

7. 2. 2022

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Některé obecné aspekty pracovněprávního úrazu z pohledu zaměstnavatele

Každý zaměstnavatel by měl počítat s tím, že se na jeho pracovišti může stát pracovní úraz. Měl by tedy být připraven situaci řešit, umět zareagovat, vědět, jak postupovat, na koho se obrátit, ale zejména by měl pracovním úrazům předcházet a vytvářet bezpečné pracovní prostředí.

Vytváření bezpečného pracovního prostředí patří mezi základní povinnosti zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel je povinen dodržovat předpisy v oblasti BOZP a PO a řešit tyto v souvislosti nejen s pracovním prostředím (pracovištěm), ale i v souvislosti s výkonem práce konkrétních zaměstnanců. Zejména je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci fyzických i právnických osob. Pokud zaměstnanci pracují na pracovišti jiného zaměstnavatele, je na místě i zde řešit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců spolu s riziky konkrétního místa výkonu práce. Na první pohled zcela jasná a neoddiskutovatelná věc, nicméně v praxi se často setkáváme s tím, že tato složka bývá zaměstnavateli opomíjena nebo řešena ledabyle, kdy bohužel v době, kdy se pracovní úraz již stane, je na řešení leckdy pozdě, přitom by stačilo opravu málo. S ohledem na specifika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s výkonem práce napříč různými odvětvími se samozřejmě liší i konkrétní povinnosti zaměstnavatelů. Rozhodně jiné předpisy bude řešit majitel kadeřnického salonu, jiné majitel restaurace a zcela jiné majitel stavební firmy. Konkrétní předpisy nebo povinnosti však nejsou předmětem tohoto článku. Všichni by ovšem měli řešit následující.

V první řadě, jak již bylo uvedeno, by měl zaměstnavatel řešit bezpečnost pracoviště a požární ochranu tam, kde zaměstnanci vykonávají práci. Kontrola pracoviště a seznámení se s riziky, která jsou s ním spojená, by měla probíhat nejen při zahájení provozu, resp. před nástupem zaměstnanců k výkonu práce, ale zaměstnavatel by měl pracoviště kontrolovat pravidelně (minimálně jednou za rok) a zjištěné závady nebo rizika by měl obratem řešit a zároveň by měl o těchto informovat své zaměstnance a poučit je, jak se s ohledem na ně chovat.

Informovanost a poučení zaměstnanců je naprostý základ jakékoliv prevence, přesto i tato složka je velmi často zanedbávána. Přesto je třeba, aby zaměstnavatel prováděl před nástupem a následně v pravidelných intervalech školení ohledně BOZP a PO. Povinností zaměstnavatele je tedy zaměstnance před nástupem do práce a poté pravidelně v rámci výkonu práce proškolovat a ověřovat znalosti zaměstnanců na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a též na poli požární ochrany. Samozřejmostí je i vedení řádné dokumentace. Pokud zaměstnavatel své zaměstnance školí, je třeba o tom mít vedené záznamy, je třeba vést osnovy školení, mít vytvořenou dokumentaci s jeho obsahem a veškerou prevenci tak mít sepsanou v dokumentech, které jsou k dispozici zaměstnancům na pracovišti a zaměstnanci s ní musí být seznámeni.

Zaměstnavatel nejen že je povinen zaměstnance proškolit, je zároveň povinen provádět i kontrolu dodržování BOZP a jak již bylo uvedeno, kontrolu pracoviště a pracovního prostředí, a to včetně zařízení, která jsou na pracovišti nejen k výkonu práce, ale i v rámci odpočinkového času pro zaměstnance, tedy např. i kávovary.

Zcela samostatnou kapitolou jsou pak lékařské prohlídky před nástupem do práce a případné

zajištění lékařských služeb během provozu v případě potřeby u konkrétních zaměstnavatelů.

Jak je patrné, o prevenci by se dalo hovořit dlouhé hodiny, nicméně je skutečně důležité jí věnovat náležitou pozornost. V opačném případě totiž hrozí nejen řešení pracovního úrazu před inspekcí práce, ale také může hrozit zahájení trestního řízení a řešení věci před občanskoprávním soudem, neboť pracovní úraz může leckdy skončit tragicky a právě v takové situaci je opravdu velká výhoda mít na poli prevence vše v pořádku a skutečně být v této oblasti vzorný zaměstnavatel. V případě, že se pracovní úraz stane, je zaměstnavatel povinen postupovat podle ustanovení § 105 zákona č. [262/2006](#) Sb. Zákoník práce.

„§ 105 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

(1) Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen **objasnit příčiny a okolnosti vzniku** tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

(2) Zaměstnavatel je povinen vést v knize úrazů **evidenci o všech úrazech**, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

(3) Zaměstnavatel je povinen **vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech**, jejichž následkem došlo:

- a)** ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo
- b)** k úmrtí zaměstnance.

Jedno vyhotovení záznamu o úrazu je povinen zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

(4) Zaměstnavatel je povinen **ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím**.

(5) Zaměstnavatel je povinen přijímat **opatření proti opakování pracovních úrazů**.

(6) Zaměstnavatel je povinen vést **evidenci zaměstnanců**, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.

(7) Vláda stanoví nařízením

- a)** způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů,
- b)** ohlašování úrazů,
- c)** vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu - hlášení změn,
- d)** okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz, zasílá záznam o úrazu a záznam o

úrazu - hlášení změn,

e) co se rozumí smrtelným pracovním úrazem pro statistické účely,

f) vzor záznamu o úrazu a vzor záznamu o úrazu - hlášení změn.“

Pokud to tedy shrneme, jakmile se stane pracovní úraz, měl by se zaměstnavatel snažit zjistit, co se stalo, jak se to stalo, kdo u toho byl, co předcházelo a o všech těchto podrobnostech ideálně vytvořit záznam. V případě, že totiž zaměstnavatel neprovede takové šetření, vystavuje se riziku udělení pokuty. Dále je na místě připravit potřebnou dokumentaci ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, tedy jeho pracovněprávní dokumentaci, provedená školení, kterých byl účasten, případně další související informace a nahlásit vše příslušným institucím, mezi které patří dle konkrétního typu pracovního úrazu územně příslušný útvar Policie ČR, odborové organizace, oblastní inspektorát práce, případně báňský úřad či zaměstnavatel, jehož zaměstnanec vykonával práci na našem pracovišti a v neposlední řadě zdravotní pojišťovně. Podrobnosti ohledně evidence, ohlašování a záznamové povinnosti stanovuje Nařízení vlády č. [201/2010](#) Sb. S ohledem na odpovědnost zaměstnavatele nejen v rovině pracovněprávní, ale i v rovině soukromoprávní, případně možné rovině trestněprávní, není od věci mít v záloze kontakt na advokáta majícího znalosti konkrétního provozu, na kterého je ideální se v případě pracovního úrazu ihned obrátit a případně s ním celou záležitost ihned konzultovat a řešit. Jak však bylo několikrát zmíněno, nejdůležitější je prevence, která je v případě pracovního úrazu schopna ušetřit nejen finanční prostředky, ale i ušetřit zaměstnavatele soudních tahanic, případně trestního stíhání, neboť pokud zaměstnavatel postupuje svědomitě a zajišťuje shora uvedené, pak tato skutečnost má významný vliv ve všech ohledech.

Mgr. Hedvika Kulhánková,
právník



JELÍNEK & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ | ATTORNEYS AT LAW

Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)