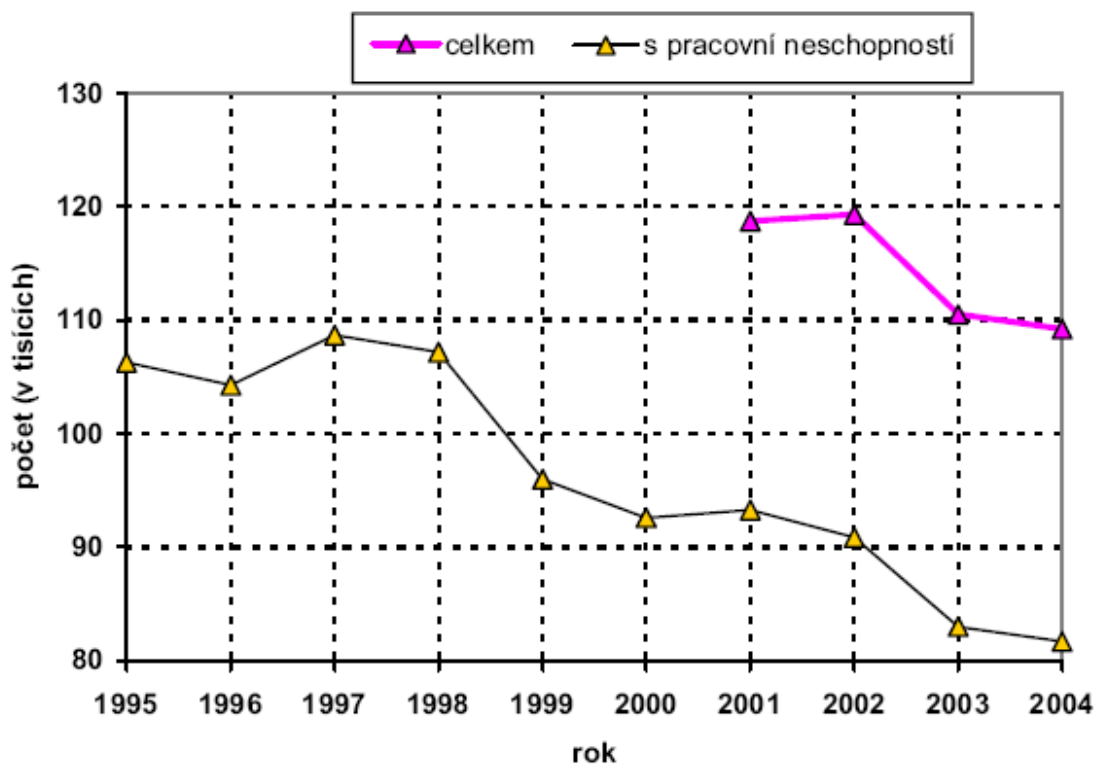
Dále bylo zjištěno, že v roce 2004 proti roku 2003 stoupla průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz z hodnoty 43,36 kalendářního dne na hodnotu 43,65.

V roce 2004 bylo v důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz denně v práci nepřítomno v průměru 9 742 osob. To představuje o 119 nepřítomných osob méně než v předcházejícím roce.

4.1.2. Vývoj ukazatelů pracovní úrazovosti v ČR

Vývoj počtu pracovních úrazů, ke kterým došlo v České republice v roce 2004 je dokumentován vývojem počtu nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz (graf č. 4.1).

Graf č. 4.1 Pracovní úrazy, ČR



zdroj: ČSÚ

Od roku 2001 se rovněž sleduje počet pracovních úrazů, u kterých nevznikla pracovní neschopnost. To umožňuje stanovit celkový počet pracovních úrazů, tj. počet pracovních úrazů s pracovní neschopností i bez pracovní neschopnosti.

Z vývoje celkového počtu pracovních úrazů je patrné, že takto vykazovaný počet úrazů v období 2001 až 2002 mírně vzrůstal, v roce 2003 poklesl o 7,4 % a v roce 2004 poklesl jen mírně.

Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy za posledních deset let postupně klesal. Je tomu také kvůli tomu, že ve sledovaném období stále probíhaly změny v organizační struktuře národního hospodářství, které bylo provázené zmenšováním počtu velkých podniků a zdvojnásobením počtu ekonomických subjektů. Vznikaly především malé a střední podniky, zabývající se v největší míře obchodem a službami. Tento proces ovlivňuje ukazatele pracovní úrazovosti převážně příznivě.

V roce 2004 klesl celkový počet případů pracovní neschopnosti oproti roku 2003 přibližně o 25 %, zejména kvůli změnám ve výši vyplácených dávek z nemocenského pojištění zaměstnanců (Zákon č. 421/2003 Sb.) Počet vykázaných případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz klesl ale jen o 1,6 % (viz tabulka).

Tabulka č. 1: Vývoj pracovní úrazovosti

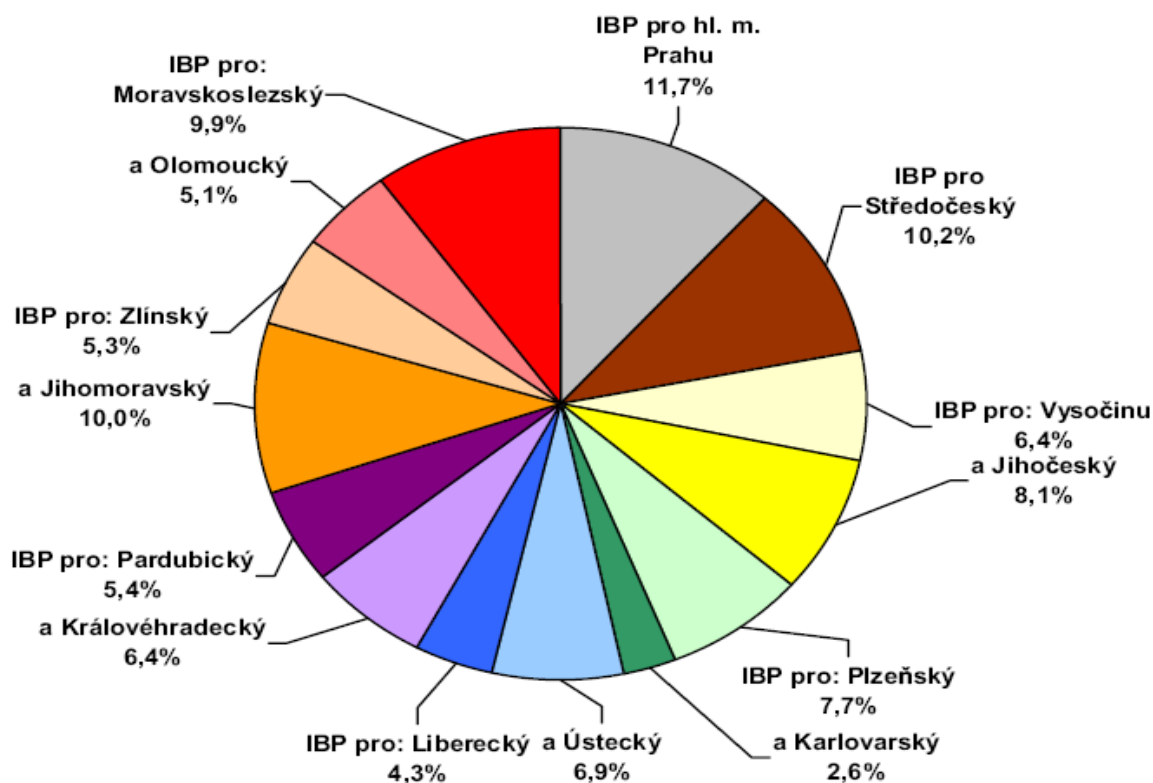
| Ukazatel | 2003 | 2004 | Index 04/03 (%) |
|---|-----------|-----------|-----------------|
| Počet ukončených případů prac. neschopnosti (zdroj: ČSSZ) | 3 829 738 | 2 906 149 | 75,9 |
| Počet nově hlášených případů prac. neschopnosti (zdroj: ČSÚ) | 3 621 995 | 2 705 662 | 74,7 |
| Součet počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností a bez pracovní neschopnosti (zdroj: ČSÚ) | 110 505 | 109 243 | 98,9 |
| Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz (zdroj: ČSÚ) | 83 019 | 81 688 | 98,4 |
| Prac. úrazy s pracovní neschopností nad 3 dny (zdroj: ČSÚ) | 80 898 | 79 166 | 97,9 |
| Počet pracovních úrazů bez následné pracovní neschopnosti (zdroj: ČSÚ) | 27 486 | 27 555 | 100,3 |
| Počet odškodněných prac. úrazů a nemocí z povolání (zdroj: ČSÚ) | 67 715 | 71 594 | 105,7 |
| Celkový počet škod k vyřízení bez rent v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (zdroj: MF) | 81 215 | 83 443 | 102,7 |
| Počet smrtelných pracovních úrazů | 199 | 187 | 94,0 |

4.2. Pracovní úrazy podle krajů

Na počty pracovních úrazů, které sleduje Inspektorát bezpečnosti práce, mají největší vliv 2 ukazatele. Je to počet nemocensky pojištěných osob v jednotlivých krajích a dále je to struktura odvětví v jednotlivých krajích.

Jihočeský kraj patří do skupiny krajů, které mají vyšší četnost pracovních úrazů s pracovní neschopností vyšší než je celorepublikový průměr. Tento průměr je 1,86. Jihočeský kraj má spolu s Plzeňským druhý nejvyšší průměr, a to 2,61.

Graf č. 4.2 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v krajích a územích působnosti IBP v roce 2004



zdroj: ČSÚ

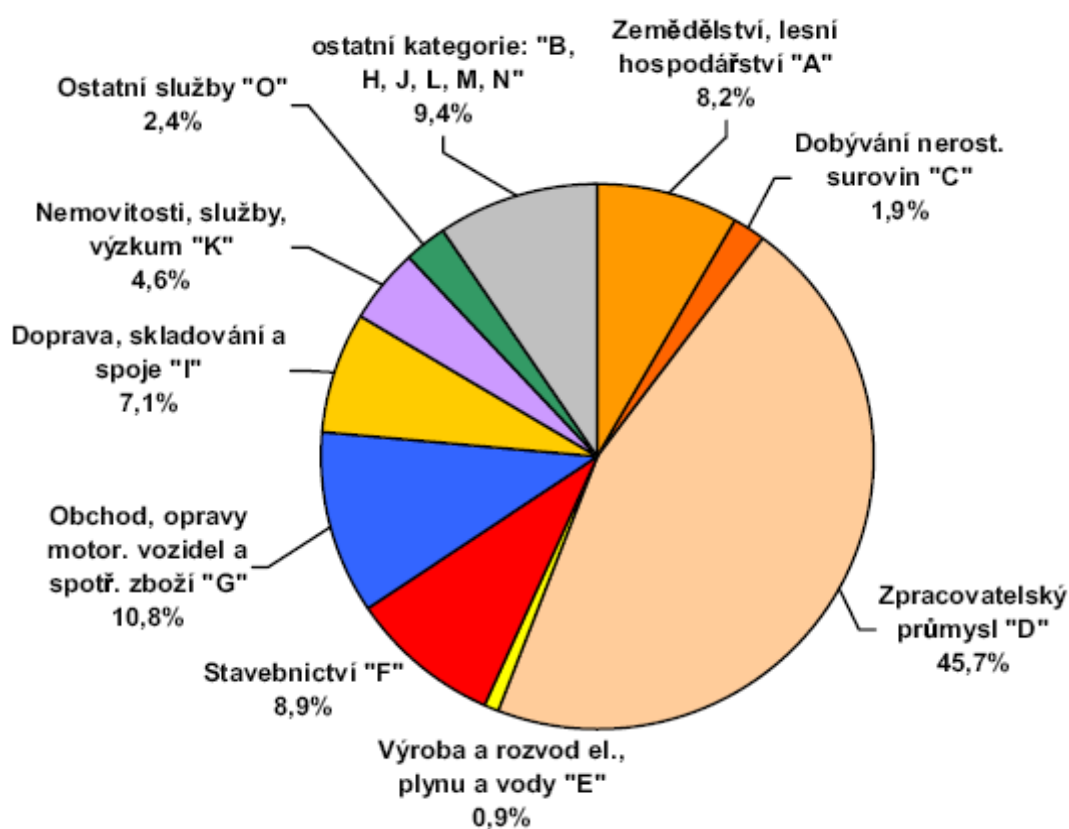
4.3. Pracovní úrazy podle odvětví

Ukazatele pracovní úrazovosti v roce 2004 můžeme uspořádat podle převažující ekonomické činnosti podle kategorií Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ).

4.3.1. Pracovní úrazovost v odvětvích

Podle údajů ČSÚ je nejvíce pracovních úrazů s pracovní neschopností ve Zpracovatelském průmyslu, a to 45,7 %. Jedním z důvodů, proč je v tomto odvětví nejvíce pracovních úrazů, je skutečnost, že v tomto odvětví pracuje 28,1 % nemocensky pojištěných, u kterých se pracovní neschopnost zjišťuje.

Graf č. 4.3 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností podle kategorií OKEČ v roce 2004



zdroj: ČSÚ

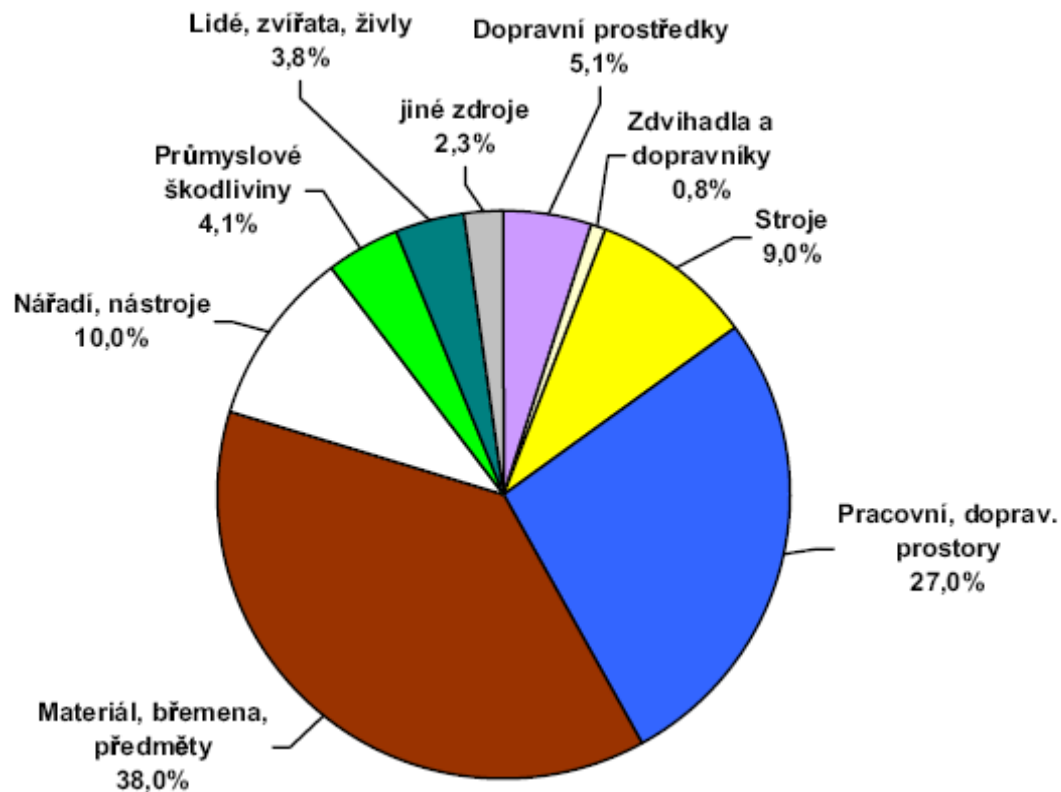
Stavební průmysl, ve kterém působí společnost, u které zjišťuji, jak je problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání řešena v praxi, je s 8,9 %, jak je možné vidět z předchozího grafu) na 3. místě. Stavebnictví patří spolu se zemědělstvím a lesním hospodářstvím (A) a dobýváním nerostných surovin (C) do skupiny, která má výrazně vyšší četnost pracovních úrazů a zároveň i vyšší četnost smrtelných úrazů, než je celorepublikový průměr.

4.4. Zdroje pracovních úrazů

U zdrojů, které způsobují pracovní úrazy, se můžeme setkat například s těmito skupinami:

- Dopravní prostředky
- Zdvihadla a dopravníky, zvedací a dopravní pomůcky
- Stroje
- Pracovní, příp. cestovní dopravní prostory jako zdroje pádů osob
- Materiál, břemena, předměty
- Průmyslové škodliviny, horké látky a předměty, oheň a výbušniny
- Kotle, nádoby a vedení (potrubí) pod tlakem
- Nářadí, nástroje, ručně ovládané strojky a zařízení
- Elektřina
- Lidé, zvířata a přírodní živly

Graf č. 4.4 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny ve skupinách zdrojů v roce 2004



zdroj: ČSÚ

Jak vyplývá z předchozího grafu, je nejčastějším zdrojem pracovních úrazů skupina Materiál, břemena předměty, která je zdrojem 38 % pracovních úrazů (a cca 12,7 % pracovních úrazů s následkem smrti). Největší podíl mají úrazy břemena, a to 15,7%.

Druhým nejčastějším zdrojem pracovních úrazů je skupina Pracovní, příp. cestovní dopravní prostory jako zdroje pádů osob. Je zastoupena 26,7 % z celkového počtu úrazů. U smrtelných pracovních úrazů se tato skupina zdrojů zařadila také na druhé místo s 19,1 %.

Skupina Dopravní prostředky je u pracovních úrazů zastoupena pouze u 5,1 % všech případů, ale u smrtelných je tu již 39,9 %.

4.5. Příčiny pracovních úrazů

Nejčastější příčinou, kterou uvádí zaměstnavatel v záznamech o úrazech, které posílá Inspektorátu bezpečnosti práce, bylo v roce 2004 „špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko“, a to u 51 % případů.

Na druhém místě bývají jako příčina pracovních úrazů označeny „Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu“ (36 %). A jako třetí nejčastější důvod pracovních úrazů uvádějí zaměstnavatelé „Ohrožení zvířaty a přírodními živly“ (2,8 %)

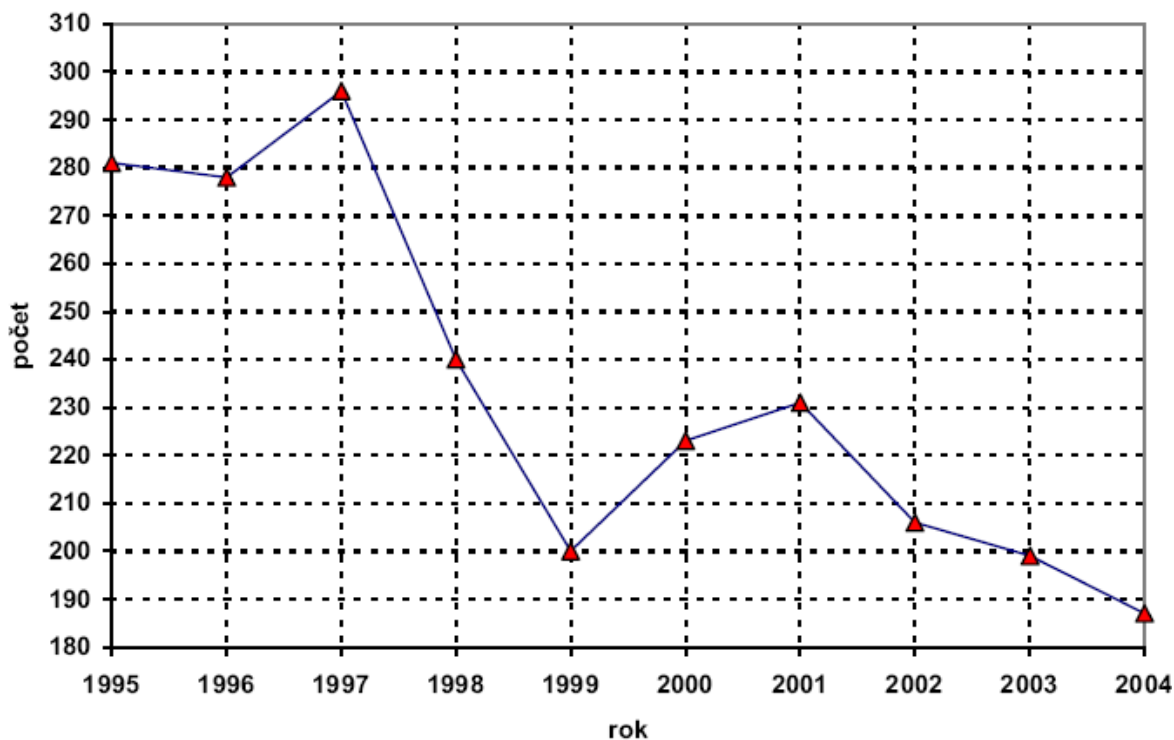
5. Smrtelné pracovní úrazy v České republice

V roce 2004 bylo zaznamenáno celkem 194 smrtelných pracovních úrazů. Oproti roku 2003 je počet smrtelných pracovních úrazů menší o 12 případů, což představuje pokles o 6%.

5.1. Vývoj smrtelných pracovních úrazů v ČR

Z následujícího grafu je vidět, že počet pracovních úrazů s následkem smrti prudce klesal v letech 1997-1999. V následujících letech došlo opět k růstu počtu pracovních úrazů s následkem smrti. Od roku 2001 počet smrtelných pracovních úrazů neustále klesá.

Graf č. 5.1 Vývoj smrtelných případů v ČR

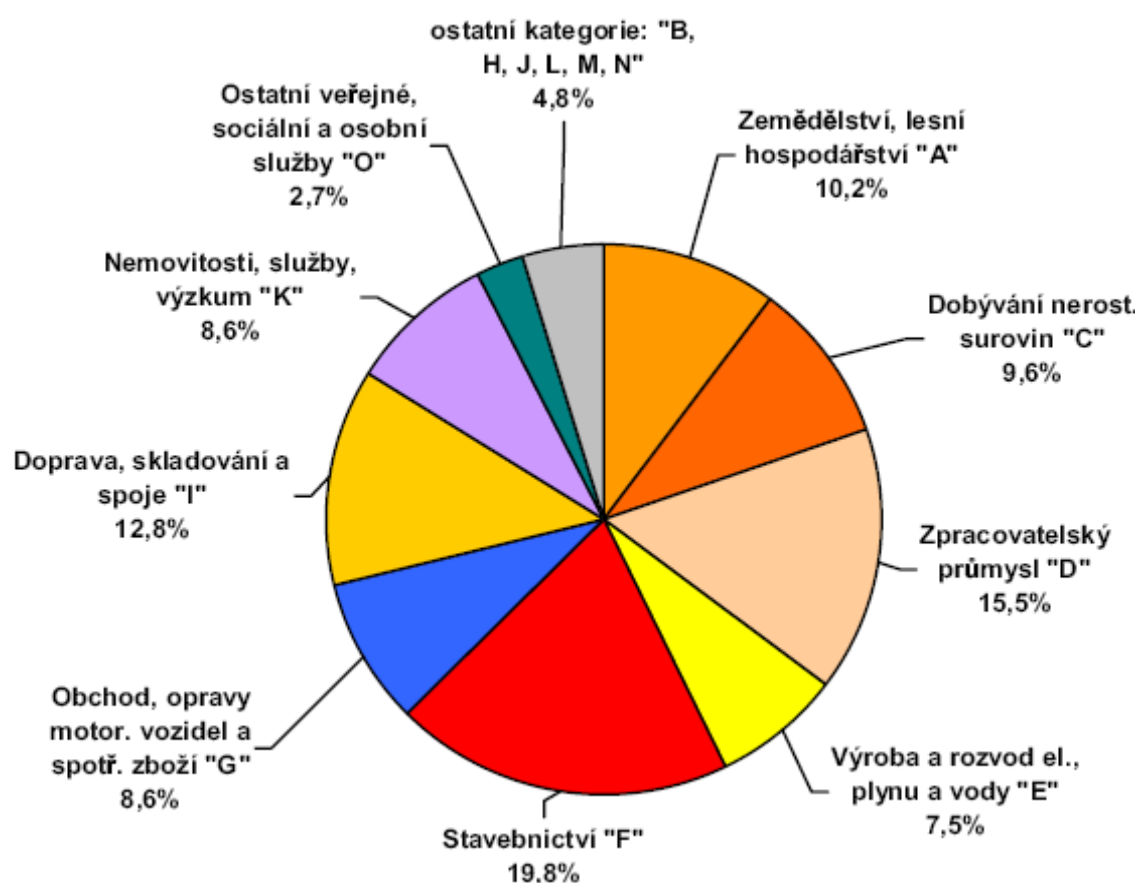


zdroj: ČSÚ

5.2. Smrtelná pracovní úrazovost v odvětvích

Nejvíce pracovních úrazů, jak je vidět i z následujícího grafu, je ve stavebnictví, a to 19,8 %. Druhým nejvíce zastoupeným odvětvím je odvětví Zpracovatelský průmysl s 15,5 %.

Graf 5.2. Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů v kategoriích OKEČ v roce 2004



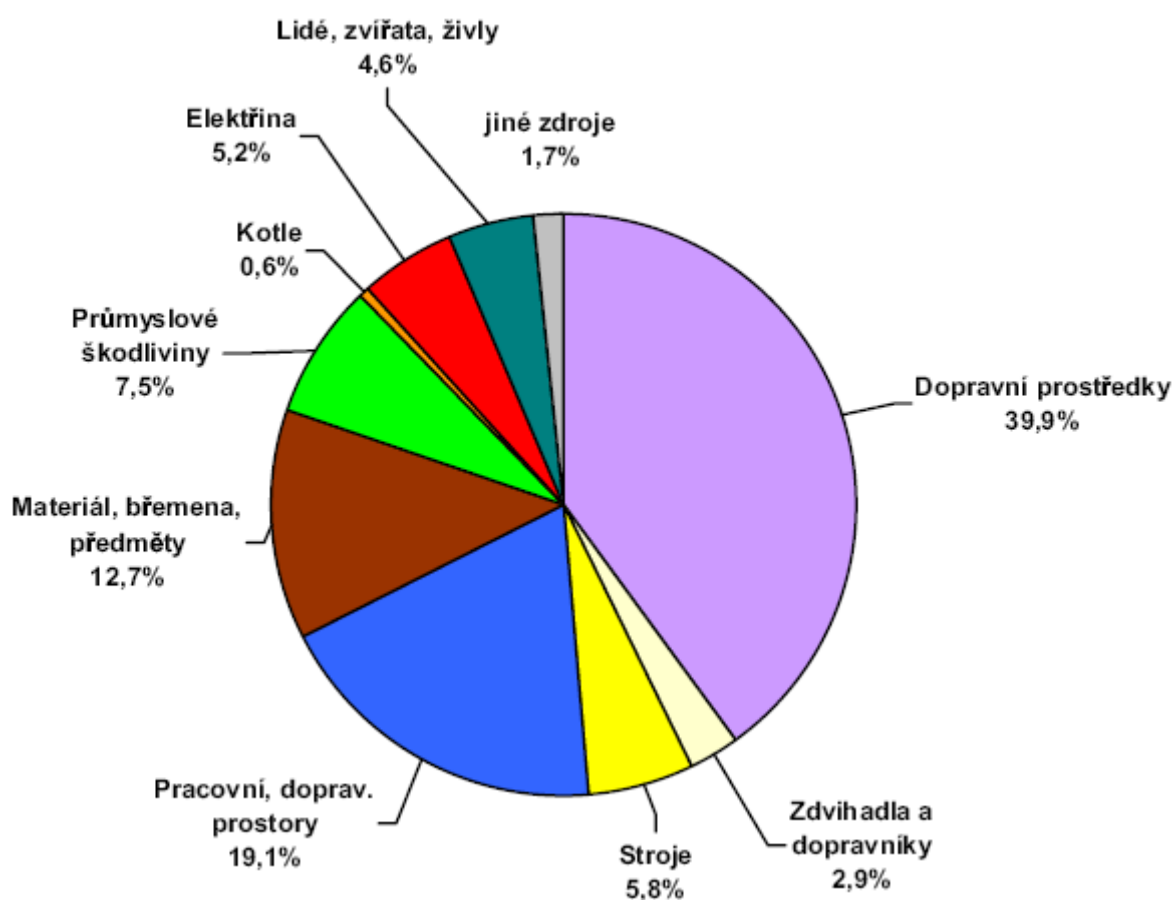
zdroj: ČSÚ

5.3. Zdroje pracovních úrazů s následkem smrti

Jak jsem již uvedl u zdrojů pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny, nejvíce způsobují smrtelné pracovní úrazy dopravní prostředky. Z celkového počtu smrtelných pracovních úrazů (194) jich celých 39,9 % způsobila právě tato skupina (z toho 35,3 % motorové silniční dopravní prostředky).

Na druhém místě je skupina Pracovní, příp. cestovní dopravní prostory, která způsobila 19,1 % smrtelných pracovních úrazů. Tato skupina zdrojů pracovních úrazů byla na druhém místě i u pracovních úrazů s následkem pracovních neschopnosti delší než 3 dny, ve které byla na prvním místě skupina Materiál, břemena, předměty, která způsobila 38 % těchto pracovních úrazů. Tato skupina je u smrtelných případů zastoupena pouze u 12,7 % všech smrtelných případů a to ji řadí na 3. místo v této kategorii.

**Graf 5.3 Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů
ve skupinách zdrojů v roce 2004**



zdroj: ČSÚ

6. Péče zaměstnavatelů o zaměstnance

6.1. Pojetí a cíle péče o zaměstnance

Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je ve velké míře závislá na pracovních a jejich schopnostech, jejich pracovnímu chování, spokojenosti a vztahu k zaměstnavateli. Zpravidla se jedná nejen o nejdůležitější zdroj, který má podnik k dispozici, ale také o zdroj nejdražší, zejména pokud jde o pracovní sílu kvalifikovanou.

Odborové organizace, stát i mezinárodní organizace tlačí na zaměstnavatele, aby směřoval svou činnost také na rozšíření a zkvalitnění péče o zaměstnance. Péče o zaměstnance se stává nezbytnou součástí personální práce. Je vidět stále sílící tendence širšího pojetí péče o pracovníky podniku i stále výraznější pestrost forem této péče.

Péči o pracovníky můžeme rozdělit do 3 následujících skupin:

- a) povinná péče, která je daná zákony, předpisy a kolektivními předpisy nadpodnikové úrovně,
- b) smluvní péče, která je daná kolektivními smlouvami uzavřenými na úrovni podnikové,
- c) dobrovolná péče, která je výrazem personální politiky zaměstnavatele.

V nejširším pojetí péče o zaměstnance pak personální činnost zahrnuje:

- pracovní dobu a pracovní režim,
- pracovní prostředí,
- bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci,
- personální rozvoj pracovníků,
- služby poskytované pracovníkům na pracovišti,
- ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám,
- péče o životní prostředí.

Péče o pracovníky je vedle odměňování tou oblastí, která je zaměstnanci či potenciaálními zaměstnanci nejčastěji používána k porovnání různých podniků. Už jen z tohoto důvodu by měla být věnována péči o pracovníky náležitá pozornost, zejména v té části, ve které se jednotlivé podniky od sebe liší, tj. v oblasti dobrovolné péče o pracovníky.

V České republice bohužel v posledních letech dochází k určitému utlumování některých podnikových aktivit v oblastech péče o pracovníky, protože je řada těchto aktivit považována za výraz socialistického paternalismu. Toto se bohužel projevuje i v zákonech. V porovnání s ostatními státy s vyspělou tržní ekonomikou se to jeví jako chyba, protože právě v těchto státech se naopak projevují výrazné tendence k rozšiřování a prohlubování péče o pracovníky.

6.1.1. Pracovní doba a pracovní režim

Pracovní doba určuje nejen časovou využitelnost pracovníka, ale i jeho volný čas, tedy jeho životní styl a úroveň, ovlivňuje i jeho uspokojování mimopracovních potřeb, jeho zdraví a mnohé další. Protože by docházelo ke konfliktům mezi zájmy zaměstnavatele a zájmy jednotlivých pracovníků, upravuje tyto okolnosti zákon, případně kolektivní smlouvy v jednotlivých organizacích.

Zákon upravuje délku pracovní doby ve formě maximální hodnoty zpravidla během týdne a dne a zároveň i maximální rozsah práce přesčas. Zároveň upravuje i rozvržení normální pracovní doby. V případě, že to nedovoluje povaha práce nebo podmínky provozu, aby byla pracovní doba rozvržena rovnoměrně na jednotlivé pracovní týdny, může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, popřípadě stanovit odchylně nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Ve snaze vyjít vstříc požadavkům pracovníků i měnícím se provozním požadavkům se stále častěji uplatňují tzv. pružné (flexibilní) pracovní režimy. Flexibilita se může týkat jak délky pracovní doby, tak i umístění pracovní doby.

V praxi se vyskytují různé pracovní režimy, které zaměstnavatelé uplatňují. Jde zejména o práci přesčas, směnovou práci, zkrácenou pracovní dobu, smlouvu na roční počet odpracovaných hodin, pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa, distanční práci. Každý z těchto režimů má své výhody a nevýhody. Například u práce přesčas je výhodou vhodné využití existujícího personálu i to, že lze použít operativně bez předchozího oznámení nebo s oznámením krátce před potřebou práce přesčas. Nevýhodou je, že je to pro zaměstnavatele nepříliš efektivní z hlediska nákladů. Práce přesčas může totiž vést pracovníky, aby si práci šetřili, protože za ní v přesčase dostanou lépe zapláceno.

6.1.2. Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje, zařízení, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracoviště, suroviny a materiál, stavební řešení), které spolu s dalšími podmínkami (technologie, organizací práce) vytváří faktory, které ovlivňují pracovníka v průběhu pracovního procesu.

Pracovní prostředí působí na pracovní pohodu, výkon i zdravotní stav pracovníka. Nepříznivé pracovní prostředí působí na pracovníka negativně – může vyvolat u pracovníka odpor a nespokojenost, která je odrazí nejen v jeho pracovním výkonu, ale i v jeho vztahu k zaměstnavateli.

Je proto pro zaměstnavatele důležité soustředit se zejména na prostorové řešení pracoviště, fyzikální podmínky práce a sociálně psychologické podmínky práce.

U prostorového řešení jde zejména o vhodnou pracovní polohu, optimální zorné podmínky, vhodnou výšku pracovní plochy, optimální prostory pro práci rukou i nohou, kde je důležité umístění jednotlivých prvků vybavení pracoviště.

Z fyzikálních podmínek práce je nejdůležitější pracovní ovzduší (tvořené teplotou, vlhkostí, rychlostí proudění a čistotou vzduchu), osvětlení, hluk a barevná úprava pracoviště. Fyzikální podmínky ovlivňují nejen pracovní výkon, jeho kvalitu, ale mají

i značný vliv na zdravotní stav pracovníků (jak tělesný, tak i duševní). V důsledku vlivu na dušení rozpoložení a pohodu mohou fyzikální podmínky ovlivnit i mezilidské vztahy na pracovišti.

Sociálně psychologické podmínky práce souvisí s tím, jestli pracovník pracuje v neustálém kontaktu s dalšími pracovníky nebo izolovaně. Existují druhy práce, kdy přítomnost druhých lidí nevadí, a také takové druhy, kdy přítomnost druhých negativně ovlivní pracovní výkon. Na druhou stranu se musí počítat s tím, že člověk je tvor společenský s diferencovanou potřebou kontaktu s ostatními lidmi. Přílišná izolace může u pracovníka vyvolat psychickou nepohodu, která se odrazí na poměru k práci a na pracovním výkonu.

6.1.3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jak již bylo popsáno, je bezpečnost a ochrana zdraví při práci součástí pracovního procesu. Zaměstnavatel má za povinnost provádět taková opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny ohrožení života a zdraví pracovníků, a vytvořit bezpečné pracovní podmínky.

Tato povinnost, vyplývající ze zákona, je kontrolovatelná. Dozorem je pověřeno ministerstvo práce a sociálních věcí, kterému je podřízen Český úřad bezpečnosti práce. Výkonnými složkami je inspektorát bezpečnosti práce. V oblasti hygieny provádí dozor ještě hygienická služba. Tyto orgány mohou kdykoli vstupovat do prostorů podniku a vyžadovat potřebné doklady a informace, nařizovat odstranění závad a udělovat pokuty. Důležitou roli v kontrole dodržování povinností zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví hrají i odborové orgány, které mohou také vyžadovat od zaměstnavatelů zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění zjištěných závad.

Hlavním cílem je zabránit vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato oblast péče o pracovníky sleduje jak zájmy samotných pracovníků, tak i zájmy zaměstnavatelů. Pracovní úrazy a nemoci z povolání totiž snižují míru využívání pracovních zdrojů a mohou pro zaměstnavatele znamenat mnohdy i značné ztráty

a výdaje v souvislosti s postihem za nedodržení povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zejména v zahraničí dochází v důsledku porušení těchto povinností i k častému uzavírání provozů.

6.1.4. Personální rozvoj pracovníků

V této části péče o zaměstnance se jedná zejména o péči o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování. V České republice byla povinnost pečovat o prohlubování a zvyšování kvalifikace, která byla zakotvená v zákoníku práce (§ 141), novelou zákoníku práce z roku 1994 zrušena. Nicméně lze zaměstnavatelům jen doporučit, aby o kvalifikaci pracovníků pečovali, protože investice v této oblasti jsou jednou z nejefektivnějších investic.

Vzděláním a vytvářením podmínek pro vzdělávání svých zaměstnanců ovlivňuje zaměstnavatel pozitivně motivaci pracovníků, spokojenost se zaměstnavatelem, vazbu na organizaci. Formuje si také pracovní sílu v podobě přizpůsobené konkrétním pracovním úkolům a zvyšuje zároveň atraktivitu zaměstnání v organizaci.

Do personálního rozvoje patří také i kariéra pracovníků. I této oblasti by měl podnik věnovat patřičnou pozornost. Pracovníci by měli být informováni o možnostech jejich kariéry v podniku, zaměstnavatel by jim měl poskytnout jasnou perspektivu v organizaci. Nejasná perspektiva, nejasná kariéra vede zejména u nejlepších pracovníků k tomu, že organizaci opouštějí.

6.1.5. Služby poskytované pracovníkům na pracovišti

Mezi nedůležitější služby patří stravování pracovníků, které není jen službou pracovníkům, ale i prostředek ovlivňující výkon pracovníka. Zařízení sloužící osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí zaměstnance (tj. umývárny a záchody, odpočívárny, šatny, parkoviště apod.) jsou jednak zákonně stanovené, ale také výrazem aktivní péče zaměstnavatele o své zaměstnance.

Zdravotní služby v podobě zdravotnických zařízení bývají poskytovány většinou jen u velkých podniků, ale určitý rozsah zdravotnických služeb je povinností všech zaměstnavatelů. Mezi hlavní úkoly podnikových zdravotnických služeb patří rozpoznávání hrozících rizik, která ohrožují zdraví pracovníků, poskytování poradenství v oblasti technologické a organizační ve vztahu k bezpečnosti práce, sledování zdravotního stavu pracovníků v souvislosti s výkonem práce, organizace první pomoci a výběr pracovníků na konkrétní pracovní místa s ohledem na jejich zdravotní stav. Důležité jsou také preventivní zdravotní prohlídky a průběžná zdravotní péče o zaměstnance.

Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek a jejich případné čištění a údržba je povinné pouze u některých organizací či provozech. Většinou jde o dobrovolnou službu zaměstnavatele. Zaměstnavatelé většinou zavádějí jednotné pracovní oděvy, které jsou výrazem jejich péče o pracovníky a zároveň usnadňují jejich kontrolu práce a pohybu zaměstnanců, mají význam pro reklamu a image firmy. V případě ochranných pracovních pomůcek má pracovník na tyto pomůcky pracovní nárok a dostává je přímo.

Další možností služeb pracovníkům je zajištění dopravy do zaměstnání, případně příspěvek zaměstnancům na náklady dopravy. To je v současné době v České republice téměř nevyužívané. V minulosti měla podnikovou dopravu řada velkých podniků. V současnosti se od této praxe upouští. Ale v zahraničí je tento typ služeb pracovníkům i nadále využíván. Slouží jak k přilákání nových pracovníků, tak k jejich stabilizaci. Má to pozitivní dopad i na jejich výkon, protože se tím sníží jejich únava a také časová náročnost dopravy do zaměstnání a tím se rozšiřuje jejich volný čas, který mohou věnovat regeneraci svých sil.

6.1.6. Ostatní služby pracovníkům a jejich rodinám

Tyto tzv. sociální služby zahrnují široký okruh služeb (zaměstnaneckých výhod, tj. odměn vyplývajících z pracovního poměru). Jsou to například služby spojené s využíváním volného času, jako je rekreace, sport, kultura, koníčky, cestování, nejen vlastním zaměstnancům ale i jejich rodinným příslušníkům.

Mezi další služby patří ty, které sledují životní podmínky pracovníků. Může se jednat o poskytnutí bydlení, nebo příspěvku na bydlení, jesle a mateřské školy, půjčky, pomoc v určitých životních situacích, jako je úmrtí v rodině, sňatek, narození dítěte, péče o bývalé pracovníky (důchodce).

Podnik také může poskytovat poradenské služby svých pracovníkům a jeho rodinným příslušníkům. Ti mohou potom využívat například služeb podnikového právníka, psychologa, lékaře apod. V zahraničí se stále častěji využívají programy udržování kontaktů se ženami na mateřské dovolené a během období, kdy pečují o své děti. Tyto společenské akce umožňují ženám například získávání informací o novinkách v jejich oboru a tím i udržování jejich kvalifikace.

6.2. *Vliv péče o zaměstnance na stabilitu pracovního poměru*

Na stabilitu pracovního poměru mají služby spojené s péčí zaměstnavatele o zaměstnance zajisté velký vliv. Lze proto organizacím pouze doporučit, aby věnovali náležitou pozornost této péči o své zaměstnance.

Pokud zaměstnanec vidí, že jeho zaměstnavateli záleží nejen na tom, kolik práce a jak kvalitně pracovník udělá, ale také na tom, jak je v pracovním i soukromém životě spokojený, tak nemá důvod hledat si jiné zaměstnání. Podle mého názoru nelze říct, která z oblastí péče o zaměstnance je důležitá, protože jsou všechny důležité.

Pracovní doba ovlivňuje volný čas pracovníka, který může věnovat své rodině a svým koníčkům. Pracovní prostředí ovlivňují náladu pracovníka během výkonu práce. Pokud se mu na pracovišti líbí, podává zajisté lepší výkony, než kdyby byl na pracovišti nespokojený. To vytváří i lepší pracovní atmosféru na pracovišti a i mezilidské vztahy jsou určitě lepší. Snaha podniku o vytvoření bezpečného pracovního prostředí motivuje pracovníka, aby se také on staral o bezpečnost na pracovišti a tím podával lepší výkony.

Podobné je to v situaci, kdy pracovník dostává takové pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky, které ke své práci potřebuje v takové míře, která je dostačující pro bezpečný výkon práce.

Tím, že zaměstnavatel jasně určí, jak se může kariéra každého pracovníka vyvíjet, a tím, že se i nadále se stará o jeho profesní vývoj a rozšiřování kvalifikace, dává jasně najevo, že o daného pracovníka stojí. Ten nemá důvod k nespokojenosti a obavě o svou budoucnost a může podávat kvalitní výkony pro současného zaměstnavatele.

Další služby, ať už poskytované pracovníkům přímo v práci či poskytované mimo, případně i jeho rodinným příslušníkům, mají na motivaci a spokojenost pracovníků určitě také velmi pozitivní vliv.

Z předchozího jasně vyplývá, že se zaměstnavatelům péče o své zaměstnance jasně vyplatí. Tím, že vydávají prostředky na tuto péči, si zajišťují větší pracovní výkony svých pracovníků, které jsou spojeny s jejich větší spokojeností a motivací. Zároveň tak předchází větším výdajům spojeným například s odškodňováním pracovních úrazů, přerušení práce v jejich důsledku a také nákladům na stálé přijímání nových pracovníků, které je nutné zaučit a kteří zpočátku určitě nepodávají takové pracovní výkony jako stálí a hlavně spokojení pracovníci.

7. Srovnání konkrétních případů z praxe

7.1. Řešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v konkrétním podniku

Pro tuto část mé diplomové práce, ve které se zabývám konkrétním podnikem, jeho praxí a pracovními úrazy, které se v posledních letech staly, jsem získal potřebné údaje od akciové společnosti Strabag, která se zabývá pozemním stavebnictvím. Činnosti této společnosti se týkají především stavebních prací při stavbách pozemních komunikací a dalších podobných činností. Je zřejmé, že se jedná o případy poranění, které se mohou při takovéto činnosti stát.

Podle evidence, kterou v tomto podniku provádějí se nejvíce pracovních úrazů děje ještě před začátkem pracovní doby, v době těsně po obědě a v době před koncem pracovní doby. Zajímavé je, že se pracovní úrazy stávají, jak potvrzují i další studie, hlavně na začátku a na konci pracovního týdne. Zaměstnanci se už buď na víkend připravují a nevěnují takovou pozornost nebezpečí, které jim na pracovišti hrozí, nebo se ještě po víkendu na práci tolik nesoustředí. Z různých druhů pracovních úrazů jde hlavně o poranění nohy, způsobené pádem nějakého předmětu na nohu.

Akciová společnost Strabag je, jak stanovuje vyhláška ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb. pojištěn pro případ zákonné odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání pojištěn u České pojišťovny, a. s.

Oblast bezpečnosti práce řeší Kolektivní smlouva a vnitřní směrnice Pravidla organizace bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Oba tyto dokumenty jsou součástí přílohy mé práce.

7.1.1. Kolektivní smlouva a oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V kolektivní smlouvě je uvedeno (kapitola IX odstavec 1), že se zaměstnavatel zavazuje soustavně vytvářet podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce v souladu s platnou vnitropodnikovou směrnicí, která řeší účinný systém BOZP.

Druhý odstavec této kapitoly říká, že pokud zaměstnanec bez spoluzavinění zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen, v rozsahu své odpovědnosti, poskytnout plnění uvedená v § 197 zákoníku práce.

Částky jednorázového odškodnění pozůstalým uvedené v § 200 odst. 1) zákoníku práce činí:

- manželu 50 000,- Kč,
- dítěti 80 000,- Kč (pokud má nárok na sirotčí důchod).

Bez ohledu na spoluzavinění zaměstnance se akciová společnost Strabag v Kolektivní smlouvě zavazuje poskytnout v úhrnu jednorázové odškodnění pozůstalým ve výši 20 000,- Kč.

7.1.2. Vnitropodniková směrnice a BOZP

Tato vnitropodniková směrnice je v souladu s platnými právními předpisy a je vodítkem pro zaměstnance v oblasti BOZP. Jejím účelem je stanovit jednotný postup při provádění činnosti v oblasti BOZ. Směrnice řeší systém BOZP a jeho realizaci v těchto oblastech:

- zásady BOZP,
- kategorizace prací,
- výchova v oblasti BOZP,
- lékařská péče a prohlídky,
- poskytování a čištění OOPP (ochranných osobních pracovních prostředků),
- poskytování pitné vody a nápojů.

7.1.2.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Za plnění úkolů podniku v péči o BOZP odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních funkcí. Za řízení pracovníků odpovídá jejich přímý nadřízený.

Podnik seznamuje své zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP. Proto se konají pravidelná školení BOZP. Ve směrnici je uvedeno, jak jednotlivá školení probíhají. Jsou zde také uvedeny skupiny zaměstnanců, kteří vykonávají profese, které vyžadují zvláštní oprávnění a zkoušky.

Pro všechny profese se koná při nástupu do pracovního poměru vstupní školení BOZP. Program školení se stanoví osnovou č. 1 uvedenou ve vnitropodnikové směrnici. Jde především o platné znění hlavy 5 zákoníku práce, nařízení vlády č. 108/94 Sb. a č. 494/2001 Sb.

Periodická školení pro všechny profese se konají každoročně. Jejich hlavní náplní je rozbor pracovní úrazovosti za období od minulého školení. Jsou vyjmenovány nejčastější příčiny a zdroje pracovních úrazů. Dále jsou zde uvedeny úkoly podniku a pracovníků při zajišťování BOZP podle § 132 až 135 zákoníku práce, evidence a hlášení pracovních úrazů a preventivní lékařské prohlídky. O provedeném školení se vyhotoví Záznam o provedeném školení BOZP (viz příloha č. 2).

U profesí se zvláštním oprávněním a zkouškou se konají školení podle harmonogramu, který je také uveden v této směrnici. Například u jeřábníků dochází ke školení a přezkoušení každoročně, u svářečů každé 2 roky, u elektrikářů a pracovníků na elektrotechnických zařízeních každé 3 roky. Vzor zkouškového testu ze znalostí BOZP uvádím taktéž v příloze (viz příloha č. 3).

7.1.2.2. Lékařské prohlídky

Lékařské prohlídky jsou dle vnitropodnikové směrnice prováděny v souladu s platnými předpisy a dle uzavřené smlouvy se smluvním lékařem. Tyto lékařské prohlídky, na které jsou zaměstnanci vysláni zaměstnavatelem, jsou bezplatné.

Lékařské prohlídky jsou:

- vstupní – absolvují nově přijatí zaměstnanci nejpozději v den nástupu do zaměstnání,

- periodická – absolvují určení zaměstnanci, u nichž skončila platnost lékařské prohlídky,
- převodní – absolvují zaměstnanci při přechodu na jinou práci, na kterou lékařskou prohlídku nemají,
- mimořádné – absolvují ti zaměstnanci, kteří přerušili zaměstnání ze zdravotních důvodů, po déle trvajícím onemocnění apod.,
- výstupní – absolvují především zaměstnanci, kteří ukončují zaměstnání a jsou zařazeni do kategorie 3 nebo 4 pro ohrožení zdraví.

7.1.2.3. Osobní ochranné pracovní prostředky

Tato část směrnice upravuje poskytování OOPP jednotlivým zaměstnancům podle prací, které vykonávají. Zaměstnanec je povinen ochranné prostředky používat a pečovat o ně. Pokud tyto prostředky ztratí svoji ochrannou funkci, poskytne podnik za podmínek ve směrnici ochranné prostředky nové.

7.1.2.4. Poskytování nezávadné pitné vody a občerstvení

V této části směrnice jsou uvedeny podmínky, za nichž obdrží zaměstnanec nápoje a občerstvení. Tato směrnice řeší jednotný postup při poskytování nápojů a občerstvování na pracovištích, kde není zdroj pitné vody. V praxi, kterou podnik zavedl, se poskytují nápoje v každém případě a ne jen v případech, které jsou v této směrnici vyjmenovány. Podnik tedy v této oblasti pečuje nad rámec vnitropodnikové směrnice.

7.1.3. Hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců

I společnost Strabag, a. s. má v souladu s § 132a odst. 3 zákoníku práce směrnici, která se zabývá hodnocením rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců (viz příloha č. 4).

Vyhledávání rizik

V souladu se zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen vyhledat, posoudit a zhodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti práce, učinit opatření k ochraně zaměstnanců a s těmito riziky je seznámit.

Vyhledávání rizik je složitý a náročný proces. Ve společnosti Strabag je stanoven systém bodového ohodnocení identifikace nebezpečí a jeho vyhodnocení je určeno všem vedoucím pracovníkům.

Rozdělení rizik

Rizika jsou z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozdělena do následujících skupin:

- mechanické riziko,
- elektrické riziko,
- tepelné riziko,
- rizika vytvářené hlukem,
- riziko vytvářené vibracemi,
- riziko vytvářené materiály a látkami,
- riziko vytvářené zanedbáním ergonomických zásad,
- kombinace rizikových faktorů,
- riziko způsobené poruchou dodávky energie, zlomením částí nebo jinými poruchami,
- riziko způsobené chybějícími nebo nesprávně umístěnými bezpečnostními zařízeními a opatřeními,
- riziko z nepříznivých povětrnostních vlivů a vlivů počasí
- riziko vytvářené zvířaty.

Zvláštní komise posuzovala, zda jsou splněny všechny požadavky závazných předpisů a norem. Bylo zjištěno, že tomu tak je. Dalším úkolem odborné komise bylo vyšetřit události a okolnosti iniciující vznik rizika, odhadnout pravděpodobnost výskytu nebezpečí, stanovit četnosti nehod a odhadnout pravděpodobnost následků.

Komise zohledňovala to, kdo může být vystaven působení nebezpečí, jaký je rozsah tohoto nebezpečí, charakteristiku nebezpečí a způsob inicializace, vytváření nebezpečných situací a úroveň ochrany.

Během posuzování bylo zjištěno, že zjištěná rizika mohou mít v některých případech vyšší hodnotu než je akceptovatelné riziko a je tedy žádoucí navrhnout opatření, která toto riziko sníží nebo dokonce zcela odstraní.

Vyhledaná rizika se stala nedílnou součástí vnitřního řízení dokumentace a oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bezpečnosti technických zařízení vydané u a. s. Strabag.

Pro jednotlivá pracovní místa a pracovní pozice se vypracoval seznam možných ohrožení, které mohou při výkonu dané práce připadat v úvahu, a stal se součástí směrnice hodnotící rizika. Jsou ve formě příloh součástí směrnice Hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, kterou vydala a.s. Strabag v roce 2001.

Přílohy mají 5 částí. Podle typu práce se dělí na:

1. Rizika stavební stroje – malá mechanizace
2. Rizika stavební stroje
3. Rizika práce v hlavní stavební výrobě
4. Rizika budovy a areály závodu
5. Rizika administrativní práce

7.2. Péče o zaměstnance v a.s. Strabag

7.2.1. Pracovní doba a pracovní režim

V akciové společnosti Strabag jsou zaměstnanci rozděleni do dvou skupin. Je to dáno charakterem práce, který vykonávají. V jedné skupině jsou administrativní pracovníci a ve druhé jsou pracovníci pracující na stavbách. Zatímco první skupina má rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu – celý rok 7:00 – 15:45, druhá skupina má díky sezónnímu charakteru vykonávané práce pracovní dobu rozvrženou nerovnoměrně.

Zatímco v zimních měsících nepracují na stavbách, až na nějaké výjimky, vůbec, v klimaticky příznivějších pracují delší dobu (např. v červenci a srpnu od 6:00 do 15:45, případně podle potřeby ještě déle). Myslím, že ne všem takto stanovená pracovní doba vyhovuje. Jednou z výhod je, že v pátek se pracuje pouze do 14 hodin. To jistě většina vyhovuje.

Největší nevýhodu podle mého názoru je to, že Strabag své dělníky v zimních měsících nezaměstnává vůbec. Nejistota, která musí každého během těchto měsíců, kdy jsou evidováni na úřadech práce, provází, musí být velká a určitě nepůsobí na pracovníky pozitivně. Je ale pravda, že Strabag všechny své zaměstnance, které zaměstnával, přijme v případě jejich zájmu do pracovního poměru znovu. Optimální stav to ale určitě není.

7.2.2. Pracovní prostředí

S pracovním prostředím je to v tomto oboru těžké, protože se většina prací odehrává ve venkovních prostorech, a to nemá zaměstnavatel moc šanci ovlivnit. Je dobré, že pokud se pracuje na nějaké stavbě, je na daném místě prostor, ve kterém si mohou zaměstnanci odpočinout, převléci, nechat své osobní věci nebo v případě nepřízně počasí i schovat.

Jinak se ale pracuje i v dešti, což určitě nepřispívá pracovnímu výkonu ani náladě zaměstnanců. Myslím, že by bylo lepší práci přerušit a nechat na později, protože pracovní produktivita ani kvalita odváděné práce není určitě na nejvyšší úrovni a navíc hrozí onemocnění pracovníků, kteří jsou vystaveni dešti.

7.2.3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bych hodnotil systém, který v a. s. Strabag funguje, velmi dobře. Dobrým způsobem je řešeno školení pracovníků, přezkušování v oblasti BOZP i kontrolami pracovníků (dodržování pravidel bezpečnosti při práci, nošení osobních ochranných pomůcek apod.) přímo na pracovištích, na kterých musí každý pracovník projít školením a upozorněním na konkrétní nebezpečí, které mu na dané stavbě hrozí. O tomto musí podepsat prohlášení, že byl na nebezpečí upozorněn.

7.2.4. Personální rozvoj

O personální rozvoj je v této společnosti podle mého názoru postaráno také dobře. Pracovníci ví, že se mohou z pouhých dělníků stát například tzv. předními dělníky s vyššími kompetencemi a vyšší odpovědností apod. Jsou vždy vytipováni pracovníci, u kterých se předpokládá ochota dalšího vzdělávání a ti jsou potom posíláni na různá školení, příp. rekvalifikace. V současné době probíhá například kurz německého jazyka, kterého se může zúčastnit každý, kdo má zájem.

Každý, kdo by se chtěl podobného profesního vzdělávání zúčastnit, má možnost. Tím si taky buduje silnější pozici ve firmě a nebezpečí toho, že by ho příští rok znovu nepřijali do pracovního poměru se zmenšuje. Firma určitě nebude chtít přijít o pracovníka, do kterého investuje vlastní prostředky na jeho další vzdělání. A pracovník má na druhé straně větší šanci dostat se případně do jiného zaměstnání, pokud by najednou o práci v a. s. Strabag přišel.

7.2.5. Služby poskytované pracovníkům

Každému pracovníkovi je poskytován příspěvek na stravování, který je dostačující na nákup teplého jídla a pití v restauraci, kam jsou pracovníci sváženi. Na tento příspěvek má nárok každý pracovník. Firma upustila od pravidla, kdy měl na tento příspěvek nárok pouze pracovník, který v den, kdy na něj měl nárok, musel pracovat mimo areál podniku.

Pracovník, který pracoval v areálu podniku měl nárok pouze na stravenku, na kterou si musel přispívat podle zákona 45 %. Tím docházelo k znevýhodňování těch pracovníků, kteří zrovna museli vykonávat práci v areálu, i když na oběd jezdili do stejné restaurace s těmi pracovníky, kteří pracovali mimo areál. Zaměstnanci byli tedy nespokojení a upřednostňovali práci mimo areál.

Dobrou službou pro zaměstnance je, že se každý, kdo má zájem, může nechat dovést firemním automobilem na oběd. Tím odpadá starost, jak se dostane na oběd, pokud na nějaké stavbě, která je vzdálená od nějaké restaurace, a zároveň ví, že bude obědovat teplé jídlo.

Další výhodou v oblasti občerstvení je poskytování pitné vody bez ohledu na to, zda je konkrétní den teplo větší a má tedy pracovník na toto pití nárok. Společnost Strabag v rámci své podnikové politiky poskytuje pití bez ohledu na počasí. To má určitě také pozitivní vliv na motivaci pracovníků a jejich spokojenost v tomto podniku.

Pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky dostává každý zaměstnanec podle daných vnitropodnikových směrnic. Myslím si, že je dostává v dostatečné míře. Například u rukavic si nemusí dělat starosti, pokud se mu zničí moc rychle, protože se počítá, že každá práce je jinak náročná, a není tedy dán nějaký časový úsek, po který by mu měly rukavice vydržet.

Další výhodou je, že většina pracovníků je do sídla firmy, kde se každé ráno všichni scházejí, dopravována bezplatně firemními automobily. To je podstatná výhoda hlavně pro ty, co bydlí ve větší vzdálenosti od sídla firmy.

Další výhody ale už dostupné zaměstnancům nejsou. V posledních letech se musí obejít bez výhod, které měli dříve. Je to spojeno hlavně s menším vlivem odborové organizace. Dříve vlastnila firma například podnikovou chatu na Šumavě, kam mohli zaměstnanci jezdit i se svými rodinami, případně se rekreovat po nějakém pracovním úrazu. Další možností bylo využívat podnikových vstupenek do divadla, navštěvovat plavecký bazén či utkání v hokeji.

Myslím si, že by se tak velký podnik mohl v tomto směru starat o své zaměstnance lépe. Takto to ale v současné době vypadá u většiny podniků, takže tím podnik na své atraktivitě pro zaměstnance zase tolik neztrácí. Mohl by to ale být vhodný nástroj pro získání většího počtu spokojených pracovníků, kteří by v práci podávali lepší výkony a byli by v zaměstnání i soukromém životě spokojenější.

7.3. Postup podniku při pracovním úrazu a nemoci z povolání v praxi

Kniha evidence pracovních úrazů

Všechny pracovní úrazy eviduje podnik v knize „evidence úrazů“. Jakmile nadřízený pracovník zodpovědně zjistí příčiny pracovního úrazu, zapíše jej do knihy evidence pracovních úrazů.

Do této knihy se zapisují všechny pracovní úrazy ihned po oznámení pracovního úrazu. Náš podnik využívá tiskopisů Rožnovského vzdělávacího servisu. V záznamu o evidenci pracovního úrazu se uvádí:

- údaje o zaměstnanci, kterému se pracovní úraz stal,
- místo a čas úrazu,
- popis prováděné práce,
- popis úrazového děje,
- zdroj úrazu,
- kdo poskytl první pomoc,
- příčiny úrazu,
- porušené předpisy,
- podpisy zraněného, svědků a zástupců zaměstnanců.

Záznam o úrazu

Pokud přesáhne pracovní neschopnost 3 kalendářní dny, tak se nejpozději do 5 pracovních dnů sepíše záznam o pracovním úrazu (viz příloha č. 5).

Hodnocení bolestného

Pro odškodnění pracovního úrazu je třeba bodové ohodnocení úrazu, které vystaví ošetřující lékař (viz příloha č. 6). Z tohoto bodového ohodnocení se vychází při výpočtu částky odškodnění bolesti a pro případ ztížení společenského uplatnění.

Tento formulář se vypracuje podle přílohy k vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Potvrzení o ztrátě na výdělku

Pro potřeby České pojišťovny a. s., která projednává škody za ztrátu na výdělku, musí podnik potvrdit údaje o průměrném ušlém výdělku pracovníka tohoto podniku. Pro tyto účely se vystavuje formulář „Potvrzení o ztrátě na výdělku“. Zde se uvádí (viz příloha č. 7) všechny údaje potřebné pro zjištění průměrné mzdy za předcházející čtvrtletí a dále velikost nemocenských dávek. Z těchto údajů je možné odvodit konkrétní ztrátu na výdělku postiženého zaměstnance.

Vyplacení náhrady

Po zjištění všech náhrad, které zraněnému zaměstnanci patří, dochází k jejich vyplacení. V podniku se náhrady vyplácejí přímo zaměstnanci na účet v následující výplatě. Nečekají tedy, až jim náhradu vyplatí příslušná pojišťovna.

Refundace odškodněných pracovních úrazů

Jednou měsíčně zasílá podnik České pojišťovně Žádost o refundaci odškodněných pracovních úrazů za předchozí měsíc (viz příloha č. 8). V příloze tohoto dopisu zašle všechny podklady, které se týkají jednotlivých pracovních úrazů.

Česká pojišťovna jim přijetí žádosti potvrdí zasláním Oznámení o registraci pojistné události. Pokud s uvedenými náhradami souhlasí, tak jim náhrady zašle na účet.

Hlášení o pracovní úrazovosti

Hlášení o pracovní úrazovosti za každý měsíc (viz příloha č. 9) posílá akciová společnost Strabag Inspektorátu bezpečnosti práce a jednotlivým zdravotním pojišťovnám, u nichž jsou zranění zaměstnanci pojištěni.

Společnost si nepřeje, aby má práce obsahovala doklady související s jednotlivými pracovními úrazy. V příloze proto uvádím tiskopisy, do kterých společnost tyto úrazy zaznamenává. V souladu s přáním podniku však neobsahují osobní údaje poškozených pracovníků. Jedná s o záznam o úrazu, zápis o projednání odškodnění pracovního úrazu. Pro jednání s pojišťovnou je třeba ještě hodnocení bolestného a potvrzení o ztrátě na výdělku. Dále příloha obsahuje konkrétní žádost o refundaci odškodněných pracovních úrazů, potvrzení České pojišťovny o registraci pojistné události a měsíční hlášení o pracovní úrazovosti.

7.3.1. Příklad č. 1 - Pracovní úraz

Při pokládání obrub při stavbě chodníku si pan Zdeněk Kostroun poranil dne 30. 10. 2004 pravou nohu tím, že upustil jeden z obrubníků na svou nohu. Pracovní úraz neprodleně ohlásil mistrovi, který na stavbě byl a zranění zapsal do knihy drobných poranění. Následně byl převezen k ošetření k lékaři a od tohoto dne byl také uznán práce neschopným.

Pracovní neschopnost trvala od 30. 10. 2003 do 1. 2. 2004, tj. 95 pracovních dnů.

Ze strany zaměstnavatele nebylo zjištěno žádné porušení bezpečnostních předpisů na pracovišti. Zaměstnavatel vybavil svého zaměstnance příslušnými ochrannými pracovními pomůckami. K pracovnímu úrazu došlo také kvůli tomu, že pracovník tyto ochranné pracovní pomůcky zrovna nepoužíval. Byla mu proto stanovena spoluvina, a to ve výši 20 %.

Ošetřující lékař, který poškozeného léčil, shledal, že si pracovník poranil pravou nohu pod kotníkem a zlomil si zánártní kost na této noze. Pro potřeby odškodnění následků pracovního úrazu vystavil dne 27. 2. 2004 hodnocení bolestného (viz příloha č. 6).

Podle přílohy k vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. stanovil bolestné na 60 bodů. Toto bolestné je součtem 5 bodů za zhmoždění nohy pod kotníkem a 25 bodů za zlomeninu zánártní kosti. Toto bolestné bylo zvýšeno pro bolestivější

způsob léčby o dalších 30 bodů. Nemohla být totiž znovu nasazena sádrová fixace kvůli komplikacím, které způsobil hluboký zánět žilního systému.

Výpočet odškodnění pracovního úrazu:

Ztráta na výdělků

Při výpočtu se vycházelo z kalendářního čtvrtletí od 1. 7. do 30. 9. 2003. Za toto čtvrtletí byla celková odpracovaná doba pana Kostrouna v hodinách 576 a hrubá mzda celkem 48 023,00. Průměrný hrubý hodinový výdělek vychází na 83,37 (48 023 : 576). Průměrná denní hrubá mzda činí 666,99 (83,37 * 8).

Průměrný hrubý výdělek za 67 pracovních dnů neschopnosti (od 30. 10. 2003 – 1. 2. 2004) je tedy 44 688,00 Kč (67 * 666,99).

Vyplacené nemocenské dávky za 95 kalendářních dnů neschopnosti činí 34 467 Kč.

Ztráta na výdělků je rozdíl mezi předpokládaným hrubým výdělkem a vyplacenými dávkami nemocenského pojištění. Činí tedy 44 688,00 – 34 467,00 = 10 221,00.

Náhrada podle hodnocení lékaře

Bolestné, které vyjádřil lékař počtem 60 bodů, činí 7 200,- (60 * hodnota bodu 120). Za vystavení posudku lékaře zaplatil pan Kostroun 100 Kč. Celkem je to tedy 7 300 Kč.

Náhrady celkem

Celkem by tedy měl poškozený pracovník nárok na 17 521, 00 Kč (10 221 + 7 300). Tato celková částka je ale kvůli prokázané spoluvinně krácena o 20 %, tj. o 3 504 Kč. Poškozenému pracovníkovi byla tedy vyplacena částka 14 017 Kč.

Po projednání s odbory a po souhlasu zaměstnavatele s navrhovaným odškodněním, byl sepsán zápis o projednání (viz příloha č. 10), který byl po vyšetření podepsán pracovníkem pro bezpečnost, zástupcem odborů, mzdovou účetní a následně jako důkazem souhlasu zaměstnavatele panem ředitelem. Odškodnění bylo vyplaceno spolu se mzdou za březen 2004.

Zaměstnavatel poté dne 16. 4. 2004 zaslal žádost o odškodnění pracovních úrazů za měsíc březen (viz příloha č. 8). Česká pojišťovna následně dne 23. 4. 2004 zaslala zpět potvrzení o kladném vyřízení této žádosti a pracovní úraz pana Kostrouna plně refundovala.

7.3.2. Příklad č. 2 - Pracovní úraz

Při bourání šachty si pan Bílek dne 30. 11. 2005 poranil prst levé ruky při manipulaci s vybouraným materiálem. K pracovnímu úrazu došlo při manipulaci s vybouraným materiálem šachty, kdy došlo k uvolnění části zdiva a tím k přimáčknutí prstu k zatím nevybourané části šachty. Pracovní úraz neprodleně ohlásil mistrovi, který na stavbě byl a zranění zapsal do knihy drobných poranění. Následně byl převezen k ošetření k lékaři a od tohoto dne byl také uznán práce neschopným.

Pracovní neschopnost trvala od 30. 11. 2005 do 31. 12. 2005, tj. 23 pracovních dnů.

Ze strany zaměstnavatele ani ze strany poškozeného pracovníka nebylo zjištěno žádné porušení bezpečnostních předpisů na pracovišti. Zaměstnavatel vybavil svého zaměstnance příslušnými ochrannými pracovními pomůckami. Bylo zjištěno, že se jednalo o nepředvídatelné riziko práce. Organizace provede opatření, aby se pracovní úrazy z těchto příčin neopakovaly. Podle těchto opatření je třeba dbát na větší opatrnost zvláště v zimních měsících a seznámit spolupracovníky s úrazovým dějem.

Ošetřující lékař, který poškozeného léčil, shledal, že si pracovník zlomil třetí prst na levé ruce. Pro potřeby odškodnění následků pracovního úrazu vystavil dne 30. 1. 2006 hodnocení bolestného (viz příloha č. 6).

Podle přílohy k vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. stanovil bolestné na 30 bodů.

Výpočet odškodnění pracovního úrazu:

Ztráta na výdělků

Při výpočtu se vycházelo z kalendářního čtvrtletí od 1. 7. do 30. 9. 2005. Za toto čtvrtletí byla celková odpracovaná doba pana Bílka v hodinách 531 a hrubá mzda celkem 49 238 Kč. Průměrný hrubý hodinový výdělek vychází na 92,72 ($49\,238 : 531$). Průměrná denní hrubá mzda činí 741,76 ($92,72 * 8$).

Průměrný hrubý výdělek za 23 pracovních dnů neschopnosti (od 30. 11. 2005 – 31. 12. 2005) je tedy 17 060 Kč ($23 * 741,76$).

Vyplacené nemocenské dávky za 23 kalendářních dnů neschopnosti činí 11 789 Kč.

Ztráta na výdělků je rozdíl mezi předpokládaným hrubým výdělkem a vyplacenými dávkami nemocenského pojištění. Činí tedy $17\,060 - 11\,789 = 5\,271$.

Náhrada podle hodnocení lékaře

Bolestné, které vyjádřil lékař počtem 30 bodů, činí 3 600,- ($30 * \text{hodnota bodu } 120$). Za vystavení posudku lékaře zaplatil pan Bílek 100 Kč. Celkem je to tedy 3 700 Kč.

Náhrady celkem

Celkem by tedy měl poškozený pracovník nárok na 8 971 Kč ($5\,271 + 3\,700$).

Po projednání s odbory a po souhlasu zaměstnavatele s navrhovaným odškodněním, byl sepsán zápis o projednání (viz příloha č. 10), který byl po vyšetření podepsán pracovníkem pro bezpečnost, zástupcem odborů, mzdovou účetní a následně jako důkazem souhlasu zaměstnavatele panem ředitelem. Odškodnění bylo vyplaceno spolu se mzdou za leden 2006.

Zaměstnavatel poté dne 10. 3. 2006 zaslal žádost o odškodnění pracovních úrazů za měsíc únor (viz příloha č. 8). Česká pojišťovna následně dne 21. 3. 2006 zaslala zpět potvrzení o kladném vyřízení této žádosti a pracovní úraz pana Bílka plně refundovala.

7.3.3. Příklad č. 3 - Nemoc z povolání

Pro příklad odškodnění nemoci z povolání jsem dostal podklady o nemoci z povolání u pana Janáčka, který pracoval ve společnosti Strabag jako stavební dělník při výstavbě silnic.

Pan Janáček si stěžoval při práci s vibrujícími nástroji a zařízeními na bolest kostí a kloubů rukou, zápěstí nebo loktů. Na základě těchto zdravotních komplikací byl dne 7. 10. 2005 vyšetřován v nemocnici v Českých Budějovicích.

Po provedení komplexního vyšetření v nemocnici a na základě informací od ošetřujícího lékaře pana Janáčka a zejména s přihlédnutím k rozsahu a způsobu poškození zdraví, jeho závažnosti a k průběhu léčení byl vystaven posudek na jednorázové odškodnění bolestného pro nemoc z povolání. Bylo zjištěna arthosa loketního kloubu vpravo, a to těžkého stupně. Pan Janáček není podle lékařů schopen vykonávat dosavadní povolání.

Výpočet jednorázového odškodnění nemoci z povolání:

Bolestné (podle přílohy č. 3 k vyhlášce č. 440/2001 Sb.) vyjádřil lékař počtem 120 bodů. Náhrada za nemoc z povolání je tedy 14 400 Kč (120 bodů á 120 Kč). Za speciální vyšetření zaplatil pan Janáček 1 200 Kč.

Celkem má tedy poškozený pracovník nárok na náhradu ve výši 15 600 Kč.

Zaměstnavatel poté dne 16. 3. 2006 zaslal žádost o úhradu bolestného pro nemoc z povolání České pojišťovně. Česká pojišťovna následně dne 22. 3. 2006 zaslala zpět potvrzení o kladném vyřízení této žádosti a zaslala 15 600 Kč společnosti Strabag.

7.3.4. Příklad č. 4 - Smrtelný pracovní úraz

Pracovní úraz, který by měl za následek smrt pracovníka, se ve společnosti Strabag stal naposledy v roce 1995. Tento případ uvádím pro srovnání smrtelného úrazu a jeho náhrad s pracovními úrazy, které neměly tak vážný dopad na zaměstnance.

Dne 13.4.1995 ve 13:00 se stal na pracovišti při výstavbě obalovny živičných směsí v Písku smrtelný úraz pana Jaroslava Humpála. Pan Humpál byl ženatý a měl jedno dítě, v podniku pracoval 27 let jako řidič a obsluha obalovny.

Pan Humpál byl v uvedený den přidělen podle dohody jako pomocná síla německému šéfmontérovi pro montážní práce na potrubí odsávání mísící věže. Potrubí v délce 12 metrů bylo smontováno na zemi a následně vyzdviženo pomocí jeřábu k mísící věži, kde jeho připojení prováděl německý montér za pomoci pomocného pracovníka z vysoko zdvižné pojízdné pracovní plošiny.

Protože k připojení potrubí bylo třeba ještě jedné pracovní plošiny, čekalo se na její příjezd na obalovnu. V této době se pan Humpál z nezjištěných příčin, aniž mu k tomu dal někdo příkaz, vystoupil do prostoru potrubí sušícího bubnu (zřejmě po žebříku pro elektrikáře) a snažil se potrubí přiblížit k přírubě pomocí řetězového stahováku.

Při stahování se řetěz tohoto stahováku přetrhl. Pan Humpál ztratil rovnováhu a z výšky 8 metrů spadl na betonový podklad. Následkem tohoto pádu došlo k otevřené mnohočetné zlomenině lebky a k okamžité smrti poškozeného pracovníka.

Z výslechu svědků a následného šetření celého případu vyplývá, že se panu Humpálovi stala osudná jeho vlastní iniciativa a snaha urychlit práci.

Pan Humpál byl pro svoji profesi proškolen a přezkoušen. Jak vyplývá ze záznamů byl poškozený dne 17.3.1994 na lékařské prohlídce, dne 16.12.1993 přezkoušen z vyhlášky č. 324/1990 Sb. (viz příloha č. 2). Dne 6.1.1995 byl přítomen školení pracovníků obaloven, 8.3.1995 se účastnil instruktáže na pracovním místě a 9.3.1995 byl na odborném školení a přezkoušení testem ve školicím středisku v Českých

Budějovicích. Z uvedeného přehledu je jasně vidět, že pro svoji profesi pracovníka pro obsluhu obalovny a pomocnou sílu při montáži plně splňoval požadavky jak po stránce odborné, tak i po stránce zdravotní.

Ze strany poškozeného bylo hlavní příčinou úrazu nedodržení stanoveného pracovního postupu, konkrétně bezpečné práce ve výškách, čímž došlo k porušení § 135 zákoníku práce.

Vedení závodu akciové společnosti Strabag se dne 26.4.1995 dohodlo na svém jednání, že budou postupovat dle ustanovení § 197 zákoníku práce. Vyplacena byla náhrada příslušných nákladů spojených s pohřbem v souladu s § 37 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., náhrada nákladů na výživu pozůstalých.

Ve věci jednorázového odškodnění bylo postupováno dle Kolektivní smlouvy, tzn. 30 000 Kč nezaopatřenému dítěti a 20 000 Kč manželce. Tuto částku se vedení společnosti rozhodlo zdvojnásobit na celkových 100 000 Kč. Dalších 100 000 Kč poskytla společnost nad rámec předpisů. Z toho vyplývá jednorázové odškodnění syna zemřelého částkou 100 000 Kč a manželky také 100 000 Kč.

Na základě rozhodnutí Inspektorátu bezpečnosti práce v Českých Budějovicích byla společnost nucena zaplatit dalších 50 000 Kč za závažné porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. Výše pokuty byla stanovena s přihlédnutím k dobrému přístupu firmy k řešení zjištěných závad na dolní hranici sazby obvyklé pro podobné případy.

8. Vyhodnocení a závěr

Cílem mé práce bylo zjistit, jak postupuje podnik v případě, že se jeho zaměstnanci stane pracovní úraz nebo trpí nemocí z povolání, a také to, jak se stará o své pracovníky, když odbory v této oblasti nemají takový vliv jako v minulosti.

Pro posouzení konkrétních opatření, které podnik dělá v oblasti bezpečnosti práce a v oblasti péče o své zaměstnance, jsem získal údaje od akciové společnosti Strabag, konkrétně závodu v Písku. V této společnosti mi vyšli vstříc a ochotně mi všechny údaje i další vysvětlení jejich politiky v těchto oblastech poskytli.

Myslím si, že mají oblast bezpečnosti pracovních úrazů a odškodňování pracovních úrazů na velmi vysoké úrovni. Po každém pracovním úrazu přijímají taková opatření, abych už k těmto úrazům nedocházelo nebo aby alespoň minimalizovali riziko vzniku obdobných pracovních úrazů.

O úspěšnosti této politiky svědčí i to, že poslední pracovní úraz se v této společnosti stal v roce 1995. Musel jsem proto použít tento poněkud starší případ ve své diplomové práci, abych ukázal, jak se v těchto případech postupuje. Strabag poskytuje vyšší odškodnění než je v těchto případech nutné, a to v rámci své politiky v oblasti bezpečnosti práce a také péče o své zaměstnance.

System, který firma využívá v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, je podle mého názoru přiměřený tomu, jaké nároky jsou kladeny na zaměstnavatele v rámci právních předpisů. Myslím si, že v této oblasti Strabag nic nezanedbává a každý úraz je pečlivě zaznamenán a vypořádán. Na to navazuje tvorba interních bezpečnostních předpisů, které mají za úkol vyvarovat se podobným případům.

Myslím, že se dalo očekávat, že v oblasti péče o zaměstnance bude mít nadnárodní společnost Strabag nástrojů, které bude využívat. To se podle mého názoru potvrdilo. Tato společnost si je podle mého názoru vědoma toho, že spokojený pracovník je

pro firmu hodně cenný, a tak se o své zaměstnance stará, aby se mohli soustředit pouze na své pracovní úkoly a nemuseli se ničím rozptylovat.

V Písku je na tom v sektoru stavebnictví podle mého názoru nejlépe. Svědčí o tom i počet pracovníků, kteří jsou ochotni přejít z jiné společnosti do Strabagu, a také to, že jen málo pracovníků tuto společnost opouští. Jedná se většinou pouze o pracovníky, kteří pro tuto firmu pracují kratší dobu (do 1 roku). Toto číslo ale není nijak vysoké. Pracovníci si většinou cení možnosti pracovat ve společnosti Strabag, jsou spokojeni s poskytovanými službami a možností odborného růstu.

Zaměstnanci se mohou cítit ohroženi pouze tím, že pracují každý rok na dobu určitou a nemají tedy jistotu, že je firma i další rok přijme do pracovního poměru. Na druhou stranu je počet těch, které už Strabag znovu nepřijme, v poměru k počtu zaměstnanců, které zaměstnává, zanedbatelný. Jedná se pouze o ty zaměstnance, kteří v předešlém roce nesplňovali požadavky zaměstnavatele. I to je ale vlastně jeden z nástrojů, jak firma působí na to, aby zaměstnanci pracovali tak, jak si zaměstnavatel přeje.

Celkově se tedy podle mého názoru stará akciová společnost Strabag o své zaměstnance velmi dobře. To potvrzují i názory pracovníků, kteří v této společnosti pracují. A tím je splněno to, kvůli čemu firma vynakládá prostředky na výrobky a služby pro své zaměstnance.

9. Přehled použité literatury

1. Brádlarová, L. a kol. Zákoník práce: Předpisy související. Praha: Prospektrum, 1995. ISBN 80-7175-005-0.
2. Kubínková, M. a kol. Zákoník práce po novele s účinností od 1.1.2001. Praha: Soudy, 2000. ISBN 80-902766-3-6.
3. Mikyska, M. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle právního stavu k 15. 2. 2005. Český Těšín: Nakladatelství ANAG, 2005. ISBN 80-7263-273-6.
4. Šubrt, B. a kol. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci podle právního stavu k 15. 4. 2003. Ostrava: Nakladatelství ANAG, 2003. ISBN 80-7263-172-1.
5. Koubek, J. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky, Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-51-4.
6. Zpráva o činnosti Českého úřadu bezpečnosti práce za rok 2004

10. Seznam tabulek a grafů

Tabulky

1. Tabulka č. 1: Vývoj pracovní úrazovosti (str. 27)

Grafy

1. Graf č. 4.1 Pracovní úrazy, ČR (str. 26)
2. Graf č. 4.2 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v krajích a územích působnosti IBP v roce 2004 (str. 28)
3. Graf č. 4.3 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností podle kategorií OKEČ v roce 2004 (str. 29)
4. Graf č. 4.4 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny ve skupinách zdrojů v roce 2004 (str. 31)
5. Graf č. 5.1 Vývoj smrtelných případů v ČR (str. 33)
6. Graf 5.2. Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů v kategoriích OKEČ v roce 2004 (str. 34)
7. Graf 5.3 Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů ve skupinách zdrojů v roce 2004 (str. 35)

11. Přílohy

1. Pracovní úrazovost v ČR v roce 2004
2. Záznam o provedeném školení BOZP
3. Test BOZP
4. Hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců
5. Záznam o úrazu
6. Hodnocení bolestného
7. Potvrzení o ztrátě na výdělku
8. Žádost o refundaci odškodněných pracovních úrazů
9. Hlášení o pracovní úrazovosti
10. Zápis o projednání odškodnění pracovního úrazu