



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Analýza práce přesčas ve vazbě na zkracování pracovní doby v odvětví zdravotnictví a sociální péče

## Šetření v OS ZSP ČR

### v rámci projektu ČMKOS

„Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života“

ČMKOS  
říjen 2018



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Autorky analýzy:

JUDr. Eva Dandová, Mgr. Klára Holubová

Na analýze spolupracovali:

Jana Daňhelovská, Bc. Alfonz Kokoška, Jan Košta, Bc. Dagmar Žitníková,  
Ing. Ivana Břeňková, Mgr. Ivana Štěpánková, Mgr. Dušan Martinek, Hana Taušová,  
Martina Drekslerová, JUDr. Nora Šejdová, Ing. Pavel Farkač

Tato analýza byla zpracována v rámci projektu „Zkracování pracovní doby“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001831, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Analýza práce přesčas ve vazbě na zkracování pracovní doby v odvětví zdravotnictví a sociální péče – šetření v OS ZSP ČR**

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

© Českomoravská konfederace odborových svazů



## Úvod

Hlavním účelem projektu bylo nalezení řešení dlouhodobých problémů v oblasti zaměstnanosti v ČR, které bude probíhat prostřednictvím sociálního dialogu. Cílem bude prokázat, že efektivnější využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby a její zkracování bez snížení mzdy může vést jak ke zvyšování konkurenceschopnosti, tak i ke zvyšování zaměstnanosti a může vzejít ze sociálního dialogu.

V rámci tohoto projektu byla ustavena tzv. klíčová aktivita KA 01, jejímž cílem je vytvořit návrhy změn zaměřené na problematiku BOZP při zavádění flexibilního rozvržení pracovní doby a jejího zkracování a vytvořit soulad se zabezpečením výkonu práce neohrožující zdraví.

Prvním úkolem KA 01 je provést šetření ve vybraných odborových svazech a jejich základních organizacích týkající se organizace práce zaměstnanců a jejich dopadů na BOZP. Naše šetření nese název „Dopady práce přesčas ve vybraných odvětvích“.

Z toho důvodu byl zpracován dotazník, který obsahoval 35 otázek týkajících se pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a byl předán pěti odborovým svazům

- Odborovému svazu KOVO
- Odborovému svazu doprava
- Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče ČR
- Unii zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb
- Odborovému svazu textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy

Každý odborový svaz předal dotazník 80 odborovým organizacím, které jej anonymně vyplnily. Výsledky tohoto dotazníkového šetření v rámci Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR jsou obsahem této studie.



Dotazník k realizovanému šetření:

<b>1.1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele</b>		
1.2. Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele		
Váš komentář k otázkám č. 1.1 a 1.2.		
<b>2.1. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
2.2. Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele	<b>ano</b>	<b>ne</b>
2.3. Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 2 1. až 2.3.		
<b>3.1. Máte kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem stanovenou zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 3.1.		
<b>4.1. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu</b>		
4.21. Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)		
4.3. Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)		
4.4. Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP)		
Váš komentář k otázkám č. 4. 1. až 4.4.		
<b>5.1. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. l) ZP)</b>		
5.2. Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)		
5.3. Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)		
5.4. Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)		
Váš komentář k otázkám č. 5. 1. až 5.4.		
<b>6.1. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele (§78 odst. 1 písm. c) ZP) je 8 hodin</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
6.2. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin	<b>ano</b>	<b>ne</b>
6.3. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná	<b>ano</b>	<b>ne</b>



Váš komentář k otázkám č. 6. 1. až 6.3.			
<b>7.1. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
7.2. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
Váš komentář k otázkám č. 7.1 a 7.2.			
<b>8.1. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem</b>			
8.2. Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
8.3. Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
8.4. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
Váš komentář k otázkám č. 8.1 až 8.4.			
<b>9.1. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>jiná</b>
9.2. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>jiná</b>
9.3. Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>jiná</b>
Váš komentář k otázkám č. 9. 1. až 9.3.			
<b>10.1. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
10.2. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
10.3. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
10.4. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) v jiné době	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
Váš komentář k otázkám č. 10. 1. až 10.4.			
<b>11.1. Jaká je délka přestávky v práci na jídlo a oddech - uveďte minutách</b>			
Váš komentář k otázce č. 11.1.			
<b>12. 1. Poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>	
12.2. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávku			



12.3. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky		
Váš komentář k otázkám č. 12.1 až 12.3.		
<b>13.1. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 ZP) je pravidelně minimálně 11 hodin (§ 90 odst. 1 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
13.2. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)	<b>ano</b>	<b>ne</b>
13.3. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 13. 1. až 13.3.		
<b>14.1. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP) je pravidelně minimálně 35 hodin (§ 92 odst. 1 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
14.2. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)	<b>ano</b>	<b>ne</b>
14.3. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 14. 1. až 14.3.		
<b>15.1. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) jen výjimečně, méně než 150 hodin ročně</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
15.2. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně	<b>ano</b>	<b>ne</b>
15.3. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 15.1 až 15.3.		
<b>16.1. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
16.2. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	<b>ano</b>	<b>ne</b>
16.3. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 16. 1. až 16.3.		
<b>17.1. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
17.2. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno	<b>ano</b>	<b>ne</b>
17.3. Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 17. 1. až 17.3.		



<b>18.1.Kolik zaměstnanců u Vašeho zaměstnavatele pracuje v noci (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP)</b>		
Váš komentář k otázce č. 18.1.		
<b>19.1.Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovnělékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 19.1.		
<b>20.1.Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 20.1.		
<b>21.1.S jakým počtem zaměstnanců sjednává Váš zaměstnavatel se zaměstnanci pracovní pohotovost (§ 95 ZP)</b>		
21.2. V jakém rozsahu sjednává Váš zaměstnavatel ročně pracovní pohotovost		
Váš komentář k otázkám č. 21. 1. a 21.2.		
<b>22.1.Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 4 týdny</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
22.2. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů	<b>ano</b>	<b>ne</b>
22.3. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 6 týdnů	<b>ano</b>	<b>ne</b>
22.4. Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 22.1 až 22.4.		
<b>23.1.Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou (§ 215 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
<b>23.2.Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou</b>		
Váš komentář k otázce č. 23.1 a 23.2.		
<b>24.1.Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 24.1.		
<b>25.1.Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014</b>		
25.2. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015		



25.3. Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016	
Váš komentář k otázkám č. 25.1 až 25.3.	
<b>26.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	
26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
26.2.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázkám č. 26. 1. až 26.3.	
<b>27.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	
27.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
27.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázkám č. 27.1 až 27.3.	
<b>28.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	
28.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	
28.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné	
Váš komentář k otázkám č. 28.1 až 28.3.	
<b>29.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně</b>	
29.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně	
29.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně	
29.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek	
29.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas	
29.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci	
Váš komentář k otázkám č. 29. 1. až 29.6.	
<b>30.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně</b>	
30.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně	
30.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně	





30.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v sobotu, neděli a svátek		
30.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době práce přesčas		
30.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době přestávky v práci		
Váš komentář k otázkám č. 30.1 až 30.6.		
<b>31.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v ranní směně</b>		
31.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v odpolední směně		
31.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v noční směně		
31.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v sobotu, neděli a svátek		
31.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době práce přesčas		
31.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době přestávky v práci		
Váš komentář k otázkám č. 31.1.až 31.6.		
<b>32.1.Účastní se odborová organizace pravidelně vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů?</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 32.1.		
<b>33.1.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2014</b>		
33.2. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2015		
33.3. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2016		
Váš komentář k otázkám č. 33.1. až 33.3.		
<b>34.1.Je možno dovodit z šetření Vaší odborové organizace u zaměstnavatele, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba.</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 34.1.		
<b>35.1.Máte nějaké náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce?</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 35.1.		



## **Hodnocení výsledků dotazníkového šetření v rámci Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR**

### **Zpráva – shrnutí poznatků**

#### **k dotazníkovému šetření klíčové aktivity KA 01**

#### **„Dopady práce přesčas v odvětví zdravotnictví a sociálních služeb“ v rámci projektu „Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem práce“ OSZSP ČR**

**č. projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001831**

Dotazníky byly shromážděny z 82 základních organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR různé velikosti a různých poskytovatelů zdravotních a sociálních služeb. Anonymita dotazníků neumožňuje rozlišit poměr mezi respondenty, kolik je z oblasti zdravotnictví a kolik z oblasti sociální, ani druh a formu poskytované služby, zda se jedná o zařízení ambulantní nebo lůžková, poskytující plánovanou nebo neodkladnou péči, apod., což má velký význam a vliv na rozvrhování pracovní doby zaměstnanců.

Co do velikosti zaměstnavatelů jedná se o velmi široký rozptyl, od zaměstnavatelů s 10 zaměstnanci až k zaměstnavatelům zaměstnávajících 3 – 4 tisíce, největší pak více jak 6 700 zaměstnanců.

Ne všechny odpovědi na všechny otázky byly zodpovězeny, ne všechny byly zodpovězeny jasně, u některých nebylo vyplněno nebo zaškrtnuto nic, někdy byly uvedeny všechny možnosti, i pokud se navzájem vylučují.

Např. odpovědi na otázku č. 2, jak a kde jsou u zaměstnavatele stanoveny zásady rozvržení pracovní doby. Nejčastěji bývají tyto zásady uváděny v kolektivní smlouvě a zároveň ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (v jednom případě zpřesněno, že se jedná o pracovní řád), 32 odpovědí. Ve 25 případech pouze v kolektivní smlouvě, v 10 případech pouze ve vnitřním předpisu. Z osobních zkušeností vyplývajících z evidence kolektivní smluv si však dovoluji vyslovit domněnku, že takto „sjednané“ zásady se nijak neliší od znění uvedeného v zákoníku práce, někdy jej pouze opisují, někdy se objevuje snaha o výklad, nicméně v zásadě se nejedná



o skutečné sjednávání zásad a pro rozvrhování pracovní doby si tak většina zaměstnavatelů vystačí se zákonným textem.

Pokud jde o možnost zkracování pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, považuju pro rezorty zdravotnictví i sociálních služeb za typickou situaci komentář: „*Nedovedu si to vůbec představit, protože ani v řádné pracovní době nestíháme.*“ Důvodem je personální poddimenzovaná v důsledku stanovení tzv. personálních standardů. Ani z běžné praxe nemám poznatky o uplatňování zkrácené pracovní doby, proto bylo pro mne překvapující, že u 7 zaměstnavatelů je zkrácená pracovní doba uplatňována, u 1 připravována od příštího roku.

V rozvrhování pracovní doby ve zdravotnictví a částečně i v sociálních službách je dlouhodobým problémem plánování směn zejména při nerovnoměrně rozvržené pracovní době ve vazbě na délku vyrovnávacího období a stále přetrvávajícím nepřekonaném tzv. fondu pracovní doby, v rozdílu mezi týdenní pracovní dobou a měsíčním fondem pracovní doby. Všechny změny zákoníku práce za posledních cca 25 let a rozvoj počítačových programů pro mzdové účetní nepřinesly žádné vyjasnění a nedorozumění jen dále prohlubují. O této skutečnosti svědčí některé komentáře u otázek 10 a 11., kdy délka vyrovnávacího období je 52 zpravidla týdnů: „*Roční rozpis směn je pouze fiktivní. Směny jsou rozepisovány každý měsíc.*“ „*Rozvrh pracovní doby je zveřejněn 2 týdny před platností vyrovnávacího období. Jednotlivé směny jsou zveřejněny 2 týdny před nadcházejícím měsícem.*“ „*dlouhodobý (roční) plán dostávají zaměstnanci 2 týdny před vyrovnávacím obdobím a pak dostávají reálný plán služeb 14 dní až týden před příslušným 1. dnem v měsíci.*“ nebo „*Změna rozvrhu dne předem.*“

Vypovídajícím údajem k rozvrhování pracovní doby a BOZP by mohly být odpovědi na otázku č. 29 až 31. Bohužel, i když v mnoha případech už jsou uvedeny počty pracovních úrazů a počty pracovních úrazů zapsaných v knihách úrazů v letech 2014 až 2016, respondenti již nevyplnili, kolik pracovních úrazů se stalo v ranní, odpolední nebo noční směně, v sobotu a neděli, v době práce přesčas a v době přestávky v práci. Za kuriózní pak považuji odpověď, že v knize úrazů jsou zapsány „všechny“ úrazy, u otázek, kolik se jich kdy stalo, je pak souhrnně uvedeno „nevím“.

Bez jakékoli další interpretace bych chtěla zvláště upozornit na odpovědi na otázku č. 34, zda z šetření dané odborové organizace u zaměstnavatele lze dovodit, že podíl na vzniku



pracovních úrazů má pracovní doba. Pouhých 10 respondentů, tedy 1/8, odpověděla kladně, u těchto odpovědí pak byly 2 komentáře: „Nelze se zodpovědně vyjádřit, ale je to možné,“ Při zkrácené pracovní době by bylo pracovních úrazů méně.“ Jeden respondent odpověděl záporně s tímto komentářem: „Na úrazy má vliv dle našich šetření přetěžování zaměstnanců, časová tíseň, neomalení pacienti.“

Za odpovědi hodné zřetele považuji vyjádření a komentáře k otázce č. 35, náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce, k níž se nějakým způsobem vyjádřilo celkem 17 respondentů. Ne všechny komentáře považuji za relevantní, nicméně za vypovídající, např. *Jsme rádi, že máme práci., Délku pracovní doby by bylo vhodné zkrátit bez krácení odměny, která je v našem státě jedna z nejnižších v Evropě za odvedenou práci. Není třeba jistě konstatovat přetížení zaměstnanců z důvodů úspor atd. Opatřením by jistě byla podpořena i zaměstnanost. Dále je vhodné umožnit i flexibilní formy práce a tím v důsledku i předcházení pracovních úrazů., Při nedostatku personálu, nemám.*

*Roční plánování směn je v nepřetržitém provozu ve zdravotnických a sociálních službách velice problematické – fluktuace pracovníků, nemocnost, nedostatek pracovníků, řešení zástupů za PN apod. ... - přičemž u otázky č. 9. 2. je uvedeno vyrovnávací období 26 týdnů. Z relevantních reakcí (některé dotazníky neuvedly žádnou odpověď) je možné poukázat na:*

*„Pracovní doba by měla být třisměnná.“*

*“Pracovní doba je v pořádku. Problém je nedostatek personálu a financí = vysoké pracovní tempo, stres, únava atd. způsobují větší počet úrazů, onemocnění, bolesti zad, deprese, psychické problémy, vyčerpání a pak následné dlouhodobé PN.“*

*„Noční práce - aby u 12 hod nočních směn nebylo možné dát obě přestávky do noční práce a tak uměle krátit odpracovanou noční dobu.“*

*Ohledně pracovní doby = všem velice vyhovovalo rozvržení pracovní doby na: ranní od 7:00-14:30, odpolední služba od 12:00-19:00, noční služba od 19:00-7:00hod.*

*„Nevidíme důvod, proč by neměla být pracovní doba kratší např. na 37,5 hod. týdně, kterou jsme již v našem zařízení bez problémů praktikovali. Nicméně nám byla před 4 lety tato výhoda zaměstnavatelem odebrána a zvýšena na 40,5 hod./s pauzou/, a to čistě pro vyšší ekonomickou rentabilitu našeho majitele a akcionáře. Zaměstnanci na celé věci nic nezískali neb mzdy zůstaly ve výši, která byla dojednána na původní pracovní dobu 37,5 hod.“*

*„Lépe definovat pojmy, počítat prac. dobu v hodinách, problém zvláště pokud složí zaměstnanec různé délky směn.“*



*„Legislativní ukotvení nejen péče o děti, ale i o osoby blízké.“*

*„Stále se potýkáme s tím, že když si sestry předávají službu je jedna nebo druhá v práci minimálně o 15 minut déle a nesmí si to napsat do přesčasů.“*

## **ZÁVĚR**

Přestože v současné době ve zdravotních i v sociálních službách existují zaměstnavatelé snad všech právních forem, které český právní řád umožňuje (státní podniky, státní příspěvkové organizace, organizační složky státu, příspěvkové organizace územně samosprávných celků, obchodní korporace, obecně prospěšné společnosti, nestátní neziskové organizace všeho druhu, církve i osoby samostatně výdělečně činné), systém práce, dříve poskytování zdravotní a sociální péče, dnes poskytování zdravotních a sociálních služeb, zůstává v principu stejný. Důvodem je nutnost zabezpečení péče (služeb) pacientům (klientům), jejichž potřeby zůstávají i přes změny v názvosloví a v předpisech o rozvrhování pracovní doby stejné. Zejména lůžková zařízení a subjekty poskytující neodkladnou péči tak musí zajistit provoz většiny svých oddělení po 24 hodin denně 7 dnů v týdnu 365 dnů v roce. Vzhledem k fyziologickým potřebám člověka, ať již v pozici pacienta (klienta) nebo zaměstnance/poskytovatele a nutnosti kontinuity péče se u stěžejních profesí nejlépe osvědčilo rozvrhování pracovní doby po 12 hodinách. Aktuální imperativ doby, flexibilita či různé jiné pokusy o změny v rozvrhování pracovní doby podle politických zadání na fyziologických potřebách lidí nic nezmění. S minimální odezvou se tak z důvodu bezpečnosti pacientů a personálu setkal např. inovativní pokus posledních let inspirovaný ekonomizací zdrojů a vedený snahou o zvýšení konkurenceschopnosti: plánovat operační výkony na noční hodiny (využít operační sály 24 hodin denně a částečně tak údajně i v návaznosti na evropskou legislativu řešit institut pohotovosti na pracovišti, zejména u lékařů).

Problémy, které se v rozvrhování pracovní doby vyskytují, a to i v návaznosti na opatření bezpečnosti ochrany a zdraví při práci, spatřuji především v nepochopení ustavení zákoníku práce a nedostatečného využívání jeho dispozitivních ustanovení, v alibismu zaměstnavatelů vyplývajícího nejednou z neznalosti materie a v obavách z organizace práce podle vlastních potřeb zaměstnavatele, nikoli podle jinde uplatněné (elektronické) šablony.



Pro dokumentaci uvádíme jeden náhodně vybraný vyplněný dotazník:

<b>1.1. Počet zaměstnanců zaměstnaných u Vašeho zaměstnavatele</b>	1183
1.2. Z toho počet žen zaměstnaných u zaměstnavatele	932
Váš komentář k otázkám č. 1.1 a 1.2.	
<b>2.1. Jsou zásady rozvržení pracovní doby sjednány v kolektivní smlouvě</b>	<b>ano</b>
2.2. Rozvržení pracovní doby je stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele	<b>ne</b>
2.3. Rozvržení pracovní doby je stanoveno jiným způsobem	<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 2 1. až 2.3.	
<b>3.1. Máte kolektivní smlouvou dohodnutou nebo vnitřním předpisem stanovenou zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP)</b>	<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 3.1.	
<b>4.1. Počet zaměstnanců pracujících v jednosměnném pracovním režimu</b>	582
4.21. Počet zaměstnanců pracujících v dvousměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. d) ZP)	85
4.3. Počet zaměstnanců pracujících v třisměnném pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. e) ZP)	516
4.4. Počet zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (§ 78 odst. 1 písm. f) ZP)	516
Váš komentář k otázkám č. 4. 1. až 4.4.	
<b>5.1. Počet zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. l) ZP)</b>	542
5.2. Počet zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)	601
5.3. Počet zaměstnanců pracujících v pružném rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP)	40
5.4. Počet zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby (§ 86 ZP)	0
Váš komentář k otázkám č. 5. 1. až 5.4.	
<b>6.1. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele (§78 odst. 1 písm. c) ZP) je 8 hodin</b>	<b>ne</b>
6.2. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je 12 hodin	<b>ano</b>
6.3. Převažující délka směny u Vašeho zaměstnavatele je jiná	<b>ne</b>



Váš komentář k otázkám č. 6. 1. až 6.3.			
<b>7.1. Převažující délka pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) ZP) strávené zaměstnancem na pracovišti je shodná s délkou směny</b>	<b>ano</b>		
7.2. Převažující délka pracovní doby strávené zaměstnancem na pracovišti je podstatně delší než délka směny			<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 7.1 a 7.2.			
<b>8.1. Počet zaměstnanců pracujících v kratší pracovní době (§ 80 ZP) celkem</b>		<b>10</b>	
8.2. Je důvodem kratší pracovní doby péče zaměstnankyň o děti			<b>ne</b>
8.3. Je důvodem kratší pracovní doby zaměstnanců zájem zaměstnavatele			<b>ne</b>
8.4. Zaměstnanci pracují v kratší pracovní době z jiného důvodu	<b>ano</b>		
Váš komentář k otázkám č. 8.1 až 8.4.			
<b>9.1. Délka vyrovnávacího období u pružného rozvržení pracovní doby činí týdnů</b>	<b>26</b>		
9.2. Délka vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby činí týdnů	<b>26</b>		
9.3. Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby činí týdnů	-	-	-
-Váš komentář k otázkám č. 9. 1. až 9.3.			
<b>10.1. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období</b>			<b>ne</b>
10.2. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) 1 týden před začátkem vyrovnávacího období			<b>ne</b>
10.3. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) pravidelně měsíčně	<b>ano</b>		
10.4. Zaměstnavatel seznamuje zaměstnance s rozvrhem pracovní doby (§ 84 ZP) v jiné době			<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 10. 1. až 10.4.			
<b>11.1. Jaká je délka přestávky v práci na jídlo a oddech - uveďte minutách</b>			30 min.
Váš komentář k otázce č. 11.1.			
<b>12. 1. Poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky</b>			<b>ne</b>
12.2. Z jakého druhu rizika poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávku			-



12.3. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel bezpečnostní přestávky	-	
Váš komentář k otázkám č. 12.1 až 12.3.		
<b>13.1. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami (§ 90 ZP) je pravidelně minimálně 11 hodin (§ 90 odst. 1 ZP)</b>		<b>ne</b>
13.2. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je zkracována na 8 hodin (§ 90 odst. 2 ZP)	<b>ano</b>	
13.3. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami je kratší než 8 hodin		<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 13. 1. až 13.3.		
<b>14.1. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP) je pravidelně minimálně 35 hodin (§ 92 odst. 1 ZP)</b>		<b>ne</b>
14.2. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je zkracována na 24 hodin (§ 92 odst. 3 ZP)		<b>ne</b>
<b>14.3. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu je kratší než 24 hodin</b>		<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 14. 1. až 14.3.		
<b>15.1. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) jen výjimečně, méně než 150 hodin ročně</b>		<b>ne</b>
15.2. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně v rozsahu 150 hodin ročně		<b>ne</b>
15.3. Váš zaměstnavatel nařizuje práci přesčas (§ 93 ZP) pravidelně na základě dohody se zaměstnancem nad limit 150 hodin ročně		<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 15.1 až 15.3.		
<b>16.1. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u Vás činí 26 týdnů</b>		<b>ne</b>
16.2. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) u vás činí 52 týdnů	<b>ano</b>	
16.3. Vyrovnávací období pro práci přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) je jiné		<b>ne</b>
Váš komentář k otázkám č. 16. 1. až 16.3.		
<b>17.1. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel příplatek</b>		<b>ne</b>
17.2. Za práci přesčas poskytuje Váš zaměstnavatel náhradní volno	<b>ano</b>	
17.3. Mzda zaměstnanců je sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas	<b>ano</b>	
Váš komentář k otázkám č. 17. 1. až 17.3. zaměstnavatel práci přesčas odmítá proplácet, náhradní volno poskytuje dle svého uvážení, bez dohody se zaměstnancem		





<b>18.1. Kolik zaměstnanců u Vašeho zaměstnavatele pracuje v noci (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP)</b>		660
Váš komentář k otázce č. 18.1.		
<b>19.1. Mají zaměstnanci pracující v noci zajištěny zdravotní služby (pracovnílékařské prohlídky) (§94 odst. 2 ZP)</b>	<b>ano</b>	
Váš komentář k otázce č. 19.1.		
<b>20.1. Mají zaměstnanci pracující v noci sociální zajištění, možnost občerstvení (§ 94 odst. 3 ZP)</b>		<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 20.1.		
<b>21.1. S jakým počtem zaměstnanců sjednává Váš zaměstnavatel se zaměstnanci pracovní pohotovost (§ 95 ZP)</b>	120	
<b>21.2. V jakém rozsahu sjednává Váš zaměstnavatel ročně pracovní pohotovost</b>		
Váš komentář k otázkám č. 21. 1. a 21.2.		
<b>22.1. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 4 týdny</b>		<b>ne</b>
<b>22.2. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 5 týdnů</b>	<b>ano</b>	
<b>22.3. Délka dovolené u Vašeho zaměstnavatele činí 6 týdnů</b>		<b>ne</b>
<b>22.4. Délka dovolené u vašeho zaměstnavatele je sjednaná v kolektivní smlouvě</b>	<b>ano</b>	
Váš komentář k otázkám č. 22.1 až 22.4.		
<b>23.1. Poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou (§ 215 ZP)</b>	<b>ano</b>	
<b>23.2. Jakému počtu zaměstnanců poskytuje Váš zaměstnavatel dodatkovou dovolenou</b>	286	
Váš komentář k otázce č. 23.1 a 23.2.		
<b>24.1. Sjednává zaměstnavatel s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP)</b>		<b>ne</b>
Váš komentář k otázce č. 24.1.		
<b>25.1. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2014</b>	30	



25.2. Počet pracovních úrazů u Vašeho zaměstnavatele v roce 2015	35
25.3. Počet pracovních úrazů u vašeho zaměstnavatele v roce 2016	10
Váš komentář k otázkám č. 25.1 až 25.3.	
<b>26.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	30
26.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014 úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	30
26.2.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy smrtelné	0
Váš komentář k otázkám č. 26. 1. až 26.3.	
<b>27.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	35
27.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	35
27.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy smrtelné	0
Váš komentář k otázkám č. 27.1 až 27.3.	
<b>28.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy zapsané v knize úrazů</b>	10
28.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy, o nichž byl sepsán záznam o úrazu	10
28.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy smrtelné	0
Váš komentář k otázkám č. 28.1 až 28.3.	
<b>29.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v ranní směně</b>	25
29.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v odpolední směně	4
29.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v noční směně	1
29.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v sobotu, neděli a svátek	9
29.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době práce přesčas	0
29.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2014, úrazy v době přestávky v práci	0
Váš komentář k otázkám č. 29. 1. až 29.6.	
<b>30.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v ranní směně</b>	25
30.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v odpolední směně	5
30.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v noční směně	5



30.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v sobotu, neděli a svátek	10
30.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době práce přesčas	0
30.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2015, úrazy v době přestávky v práci	0
Váš komentář k otázkám č. 30.1 až 30.6.	
<b>31.1.Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v ranní směně</b>	8
31.2. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v odpolední směně	2
31.3. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v noční směně	0
31.4. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v sobotu, neděli a svátek	2
31.5. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době práce přesčas	0
31.6. Z celkového počtu pracovních úrazů v roce 2016, úrazy v době přestávky v práci	0
Váš komentář k otázkám č. 31.1.až 31.6.	
32.1.Účastní se odborová organizace pravidelně vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů?	ne
Váš komentář k otázce č. 32.1.	
33.1.Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2014	2
33.2. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2015	2
33.3. Kolik kontrol podle § 322 ZP provedla Vaše odborová organizace u zaměstnavatele v roce 2016	1
Váš komentář k otázkám č. 33.1. až 33.3.	
34.1.Je možno dovodit z šetření Vaší odborové organizace u zaměstnavatele, že podíl na vzniku pracovních úrazů má pracovní doba.	ano
Váš komentář k otázce č. 34.1.	
35.1.Máte nějaké náměty na změnu právní úpravy pracovní doby v zákoníku práce?	ano
Váš komentář k otázce č. 35.1. Pracovní doba je v pořádku. Problém je nedostatek personálu a financí = vysoké pracovní tempo, stres, únava atd. způsobují větší počet úrazů, onemocnění, bolesti zad, deprese, psychické problémy, vyčerpání a pak následné dlouhodobé PN.	



## Vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů, jejich evidence.

Tým KA 01 se při vyhodnocování dotazníkové šetření provedeného v rámci Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR soustředil na otázku pracovních úrazů, jejich počtu a následně na otázku, do jaké míry má podíl na pracovní úrazovosti u zaměstnavatele pracovní doba, zejména její rozvržení. To vše samozřejmě v kontextu s platnou právní úpravou, kterou stručně připomeneme.

Údaje o pracovní úrazovosti ve zdravotnictví a sociálních službách zjištěné ze Zpráv Státního úřadu inspekce práce o pracovní úrazovosti v letech 2013 až 2016 (v roce 2017 SUIP tento údaj ve své zprávě nezveřejnil) vyplývají z následující tabulky

Rok	Počet pojištěnců.	Počet pracovních úrazů s pracovní neschopností	Dny pracovní neschopnosti	Četnost případů na 100 pojištěnců.	Průměrné % pracovní neschopnosti	Průměrná doba trvání případu	Počet smrtelných pracovních úrazů
2013	330 374	1 815	120 630	0,55	0,062	53,41	1
2014	333 642	2 003	119 256	0,6	0,098	59,54	
2015	340 559	2 152	129 771	0,6	0,1	60,3	
2016	348 685	2 174	128 232	0,62	0,1	59,98	

Z hlediska BOZP je pracovní úrazovost výsledkem nezvládnutí prevence rizik ze strany zaměstnavatele. Právní úpravu prevence rizik má však Česká republika dobrou. Transposicí směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června. 1989 o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Článek 6 této směrnice totiž ukládá, že „V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování



a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků. Zaměstnavatel musí dbát na přizpůsobování těchto opatření s přihlédnutím k měnícím se okolnostem a usilovat o zlepšování současných podmínek.“

Dnes zákonodárce tuto zásadu rozpracovává v obecnou povinnost zaměstnavatele při zjišťování BOZP nejen v § 101 odst. 1 ZP, ale promítá ji i do celého § 102 ZP ve vztahu k prevenci rizik. Smyslem je totiž zajišťovat BOZP ve všech aspektech spojených s prací, počínaje soustavným vyhledáváním rizik a konče přijímáním opatření k ochraně zaměstnanců před jejich působením.

Mezi rizika patří všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie apod. Pracovní rizika obvykle dělíme na mechanická, fyzikální, chemická, biologická, prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec při práci přichází do styku.

Podle § 102 odst. 1 ZP je zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Toto ustanovení s ohledem na svůj preventivní charakter musí být naplňováno již při plánování výroby a pracovních činností, při rozmísťování strojů a zařízení a při údržbě budov a strojního zařízení. Vhodnou organizací BOZP se rozumí účelná dělba práce mezi jednotlivé vedoucí zaměstnance, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstraňování zjištěných závad. Smyslem tohoto ustanovení je vést nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance k nalezení přijatelné míry rizik.

Dosažení tzv. „nulového rizika“, tj. absolutní eliminace pracovních úrazů a nemocí z povolání není v oblasti pracovněprávních vztahů prakticky možné, neboť zaměstnanec je jen člověk. Z toho důvodu klade zákonodárce na toto ustanovení zvláštní důraz a odpovědnost za prevenci rizik ukládá zaměstnavateli.

V § 102 odst. 2 ZP se definuje pojem „prevence rizik“ jako všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Tato definice je v naprostém souladu s výše uvedenou definicí, kterou používá směrnice Rady 89/391/EHS.



Proces, jehož cílem je optimalizace rizika se nazývá hodnocením a řízením rizik. První část procesu, která se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáním rizik, přináší podklady potřebné pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru.

Proto v následujících odstavcích ukládá zákonodárce povinnosti zaměstnavateli, jak při vyhledávání rizik a zjišťování jejich příčin a zdrojů (tedy příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání), tak při přijímání opatření k jejich odstranění. I tato ustanovení jsou přesnou implementací směrnice Rady 89/391/EHS, konkrétně jejího článku 6 odstavců 1 a 2.

Návod, jak by měl zaměstnavatel postupovat při hodnocení a řízení rizik je rozpracován v § 102 odst. 3 ZP. Proti staré právní úpravě je v tomto ustanovení ještě kladen důraz na to, aby zaměstnavatel vyhledával a hodnotil rizika a přijímal opatření k jejich odstranění a prováděl taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší.

Tímto zvláštním právním předpisem je míněna vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

V § 102 odst. 4 ZP se ukládá zaměstnavateli pro případ, že nelze rizika odstranit, povinnost rizika vyhodnotit a přijmout opatření k jejich působení tak, aby ohrožení BOZP bylo minimalizováno. Zákon přímo neukládá zaměstnavateli, jakým způsobem má ono vyhodnocování rizik provádět. Záleží proto na zaměstnavateli samotném, jakou formu zvolí. To vše bude záviset mimo jiné i na velikosti zaměstnavatele, rizikovosti jeho pracovních činností a také na jeho potřebách. Novinkou tohoto ustanovení je též povinnost zaměstnavatele vést dokumentaci o vyhledávání a vyhodnocování rizik. V každém případě je však třeba i tuto povinnost zaměstnavatele chápat jako jeho pracovněprávní povinnost, za jejíž porušení mu může být orgány inspekce práce uložena sankce. Je proto třeba, aby si zaměstnavatelé všechny tyto souvislosti uvědomili a aby tak sami sebe chránili před možnými následky plynoucími z nedodržování pracovněprávních předpisů.



V § 102 odst. 5 ZP se definuje pojem „všeobecných preventivních zásad“, ze kterých musí zaměstnavatel při všech opatřeních k prevenci rizik vycházet. Tento pojem se sice možná na první pohled jeví jako velice široký, nicméně je zajisté ku prospěchu věci, že je definován přímo v zákoně a je nepochybné, že je přínosem pro praxi. V této souvislosti se mimo jiné ukládá zaměstnavateli povinnost přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany.

Pod pojmem „kolektivní ochrana“ se rozumí ochrana pro více zaměstnanců společně, např. zavedením nové technologie na pracovišti, odstraněním namáhavé práce apod. Pod pojmem „individuální ochrana“ se rozumí poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů. Individuální ochrana však nastupuje až tam, kde nelze vyloučit škodlivé vlivy kolektivní ochrany.

Nakonec se zde stanoví zásady zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců a ukládá se zaměstnavateli povinnost přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

### **Právní úprava evidence pracovních úrazů v ČR**

Právní úprava evidence pracovních úrazů je v ČR dobrá. Dne 18. 6. 2010 bylo v částce 67 Sbírký zákonů ročník 2010 uveřejněno nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Jde v pořadí o druhou rekonfiguraci z celé řady prováděcích nařízení vlády z oblasti BOZP, které byly vydány v letech 2001-2006 ještě ke starému zákoníku práce. Toto nařízení vlády nahrazuje s účinností k 1. lednu 2011 nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. bylo vydáno na základě § 133c odst. 7 starého zákoníku práce. Dne 1. 1. 2007 nabylo účinnosti druhý zákoník práce, který starý zákoník práce z roku 1965 zrušil. Tím pozbylo platnosti i ustanovení § 133c, zmocňující vládu k vydání nařízení, upravujícího tuto problematiku. Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. však druhý zákoník práce ponechal v platnosti a v § 394 odst. 1 písm. c) stanovil, že se podle dosavadní právní úpravy postupuje do vydání nového právního předpisu. V důsledku toho nebylo možno platné nařízení novelizovat a bylo třeba vydat nový právní předpis. Ustanovením § 105 odst. 7 druhého



zákoníku práce je vládě uloženo stanovit nařízením způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá.

Nyní platné nařízení vlády č. 201/2010 Sb. bylo novelizováno v roce 2014 nařízením vlády č. 170/2014 Sb.

### **Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech vyplývající ze zákoníku práce**

Šetření pracovních úrazů má bezprostřední vazbu na prevenci rizik, jejíž právní zásady jsou obsaženy zejména v § 102 ZP. Veškeré principy prevence rizik – byť na první pohled se jeví jako obecné a zaměstnavatelům a zaměstnancům zcela samozřejmé - mají obrovský význam pro praxi. V okamžiku, kdy vznikne škoda – zejména škoda na zdraví zaměstnance - je nedílnou součástí posouzení celkové situace a všech okolností, zjištění toho, jak byly dodrženy všechny zásady BOZP. A právě porušení základních principů BOZP bývá v praxi nejčastějším důvodem vzniku škody ať na jedné či druhé straně pracovněprávního vztahu. Nejzávažnější důsledky má nedodržení zásad BOZP v případech vzniku pracovních úrazů.

Účelem § 105 ZP je ve shodě s článkem 9 odst. 1 písm. c) Směrnice Rady 89/391/EHS dát náš právní řád do souladu s evropskou legislativou.

Důležité je uvědomit si, že § 105 ZP přináší ve vztahu k zaměstnavateli povinnosti, jejichž neplnění může být postihováno podle § 17 a § 30 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů jako přestupek, resp. správní delikt se sankcí uložení pokuty až do částky 1 000 000 Kč.

### ***Šetření pracovních úrazů***

Prvořadou povinností podle § 105 ZP je objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu, a tato povinnost je uložena nejen zaměstnavateli postiženého zaměstnance, ale i zaměstnavateli, u něhož k pracovnímu došlo. To jsou v praxi zejména ty případy, kdy zaměstnanec vyslaný na služební cestu k jinému zaměstnavateli utrpí při práci u zaměstnavatele pracovní úraz v důsledku porušení bezpečnostního předpisu např. zaměstnancem dotyčného zaměstnavatele.

Znamená to tedy, že i zaměstnavatel, v jehož prostorách nebo na jehož pracovištích došlo k úrazu cizího zaměstnance, musí provádět vyšetřování příčin a okolností vzniku úrazu.





Je proto důležité si uvědomit zásadní princip § 105 ZP, že povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu není již odvozena pouze z pracovněprávního vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, ale že ji má každý zaměstnavatel, na jehož pracovištích dojde k pracovnímu úrazu.

Pro zaměstnavatele, u něhož došlo k úrazu „cizího“ zaměstnance, znamená povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti úrazu, vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, které se na jeho pracovištích staly. Nicméně tento zaměstnavatel pracovní úraz poškozeného zaměstnance nehlásí orgánům a institucím vyjmenovaným v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., on úraz pouze bez zbytečného odkladu nahlásí pracovní úraz zaměstnavateli dotyčného zaměstnance a podle věty druhé § 105 odst. 1 ZP umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.

### **Povinnosti zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele poškozeného zaměstnance znamená povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, vyhotovit záznam o úrazu i nadále

- vést dokumentaci o všech pracovních úrazech s pracovní neschopností delší 3 kalendářní dny,
- vést evidenci v knize úrazů o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny,
- ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím a přijmout opatření proti opakování pracovních úrazů.

Zaměstnavatel musí šetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu za účasti postiženého zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje a dále za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP.

Zaměstnavatel by měl vycházet z toho, že vznik závažného poškození zdraví je výsledkem nezvládnutí výrobních nebo pracovních úkolů, ať již ze strany vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele (nesprávnou organizací práce a nedostatky řízení práce nebo ve výchově zaměstnanců k bezpečné práci) či zaměstnance, který např. vzhledem k nedostatečné kvalifikaci, neúměrným pracovním nárokům nebo pro nedostatky vyplývající z osobních předpokladů (momentální zdravotní stav) nezvládl rizikovou situaci.



Zkušenosti ukazují, že jen objektivní zjišťování vede k odhalení skutečné příčiny, a proto může vést k přijetí vhodných preventivních opatření, jestliže dosavadní opatření nebyla dostatečně účinná.

Pro evidenci pracovních úrazů podle § 105 ZP platí jediná zásada, a to, že rozsah povinností zaměstnavatele odvozen od pracovněprávního vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec a od toho, co upravuje sám ZP, takže se evidují pouze pracovní úrazy zaměstnanců v pracovním poměru nebo obdobném vztahu.

### **K pojmu „pracovní úraz“**

Podle definice pojmu „pracovní úraz“ obsažené v ustanovení § 380 odst. 1 a 2 ZP je pracovním úrazem poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Za pracovní úraz se považuje i úraz utrpěný pro plnění pracovních úkolů.

Tyto definice vychází z konstantní judikatury, která charakterizuje úraz jako poruchu na zdraví, která byla zaměstnanci způsobena nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pro vlastní úrazový děj je typická jeho neočekávanost. K úrazu dochází buď náhlým působením zevních sil (např. pádem břemena na zaměstnance) nebo působením vlastní tělesné síly (např. zakopnutí, upadnutí apod.). V těchto případech jde o tzv. mechanická rizika. Za pracovní úraz se považuje i poškození zdraví způsobené chemickými riziky (poleptání kyselinou, akutní otrava kouřovými zplodinami apod.). Dále jde o poškození zdraví fyzikálními riziky (např. ozáření), ale také o poškození zdraví biologickými riziky (většinou napadení a následná smrt způsobená agresivním virem jako např. píchnutí znečištěnou injekční stříkačkou, ebola, tropické horečky apod.). Nemusí jít tedy výlučně o tělesné zranění, ale o jakékoliv jiné porušení zdraví. V pochybnostech bude věcí znaleckého posudku, aby se prokázala tzv. příčinná souvislost mezi úrazem a např. neobvyklým a nadměrným zvýšením třeba i duševní námahy. Úrazem tedy může být za určitých okolností i infarkt myokardu, kýla, úžeh, úpal, encefalitida, Lidská borelióza (zejména u zaměstnanců pracujících v zemědělství nebo v lesnictví), poškození meziobratlových plotének apod..



Druhou složkou pojmu pracovní úraz je plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním. Sám obsah tohoto pojmu je velice široký. Detailně je rozpracován v § 273 a § 274 ZP. Podrobný výklad těchto ustanovení je však nad rámec této studie.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. stejně jako jeho předchůdce nařízení vlády č. 494/2001 Sb. ještě nad rámec ZP definuje pojem „smrtelný pracovní úraz“ pro účely hlášení úrazů podle tohoto nařízení. Smrtelným pracovním úrazem se v té souvislosti rozumí takové poškození zdraví, které způsobilo smrt po úrazu, nebo na jehož následky zaměstnanec zemřel nejpozději do jednoho roku. Tato definice, tak jak je zde uvedena platí pouze pro účely tohoto nařízení vlády, tedy pro účely hlášení a evidence pracovních úrazů v návaznosti na mezinárodní statistiku pracovní úrazovosti, pro účely odškodňování pracovních úrazů nemá žádný praktický význam.

### **Při vyšetřování příčin pracovních úrazů se doporučuje dodržovat tyto zásady:**

**1. Příčinu je zapotřebí zjistit přímo na místě.** Ustanovení § 105 odst. 1 ZP ukládá každému zaměstnavateli „bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu“ do doby ukončení šetření. Je bezpochyby, že tuto podmínku by zaměstnavatel nemohl splnit, kdyby k zjišťování příčin pracovního úrazu nepřistoupil skutečně bez zbytečného odkladu, zejména proto, že se podmínky na pracovišti rychle mění chodem výroby nebo že by mohlo dojít i k úmyslnému odstranění doličných předmětů.

**2. Zaměstnavatel musí zajistit osobní účast** vedoucího zaměstnance postiženého (mistra, vedoucího střediska apod.) a ostatních osob vyjmenovaných v § 105 odst. 1 ZP, tj. zástupce odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP, jejichž vyjádření musí být respektováno.

**3. Zaměstnavatel musí bez zbytečného odkladu** uvědomit zaměstnavatele postiženého zaměstnance a umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku úrazu.

**4. Zaměstnavatel musí přistoupit k výslechu osob.** Přitom musí být vyslechnut nejprve postižený zaměstnanec (pokud je toho schopen), dále svědci úrazu, eventuelně spolupracovníci a příslušný vedoucí zaměstnanec postiženého zaměstnance, neboť jeho odpovědnost za kontrolu zajištění stavu BOZP podřízených vyplývá z § 101 odst. 2 ZP. Jde především o to, aby každý z účastníků měl možnost vyličit situaci na pracovišti v den, resp. přímo v době úrazu, podat svědectví o vybavení postiženého zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, aby mohl uvést svůj názor na úroveň školení, zácviku a úroveň dozoru nad BOZP na pracovišti atd. Je též zapotřebí zjistit, jak zněl pracovní příkaz nadřízeného, zda postiženého zaměstnance před



zahájením některých rizikových činností dostatečně informoval o tom, jak si má počínat apod., případně, zda byl vydán písemný příkaz, je-li to nutné nebo to vyplývá z právních předpisů.

## 5. Zaměstnavatel musí soustředit příslušné doklady

- kvalifikaci postiženého, jeho zaškolení a praktickém výcviku na pracovišti
- o seznámení postiženého zaměstnance s předpisy k zajištění BOZP, jež musí při své práci dodržovat - § 31 ZP,
- o zdravotním stavu postiženého, tj. byl-li na pracoviště zařazen v souladu s lékařským posudkem (zejména při práci v noci) - §103 odst. 1 písm. a) ZP,
- o vybavení zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky a kontrole nad jejich používáním - § 104 ZP a nař. vl. č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- o pracovní době na pracovišti, o poskytnutých přestávkách v práci a o dodržování bezpečnostních přestávek; v případě, kdy dojde k úrazu při přesčasové práci nebo práci v noci se zkoumá, zda byl dodržen odpočinek mezi dvěma směny - § 90 ZP,
- aby v případě pracovního úrazu těhotné ženy nebo mladistvého zaměstnance mohl prokázat, zda nedošlo k úrazu při pracích jim zakázaných – vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání,
- o tom, kdo byl v případě nepřítomnosti příslušného vedoucího zaměstnance zaměstnavatele pověřen výkonem dohledu nad BOZP zaměstnanců,
- o tom, zda nedošlo k úrazu pod vlivem alkoholu, nebo návykových látek; v případě, že k úrazu došlo pod jejich vlivem, musí být objektivně zjištěno, proč příslušný vedoucí zaměstnanec nezakázal postiženému práci.

**6. Zaměstnavatel podle povahy úrazu rekonstruuje jeho děj.** Rekonstrukce spočívá v simulaci situace v okamžiku úrazu na pracovišti; přitom je však třeba eliminovat nebezpečí vzniku dalšího úrazu. Podle povahy úrazu musí příslušný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele (mistr apod.) soustředit zejména tyto doklady

- stroji nebo zařízení či o jiném zdroji úrazu,
- o předepsaných opravách,



- revizní knihy u provozovaných technických zařízení, aby bylo možno posoudit, v jakém technickém stavu bylo zařízení v době úrazu.

Tam, kde dojde k úrazu průmyslovými škodlivinami, se musí soustředit doklady o měření škodlivin v pracovním ovzduší. Tam, kde to povaha úrazu vyžaduje, se musí ověřit, zda byly prováděny pravidelné kontroly a revize stavu technických zařízení. V té souvislosti musí být podrobně a hlavně odborně prohlédnut zdroj pracovního úrazu, ověřena účinnost ochranných systémů a signalizačních zařízení apod. Dojde-li k úrazu při manipulaci s těžkými předměty nebo břemeny, je zapotřebí přezkoumat, zda byl zpracován pracovní postup, kterým by se předcházelo úrazu a zda s ním byli zaměstnanci řádně seznámeni, kdo práci v daný okamžik řídil a proč došlo k porušení pracovního postupu.

Po shromáždění výše uvedených dokladů a zjištění všech důležitých okolností, je možno posoudit, kdo a v jakém rozsahu porušil své povinnosti.

Musí se jednoznačně prokázat, zda zaměstnavatel nevytvořil nebo pro neznalost účinné prevence nemohl vytvořit potřebné bezpečnostně-technické, zdravotně-hygienické nebo organizačně-vzdělávací podmínky. Stejně tak se musí prokázat, zda příslušný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele řídil a kontroloval úroveň a stav BOZP a zda plnil v plném rozsahu své povinnosti podle § 101 odst. 2 ZP. Zároveň se musí prokázat, zda postižený zaměstnanec dodržoval předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, neporušil-li právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP a zda plnil povinnosti při ochraně vlastního zdraví stanovené zejména § 106 ZP. Řádné zjištění všech těchto okolností má zásadní význam pro případné zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti za škodu z titulu pracovního úrazu podle § 367 ZP.

Nakonec se určí zdroj a příčina úrazu v souladu se vzorem záznamu o úrazu a stanoví se opatření k odstranění rizika. Tato opatření musí být konkrétní, adresná a snadno kontrolovatelná, což předpokládá stanovení termínů pro možnost účinné kontroly.

Nutno podotknout, že za kvalitu, vyšetření a úroveň zpracovaného záznamu o úrazu odpovídá zaměstnavatel postiženého zaměstnance a jeho vedoucí zaměstnanci, každý podle svých pověření, oprávnění a rozsahu funkce. Vzhledem k tomu, že jde o zákonem zaměstnavateli stanovenou povinnost, nesplnění těchto povinností a zakrývání skutečné příčiny či uvedení nesprávných údajů podléhá postihu příslušných orgánů inspekce práce.



V případě, že by však zaměstnanec nesouhlasil s vyplněným záznamem o úrazu nebo s průběhem vyšetřování příčin pracovního úrazu, doporučuje se, aby se okamžitě obrátil na odborovou organizaci nebo zástupce pro oblast BOZP a pokud u zaměstnavatele tito nepůsobí, pak na soud. Odborové orgány mají totiž podle § 322 odst. 1 písm. c) ZP povinnost kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy a účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů. Správné vyšetření příčin pracovního úrazu má totiž dalekosáhlé důsledky pro vlastní odškodnění zaměstnance, zejména pro vyřešení otázky, zda jsou dány podmínky pro to, aby se zaměstnavatel mohl zcela nebo zčásti své odpovědnosti podle § 367 ZP zprostit. Z toho důvodu je v takových případech třeba zahájit urychleně i soudní řízení.

### **Evidence pracovních úrazů**

Jak bylo konstatováno, zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo k poškození zdraví zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance, to znamená, že záznam o úrazu se vypisuje pouze u tohoto okruhu pracovních úrazů.

To však neznamená, že by u pracovních úrazů s neschopností kratší než tři kalendářní dny nebo s žádnou pracovní neschopností zaměstnavatel neměl povinnost okamžitě přistupovat k účinným preventivním opatřením a neměl úraz vyšetřit.

Zaměstnavatel proto musí evidovat všechny úrazy, i ty, které se zpočátku jeví jako úrazy s krátkodobou pracovní neschopností nebo úrazy, jejichž následkem nebude zaměstnanci vůbec vystavena neschopenka k práci, neboť nikdy neví dopředu se stoprocentní jistotou, zda se zdravotní stav zaměstnance nezhorší a dodatečně mu nebude vystavena neschopenka na dobu delší tři kalendářní dny, což by pak mělo pro něho následek, že by musel vyhotovit záznam o úrazu podle přílohy uvedené k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

Podle zákoníku práce by měl zaměstnavatel vést dokonce dvojí evidenci pracovních úrazů. V jedné by měl evidovat úrazy cizích zaměstnanců a v druhé musí vést evidenci pracovních úrazů, za které odpovídá. Pokud se týká evidence úrazů cizích zaměstnanců tak lze doporučit, aby byla vedena v samostatné knize úrazů. Záznam o úrazu totiž vypracovává vždy zaměstnavatel postiženého zaměstnance.

Jak třeba připomenout, že je zákonnou povinností zaměstnance podle § 106 odst. 4 písm. h) ZP bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho



zdravotní stav dovolí a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin. Proto bude též i v zájmu samotného zaměstnance, aby úraz byl řádně zaevidován v knize úrazů, neboť to bude mít zásadní význam pro pozdější uplatňování jeho nároků na náhradu škody. Zápisy obsažené v knize úrazů se nehlásí orgánům dozoru, nebudou mít tedy vliv na údaje v národní statistice pracovních úrazů. Mají však dva hlavní úkoly. Jednak zaevidovanou prvotní informaci o každém – byť sebemenším – pracovním úrazu, která bude dostatečným podkladem pro odškodnění pracovního úrazu, zejména v takových mezních situacích, kdy z na první pohled zanedbatelného úrazu (např. bolest v zádech po zvednutí břemena) se časem vyvine dlouhodobá pracovní neschopnost, vedoucí třeba i k invaliditě zaměstnance (např. výhřez meziobratlové ploténky). Druhým úkolem knihy úrazů je pak objektivní informace pro zaměstnavatele samotného, k jakým úrazům na pracovištích dochází, jak často, co je jejich příčinou a v čem je tedy hlavní rizikovost pracovního prostředí, aby v souladu s principy prevence rizik podle § 102 ZP mohl přijímat opatření k prevenci rizik.

### **Knihy úrazů**

Povinnost evidence všech úrazů v knize úrazů má tedy význam jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Evidence – jak vyplývá z § 105 odst. 3 ZP se vede v tzv. knize úrazů a vede se zásadně o všech pracovních úrazech, tedy i o těch, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

Na rozdíl od nařízení vlády č. 494/2001 Sb., které zaměstnavateli ukládalo, že tzv. kniha úrazů musí obsahovat všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu a nestanovilo ani příkladným výčtem jejich okruh blíže, nařízení vlády č. 201/2010 Sb. v § 2 vyhovělo požadavkům praxe a stanovilo údaje, které musí obsahovat kniha úrazů taxativně. Jde o určitý odklon od staré právní úpravy, kdy nařízení vlády č. 494/2001 Sb. předpokládalo, že se do knihy úrazů zapíše vše to, co se zapisuje do záznamu o úrazu. V tomto směru se jedná o snížení administrativní náročnosti pro zaměstnavatele.

Proto nové nařízení vlády v § 2 taxativně vyjmenovává údaje, které musí kniha úrazů obsahovat.

Zaměstnavatel je ve smyslu § 101 ZP plně odpovědný za dodržování BOZP, tak musí z tohoto pohledu i sám zhodnotit jak pro něj bude nejvýhodnější evidovat pracovní úrazy.



Nařízení vlády mu dává možnost volby – elektronický záznam nebo listinná podoba. To aby byl záznam prokazatelný pro orgány inspekce práce.

V § 105 ZP ani v nařízení vlády č. 201/2010 Sb. se výslovně nestanoví ani, zda má mít zaměstnavatel pouze jednu knihu úrazů nebo více. I to je věc, kterou si musí posoudit zaměstnavatel sám zejména s ohledem na velikost podnikatelského subjektu, počet zaměstnanců, rozmístění pracovišť zaměstnavatele a pak především s ohledem na zhodnocení míry rizikovitosti vykonávané práce ve smyslu ustanovení § 102 zákoníku práce.

Knihy úrazů musí obsahovat všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu, když by se později (třeba za měsíc nebo i za půl roku) ukázalo, že následkem pracovního úrazu byla zaměstnanci vystavena neschopenka na dobu delší než tři kalendářní dny a že je třeba vyplnit záznam o úrazu.

V § 2 odst. 2 nařízení vlády se pamatuje na případy, kdy k úrazu dojde u jiného zaměstnavatele, k němuž byl úrazem postižený zaměstnanec vyslán nebo dočasně přiděn. Toto ustanovení je nové, nařízení vlády č. 494/2001 Sb. ho neobsahovalo.

Podle § 40 odst. 2 ZP platí, že vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

Druhým případem, kdy může k pracovnímu úrazu dojít mimo pracoviště odpovědného zaměstnavatele je případ přidělení zaměstnance podle § 13 odst. 2 písm. h) ZP. Toto ustanovení omezuje možnost zaměstnavatele přidělit zaměstnance dočasně k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen na agenturní zaměstnávání.

Pro oba tyto případy, kdy může dojít k pracovnímu úrazu, mimo pracoviště odpovědného zaměstnavatele stanoví nařízení vlády výslovně, že záznam v knize úrazů musí provést jak zaměstnavatel odpovědný za pracovní úraz (tedy zaměstnavatel, s kterým úrazem postižený zaměstnanec uzavřel pracovní poměr nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr), tak zaměstnavatel, který, k němuž byl zaměstnanec vyslán nebo dočasně přidělen, tedy zaměstnavatel, na jehož pracovišti k úrazu došlo.





I § 2 odst. 3 nařízení vlády je zcela nový. Ustanovení § 105 ZP a i nařízení vlády č. 494/2001 Sb. sice ukládá, že záznam o úraze se v jednom vyhotovení vydá zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu pozůstalým, toto je však ustanovení o knize úrazů a o záznamech v knize úrazů, takže bylo nezbytné tuto povinnost založit výslovně i pro účely knihy úrazů. Je to praktické též proto, že zápis v knize úrazů je pro zaměstnance jediným dokladem, který zachycuje skutečný průběh úrazového děje.

### **Hlášení pracovních úrazů**

Hlášení pracovních úrazů je upraveno v § 4 nařízení vlády. Toto ustanovení je rozčleněno do dvou odstavců, v kterých je taxativně vyjmenován v souladu se zmocněním obsaženým v § 105 odst. 7 ZP okruh organizací a institucí, jimž se ohlašuje pracovní úraz a smrtelný pracovní úraz. Nařízení vlády upravuje souhrnně veškeré ohlašovací povinnosti, které se ke vzniku pracovního úrazu váží.

Zásadně platí, že ohlásit pracovní úraz a smrtelný pracovní úraz musí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu. Nařízení vlády ani § 105 ZP nestanoví přesnou lhůtu, neboť to není ani praktické již z toho důvodu, že jiná je možnost nahlásit pracovní úraz, který se stal v pracovní den přímo na pracovišti zaměstnavatele, jiná je možnost nahlásit úraz, ke kterému došlo např. ve svátek, kdy se na pracovišti zaměstnavatele zdržovali jen někteří zaměstnanci. Je však v zájmu všech, tj. jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance, aby úraz byl oznámen všem zde vyjmenovaným orgánům a institucím urychleně a to především z důvodu včasného a rychlého vyšetření příčin a odškodnění pracovního úrazu.

Nakonec není ani zákoníkem práce ani tímto nařízením vlády stanoven způsob ohlášení, tj. telefon, fax, e-mail apod. Je dáno na volbě zaměstnavatele, který způsob bude považovat za vhodný. Je však potřebné, aby si zaměstnavatel zjistil jméno osoby, které úraz ohlásil nebo měl jiný doklad o splnění této povinnosti. Předpokládáme, že v praxi se bude nejvíce používat elektronická pošta.

Příslušnému útvaru Policie České republiky hlásí zaměstnavatel pracovní úrazy za podmínky, že zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin. Povinnost státních orgánů oznamovat státnímu zástupci nebo policejním orgánům skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, vyplývá z ustanovení § 8 odst. 1 věta druhá trestního řádu. Vlastní posouzení skutečností, že v souvislosti s pracovním



úrazem byl spáchán trestný čin je v konkrétním případě však výhradně na zaměstnavateli samotném, neboť se nemusí jednat o úmyslný trestný čin, ale o čin nedbalostní.

Zásadně a bez zbytečného odkladu se však hlásí příslušnému útvaru Policie České republiky všechny smrtelné pracovní úrazy, tj. ve smyslu definice obsažené v ustanovení § 3 veškerá poškození zdraví, která způsobila smrt po úrazu, nebo na jejichž následky zaměstnanec zemřel nejpozději do jednoho roku.

Odborové organizaci nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebude jistě zaměstnavatel sdělovat pracovní úraz písemně, když potřebuje urychleně jejich spolupráci při vyšetřování příčin úrazu. Odborové organizaci nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci uvedeným pod písm. b) odstavce 1 i odstavce 2 je zaměstnavatel povinen ohlásit pracovní úraz nebo smrtelný pracovní úraz pouze v případě, že u zaměstnavatele působí. Tato povinnost je odvozena z § 105 odst. 1 věta první ZP, neboť toto ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu mimo jiné za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast BOZP

Příslušnému oblastnímu inspektorátu práce je zaměstnavatel povinen ohlásit opět bez zbytečného odkladu každý smrtelný pracovní úraz a každý pracovní úraz, vyžaduje-li poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů. Tato povinnost je odvozena od § 105 odst. 4 ZP. Podle § 4 zákona č. 251/2005 Sb. Státní úřad inspekce práce totiž vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, již se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

Je třeba si uvědomit zásadní rozdíl mezi lhůtou 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti ve smyslu § 105 odst. 2 ZP, pro povinnost sepsat záznam o úrazu, lhůtou 5tidenní hospitalizace zaměstnance pro ohlašovací povinnost oblastnímu inspektorátu práce a lhůtou pro sepsání záznamu o úrazu do 5 pracovních dnů po oznámení.



Zaměstnavatelé, pokud vykonávají činnost spojenou s ochranou a využíváním ložisek nerostů, hornickou činností nebo činností prováděnou hornickým způsobem a při výrobě výbušnin a používání výbušnin a používání výbušnin k trhacím pracím a ohňostrojným pracím spadají ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů (jinak i citovanému poznámce pod čarou) pod vrchní dozor orgánů státní báňské správy. Tito zaměstnavatelé tedy hlásí všechny smrtelné pracovní úrazy a závažné pracovní úrazy příslušnému obvodnímu báňskému úřadu.

Pojem závažný pracovní úraz je zaveden v zákoně č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě a ve vyhlášce č. 22/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti při dobývání nevyhrazených nerostů pod zemí již od r. 1988. Z toho důvodu bylo také původní ustanovení § 3 odst. 1 písm. e) a odst. 2 písm. d) nařízení vlády č. 494/2001 Sb. rozčleněno do dvou samostatných ustanovení (ustanovení § 4 odst. 1 písm. c) a d) nařízení vlády č. 210/2010 Sb.). Lhůta 5tídenční hospitalizace zaměstnance pro ohlašovací povinnost orgánu inspekce práce zde neplatí.

Pod písmenem e) jak v odstavci 1, tak v odstavci 2 je stanovena obecná povinnost každého zaměstnavatele ohlásit úraz nebo smrtelný pracovní úraz zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil. Odkaz pod čarou na § 42 a § 13 odst. 2 písm. h) ZP a § 2 tohoto nařízení vlády platí i zde. Obě tato ustanovení reagují na skutečnost, že příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu vyšetřuje především sám vlastní zaměstnavatel postiženého zaměstnance, neboť celé toto ustanovení stejně jako nařízení vlády je postaveno na vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec. Je proto třeba neprodleně ohlásit pracovní úraz zaměstnance jeho vlastnímu zaměstnavateli, aby ten mohl podniknout všechny kroky potřebné k vyšetření příčin a okolností úrazu a aby také zařídil nahlášení úrazu pojišťovně a ostatním institucím v zájmu urychleného odškodnění úrazu.

Na tuto povinnost pak bezprostředně navazuje povinnost uložená zaměstnavateli postiženého zaměstnance – vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP. Jak bylo uvedeno výše, v případě, že by zaměstnavatel, u něhož k úrazu došlo, neumožnil zaměstnavateli poškozeného zaměstnance provést řádné



vyšetření okolností a příčin úrazu, resp. provést rekonstrukci úrazu, pak musí tento zaměstnavatel požádat o spolupráci orgány inspekce práce nebo Policii.

Na rozdíl od právní úpravy obsažené v nařízení vlády č. 494/2001 Sb. organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu zaměstnavatel vznik pracovního úrazu nebo smrtelného úrazu již bez zbytečného odkladu nehlásí!

Novinkou nového nařízení vlády je, že se smrtelný pracovní úraz i každý pracovní úraz má zaměstnavatel povinnost hlásit zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec postižen. Nařízení vlády č. 494/2001 Sb. ukládalo tuto povinnost zaměstnavateli pouze v případě smrtelného pracovního úrazu. Ve smyslu ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění totiž zaniká dnem úmrtí pojištěnce zdravotní pojištění. Podle ustanovení § 45 odst. 4 téhož zákona platí, že zaměstnavatelé jsou povinni příslušné zdravotní pojišťovně zasílat kopie záznamů o pracovních úrazech, a to najednou za uplynulý kalendářní měsíc, vždy nejpozději do pátého dne následujícího měsíce. Při nesplnění této povinnosti může příslušná zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 Kč.

Jinak zdravotní pojišťovna může uplatnit vůči zaměstnavateli ještě další sankce. Podle ustanovení § 45 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb. může příslušná zdravotní pojišťovna vyměřit přírážku k pojistnému zaměstnavateli, u něhož došlo v uplynulém kalendářním roce k opakovanému výskytu pracovních úrazů nebo nemocí z povolání ze stejných příčin a v důsledku toho i ke zvýšení nákladů na zdravotní péči, s výjimkou těch pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, jejichž příčina je nezjištěna nebo k nimž došlo ohrožením zvířaty nebo přírodními živly anebo v důsledku protiprávního jednání třetích osob. Příslušná zdravotní pojišťovna vyměří zaměstnavateli podle odstavce 1 přírážku k pojistnému až do výše 5 % z podílu na jím hrazeném pojistném všech zaměstnanců.

### **Zasílání záznamu o úrazu**

Zasílání záznamu o úrazu je upraveno v § 5 a § 6 nového nařízení vlády. Záznamy o pracovních úrazech zasílá zaměstnavatel souhrnně za uplynulý měsíc nejpozději do pátého dne následujícího měsíce. Zde se jedná o lhůtu počítanou v kalendářních dnech. Vzhledem k tomu, že jak v § 5, tak v § 6 je však použito slůvko „nejpozději“, je nesporné, že zákonodárce vede



zaměstnavatele k tomu, aby obě tyto lhůty byly pro něj nejzazším termínem. Tato právní úprava je převzata z nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

V tomto ustanovení se upřesňuje, že zaměstnavatel, který spadá pod působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce je povinen zaslat záznam o pracovním úrazu (zde se jedná o pracovní úrazy s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny) místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, příslušné zdravotní pojišťovně postiženého zaměstnance a organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

V novém nařízení je určitá změna týkající se hlášení pracovních úrazů a smrtelných úrazů organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

V současně době jedná o Českou pojišťovnu, a.s. nebo o Kooperativu, a.s., neboť tyto dvě pojišťovny provádějí na základě zákonného zmocnění v ustanovení § 205d starého zákoníku práce a vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, u všech zaměstnavatelů zaměstnávajících alespoň jednoho zaměstnance zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s jedinou výjimkou, a tou jsou zaměstnavatelé, kteří mají ve smyslu ustanovení § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, postavení organizační složky státu. Z toho tedy vyplývá, že na zaměstnavatele, kteří mají ze zákona postavení organizační složky státu se povinnost uvedená v ustanovení § 6 písm. e) nevztahuje, neboť tito zaměstnavatelé odškodňují úrazy přímo ze svého rozpočtu.

V nařízení vlády č. 494/2001 Sb. byla zakotvena povinnost hlásit, tj. oznamovat telefonicky, faxem nebo e mailem vznik pracovního úrazu nebo smrtelného úrazu bez zbytečného odkladu z důvodu včasného a rychlého odškodnění všech nároků vzniklých zaměstnanci z titulu pracovního úrazu nebo smrtelného pracovního úrazu, jedná-li se o pojistnou událost. Nebyla tam ale zakotvena povinnost zasílat záznam o úrazu v papírovém vyhotovení těmto pojišťovnám. Tento způsob se neosvědčil a obě pojišťovny vyžadovaly písemné vyhotovení záznamu o pracovním úrazu jako podklad pro likvidaci pojistné události a naopak považovaly telefonické, faxové nebo e mailové oznámení pojistné události za nadbytečně a předčasné. Z toho důvodu nové nařízení vlády již neuvádí pojišťovny, u kterých



je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v ustanovení § 4 a neukládá zaměstnavateli povinnost ohlásit jim pracovní úraz telefonicky, ale pouze mezi institucemi, kterým se zasílá záznam o úrazu písemně nebo elektronicky.

Pokud se týká rozdělení příslušnosti mezi místně příslušné oblastní inspektoráty práce a místně příslušné obvodní báňské úřady platí i zde, že zaměstnavatelé, pokud vykonávají činnost spojenou s ochranou a využíváním ložisek nerostů, hornickou činností nebo činností prováděnou hornickým způsobem a při výrobě výbušnin a používání výbušnin a používání výbušnin k trhacím pracím a ohňostrojovým pracím spadají ve smyslu 39 odst. 1 zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů (jinak citovanému v poznámce pod čarou u ustanovení § 4 nařízení) pod vrchní dozor orgánů státní báňské správy. Tito zaměstnavatelé hlásí všechny pracovní úrazy, které vyžadují pracovní neschopnost delší než 3 dny příslušnému obvodnímu báňskému úřadu.

Pokud se týká povinnosti zaslat záznam o úrazu příslušné zdravotní pojišťovně, tak tato povinnost je zaměstnavatelům uložena jednak z důvodu kontroly informačního systému pojišťoven a pak také z toho důvodu, že podle § 45 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění může příslušná zdravotní pojišťovna vyměřit přirážku k pojistnému zaměstnavateli, u něhož došlo v uplynulém kalendářním roce k opakovanému výskytu pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, ze stejných příčin a v důsledku toho i ke zvýšení nákladů na zdravotní péči.

V praxi bude nezbytné vypracovat záznam o úrazu minimálně v pěti nebo šesti vyhotoveních, podle toho jestli jedno vyhotovení zasílá nebo nezasílá územně příslušnému útvaru Policie České republiky. Jak již vyplývá z § 105 ZP, jedno vyhotovení musí zaměstnavatel předat úrazem postiženému zaměstnanci nebo v případě smrtelného úrazu pozůstalým. Další vyhotovení bude zasílat příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, další zdravotní pojišťovně, u které je úrazem postižený zaměstnanec pojištěn, další organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Poslední vyhotovení si musí zaměstnavatel ponechat pro svoji potřebu.



### **Záznam o úrazu – hlášení změn**

Nové nařízení vlády – jak jsme uváděli výše – muselo transponovat mimo jiné nové nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a BOZP a na to navazující Evropskou statistiku pracovních úrazů (ESAW), obsahující soubor ukazatelů, každoročně v členských zemích zjišťovaných. Tato statistika byla upravena až v roce 2008.

To způsobilo problémem s aplikací nařízení vlády č. 494/2001 Sb., protože toto nařízení vlády zachycuje pouze skutečnosti, které nastaly v době do pátého dne následujícího měsíce poté, co k úrazu došlo, neboť v té lhůtě se musí záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím zaslat. V důsledku toho však v něm nelze podchytit skutečnosti, které nastanou později. Vedle délky hospitalizace, zjištění jejich příčin či zdrojů úrazu či úmrtí úrazem postiženého zaměstnance v průběhu jednoho roku po úrazovém ději (nařízení vlády si definuje pro své účely smrtelný pracovní úraz jako úraz, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku po úrazu zemřel), jde zejména o zachycení délky pracovní neschopnosti. Protože tento údaj v záznamu o úrazu vůbec nefiguruje, je nutno délku odhadovat, což b zkresluje statistické vykazování. Eurostat v Evropské statistice pracovních úrazů (ESAW) však tento údaj požaduje a data poskytovaná z České republiky postrádají přesnost.

Proto byl zaveden nový formulář o úrazu – hlášení změn, který má podchytit nové skutečnosti, ke kterým po odeslání záznamu o úrazu došlo.

Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen vyhotovit záznam o úrazu – hlášení změn ve všech případech, kdy se po odeslání záznamu o úrazu následně dozví o skutečnostech, které vedou ke změně v něm uvedených údajů. Účelem je zejména zpřesnit statistická sledování údajů, které nastaly poté, co byl záznam o úrazu odeslán, a pro posouzení události jsou významné. Nejdůležitější v tomto směru je poskytování dat ohledně délky pracovní neschopnosti, jak to požaduje Evropská statistika pracovních úrazů (ESAW). Pokud délka pracovní neschopnosti překročila dobu, kdy byl zaslán záznam o úrazu, není možné ji přesně určit. Dosud jsou údaje získávány cestou odhadů za pomoci výsledků statistického výkazu Nem



Úr 1-02. Tento zdroj je však orientační, protože nabízí údaje za celý podnik a nikoli podle jednotlivých případů, jak to požaduje Eurostat.

Z toho důvodu se v odstavci 2 výslovně stanoví, že záznam o úrazu – hlášení změn vyhotoví zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance v případě, že

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

Toto ustanovení je kogentní, je tedy zřejmé, že oblastní inspektoráty práce budou kontrolovat jeho dodržování a v případě, kdy by zjistily jeho nedodržování, budou ukládat pokuty podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

V § 8 odst. 3 se stanoví okruh orgánů a institucí shodně s § 6 nařízení vlády. Toto ustanovení je však třeba vykládat spolu s odstavcem 4, kde se ukládá zaměstnavateli povinnost zaslat záznam o úrazu – hlášení změn odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP. Rozdíl mezi odstavcem 3 a odstavcem 4 je pouze v tom, že v odstavci 3 se záznam o úrazu – hlášení změn zasílá nejpozději do pátého dne následujícího měsíce a v odstavci 4 se nestanoví přesná lhůta, v praxi by však měl zaměstnavatel zaslat záznam o úrazu – hlášení změn ve stejnou dobu, tedy nejpozději do pátého dne následujícího měsíce. Věcně je naprosto správné, že záznam o úrazu – hlášení změn se zasílá odborové organizace a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP, protože když se tyto zástupci zaměstnanců účastní vyšetřování příčin úrazů a podepisují záznam o úrazu, je třeba, aby měli přehled i tom, jaké změny nastaly ve vývoji pracovní neschopnosti úrazem postiženého zaměstnance.

## **Závěrečné shrnutí**

1. Záznam o úrazu je úředním dokladem, který slouží pro

- vedení Evidence práce neschopných zaměstnanců pro nemoc a úraz a statistiku pracovních úrazů
- kontrolu orgánů inspekce práce a obvodních báňských úřadů





2. Záznam o úrazu není právním aktem, to znamená, že postižený musí být upozorněn na to, že se proti jeho obsahu nemůže odvolat. Při sepisování záznamu o úrazu by měl být postižený seznámen s tím, že své námitky proti jeho znění by měl uvést přímo na záznamu.
3. Záznam o úrazu musí být zpracován tak, aby i nezúčastněná osoba (zejména orgán inspekce práce, soud apod.) mohla posoudit, za jakých okolností došlo ke vzniku úrazu a kdo nese odpovědnost za vzniklou škodu.
4. Nedoporučuje se, aby zástupce odborové organizace nebo zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP podepisoval záznamy, aniž by se jejich šetření u zaměstnavatele nebo při šetření orgány inspekce práce zúčastnil.
5. Chybné nebo nepravdivě vyplněné záznamy o úrazu se posuzují jako zamlžování důležitých skutečností nutných pro výkon dozoru nad BOZP a pro objasnění okolností pracovního úrazu při jeho odškodňování.

## **Závěr**

**Při zkoumání vazby pracovní doby a úrazovosti ve zdravotnictví nezjistila skupina KA 01 žádné údaje, které by se vymykaly obecné statistice, zejména zjišťované Státním úřadem inspekce práce.**

**Z podkladů odborových organizací v tomto rezortu bylo zjištěno, že funkcionáři odborových organizací nemají čas, aby se podrobně zabývali příčinami a okolnostmi úrazu a aby je – byť v rámci jejich zaměstnavatele – vyhodnocovali. Z toho důvodu také v dotaznících většinou nebyly uvedeny údaje o pracovní době, v které došlo k úrazům. V žádném z dotazníků nebylo potvrzeno, že by odborové funkcionáři zjistili při vyšetřování příčin a okolností pracovních úrazů vazbu na pracovní dobu, resp. na přetíženost zaměstnanců (převážně zaměstnankyň) z důvodu 12 hodinových směn nebo vykonávané práce přesčas. Ani v příčinách pracovních úrazů ve zdravotnictví nebyly zaznamenány žádné mimořádné okolnosti oproti dlouhodobé statistice.**