

Pracovní úrazovost zaměstnanců v sociálních službách a vybraná judikatura

📅 22.12.2021

Occupational injuries of employees in social services and selected case law

Josef Senčík¹, Marek Nechvátal¹, Petr Mrkvička¹, Martin Štefko²

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., sencikj@vubp-praha.cz, nechvatal@vubp-praha.cz, mrkvicka@vubp-praha.cz

²Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., stefkom@prf.cuni.cz

pracovní úrazovost

sociální služby

zaměstnanci

soudní rozhodnutí

náhrada újmy

Abstrakt

Pracovní úrazovost zaměstnanců v sociálních službách v posledních letech mírně stoupá. Hlavní příčinou většiny pracovních úrazů je nedostatečně odhadnuté riziko. To souvisí také s analyzovanými modelovými případy, kterým je věnován prostor z pohledu odpovědnosti zaměstnavatele, poskytovatele sociálních služeb za újmu způsobenou zaměstnancům, pracovníkům v sociálních službách. Z analýzy judikatury všech civilních soudů v České republice plyne, že právní úprava dostatečně chrání pracovníky v sociálních službách, a to i v mezních situacích, které jejich profese přináší. Mají-li pojistitelé o pracovních úrazech pochybnosti, trvají na tom, aby ve věci rozhodl soud. Podrobněji je pak analyzováno podvrtnutí bederní páteře a fyzické napadení pracovníka klientem.

Klíčová slova: pracovní úrazovost, sociální služby, zaměstnanci, soudní rozhodnutí, náhrada újmy

Abstract

The occupational accident rate of employees in social services has been rising slightly in recent years. The main cause is an insufficiently estimated risk. We analysed model cases from the perspective of the employer, the provider of social services, which is responsible for the harm caused to employees in social services. An analysis of the case law of all civil courts in the Czech Republic shows that the law sufficiently protects social workers. If insurers doubt a work accident, the court decides. The lumbar spine injury and the physical assault of the client are analysed in more detail.

Keywords: occupational accidents, social services, employees, court decisions, compensation for damage

Přijat k publikování / Received for publication 15. 11. 2021

1. Úvod

Jedním z hlavních cílů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) je prevence vzniku pracovních úrazů, a tedy i omezování jejich výskytu. Nejinak je tomu i v oblasti sociálních služeb, ve které je zaměstnáno cca 85 000^[1] zaměstnanců [1]. V této oblasti dochází každoročně k cca 400 až 600 pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny (dále označováno pouze jako "pracovní úraz"^[2]). V porovnání s celkovým počtem pracovních úrazů, které jsou v České republice každoročně zaznamenány, představují pracovní úrazy zaměstnanců v oblasti sociálních služeb cca 1 procento těchto případů.

Cílem tohoto článku je seznámit odbornou veřejnost s pracovními úrazy u zaměstnanců v sociálních službách a zároveň s relevantní soudní judikaturou.

2. Základní charakteristika zaměstnanců v sociálních službách a přehled statistiky pracovní úrazovosti

Zaměstnanci v sociálních službách představují skupinu zaměstnanců, u nichž převažuje psychicky a často i fyzicky náročná práce s klienty [2]. Jedná se o zaměstnání, které vykonávají převážně ženy. Tato práce zároveň v minulosti neměla dostatečně vysoký společenský kredit [3], což se mnohdy odráželo na kvalitě pracovní síly. Z dosavadních zkušeností autorů tohoto příspěvku také plyne, že zaměstnavatelé v oblasti sociálních služeb nevěnují BOZP dostatečnou pozornost. Tomu odpovídají i údaje uvedené v záznamech o úrazech, které odesílají zaměstnavatelé příslušným oblastním inspektorátům práce a které mají autoři tohoto příspěvku k dispozici. Všechny tyto skutečnosti mají vliv na pracovní úrazovost.

V datech, které jsou autorům tohoto příspěvku v rámci statistik, které zpracovává Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. (VÚBP), k dispozici, je možné identifikovat pracovní úrazy zaměstnanců v sociálních službách. Konkrétně se jedná o pracovní úrazy zaměstnanců působících v profesích (dle klasifikace KZAM):

- 2446 - odborní pracovníci v oblasti sociální péče (odborní sociální pracovníci, kromě řadových - hl. třída 3),
- 3443 - pracovníci sociálního a důchodového zabezpečení,
- 3460 - sociální pracovníci,
- 5132 - pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a institucích.

I přesto, že sem pracovníci sociálního a důchodového zabezpečení (KZAM 3443) pravděpodobně nepatří, byly do celkové statistiky zahrnuti. Představují totiž skupinu zaměstnanců, kteří vykonávají především administrativní činnost, která se sociálními službami souvisí. Tato skupina (typicky úředníci okresních správ sociálního zabezpečení, nejčastěji v oblasti dávkových systémů) by tak mohla reprezentovat pracovníky v sociálních službách, kteří vykonávají pouze administrativní činnosti.

Jak bylo možné předpokládat, nemá tato skupina téměř žádné pracovní úrazy. Ve sledovaném období (2012-2018^[3]) to bylo jen 13 případů, z toho žádný závažný (viz dále). Celkovou statistiku, kterou má tato část článku představit, to nezkrusí. Většina uvedených pracovníků se zranila při chůzi, tedy na pracovišti uvnitř budovy nebo venku v terénu, vlastní vinou (pádem osoby). V terénu se jednalo o pohyb po povrchu, který byl mokrý, zmrzlý, kluzký, nerovný, se schody apod. Podle zkušeností jsou k těmto pracovním úrazům náchylní zejména pracovníci starší, např. nad 50 let, a spíše ženy než muži.

U výše uvedených profesí zaměstnanců a s nimi souvisejících pracovních úrazů platí pro roky 2012 až 2018 následující:



- ❖ nejčastěji se pracovní úrazy vyskytují u profesí [4]:
 - ❖ pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a institucích (71 % pracovních úrazů, z toho 82 % žen),
 - ❖ sociální pracovníci (25 % pracovních úrazů, z toho 91 % žen),
 - ❖ odborní pracovníci v oblasti sociální péče (odborní sociální pracovníci, kromě řadových - hl. třída 3) (4 % pracovních úrazů, z toho 90 % žen).

Pracovní úrazy se dělí na smrtelné pracovní úrazy s takovým poškozením zdraví, na jehož následky postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemře, závažné pracovní úrazy s takovým poškozením zdraví, kdy je hospitalizace postiženého zaměstnance delší než 5 dnů a na ostatní pracovní úrazy, kdy jde o takové poškození zdraví, jehož následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny.

V období 2012-2018 k žádnému smrtelnému pracovnímu úrazu zaměstnance v sociálních službách nedošlo. Převážnou většinu (98 %) z 2 997 pracovních úrazů tvoří ostatní pracovní úrazy a zbytek závažné pracovní úrazy (2 %) (viz tabulky dále).

U výše uvedených profesí pak docházelo k pracovním úrazům v důsledku (viz tabulka dále):

- ❖ chůze (33 %),
- ❖ fyzického zacházení n. s. (13 %),
- ❖ zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů (10 %),
- ❖ zacházení s lidmi n. s. (10 %).

U výše uvedených profesí pak docházelo k pracovním úrazům na základě příčin (viz tabulka dále):

- ❖ špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko,
- ❖ nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy) a riziko práce,
- ❖ nezjištěné příčiny,
- ❖ ohrožení jinými osobami (odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiná nesprávná či nebezpečná jednání druhých osob).

KZAM, KÓD A NÁZEV ZAMĚSTNÁNÍ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2012 - 2018	ČETNOS
2446 Odborní pracovníci v oblasti sociální péče (odborní sociální pracovníci, kromě řadových - hl. třída 3)	12	3	9	38	12	17	33	124	4,1

KZAM, KÓD A NÁZEV ZAMĚSTNÁNÍ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2012 - 2018	ČETNOS
3443 Pracovníci sociálního a důchodového zabezpečení	1	1	1	1	3	2	4	13	0,4
3460 Sociální pracovníci	102	122	123	119	98	92	81	737	24,6
5132 Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a institucích	264	267	335	257	326	322	352	2 123	70,8
Celkem	379	393	468	415	439	433	470	2 997	100,0

Tab. 1: Pracovní úrazy zaměstnanců v sociálních službách 2012-2018 [4]

KZAM	POČET PRACOVNÍCH ÚRAZŮ 2012 AŽ 2018 - MUŽI	POČET PRACOVNÍCH ÚRAZŮ 2012 AŽ 2018 - ŽENY	POČET PRACOVNÍCH ÚRAZŮ 2012 AŽ 2018
24460 Odborní pracovníci v oblasti sociální péče /odborní sociální pracovníci, kromě řadových - hl. třída 3/	13	111	124
34430 Pracovníci sociálního a důchodového zabezpečení	2	11	13
34600 Sociální pracovníci	68	669	737

51320 Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a podobných institucích	379	1 744	2 123
Celkem	462	2 535	2 997

Tab. 2: Pracovní úrazy zaměstnanců v sociálních službách v letech 2012-2018 dle pohlaví [4]

KZAM	OSTATNÍ PRACOVNÍ ÚRAZY 2012 - 2018	ZÁVAŽNÉ PRACOVNÍ ÚRAZY 2012 - 2018	POČET PRACOVNÍCH ÚRAZŮ 2012 - 2018
24460 Odborní pracovníci v oblasti sociální péče /odborní sociální pracovníci, kromě řadových - hl. třída 3/	121	3	124
34430 Pracovníci sociálního a důchodového zabezpečení	13	0	13
34600 Sociální pracovníci	726	11	737
51320 Pečovatelé a pomocní ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a podobných institucích	2 086	37	2 123
Celkem	2 946	51	2 997

Tab. 3: Pracovní úrazy zaměstnanců v sociálních službách v letech 2012-2018 dle jejich závažnosti [4]

PRACOVNÍ ČINNOST	POČET PRACOVNÍCH ÚRAZŮ 2012 - 2018	RELATIVNÍ ČETNOST (%)	KUMULATIVNÍ RELATIVNÍ ČETNOST (%)
Chůze	1 002	33,4	33,4
Fyzické zacházení	355	11,8	45,2
Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, rostlin, živočichů	288	9,6	54,8

Zacházení s lidmi	277	9,2	64,0
Péče a laické (nelékařské) zacházení	154	5,1	69,1
Pomoc a osobní hygiena (mytí, toaleta)	120	4,0	73,1
Zacházení při nemocech a nákazách	87	2,9	76,0
Čištění a mytí, desinfekce, zametání, proplachování, máchání, praní	78	2,6	78,6

Tab. 4: Pracovní úrazy zaměstnanců v sociálních službách v letech 2012-2018 dle činnosti při úrazu [4]

PŘÍČINA	POČET PRACOVNÍCH ÚRAZŮ 2012 - 2018	RELATIVNÍ ČETNOST (%)	KUMULATIVNÍ RELATIVNÍ ČETNOST (%)
Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko	2 170	72,4	72,4
Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyzilogické stavy) a riziko práce	548	18,3	90,7
Nezjištěné příčiny	98	3,3	94,0
Ohrožení jinými osobami (odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiná nesprávná či nebezpečná jednání druhých osob)	89	3,0	97,0
Nepříznivý stav nebo vadně uspořádání pracoviště, popř. komunikace (i když je pracoviště zdrojem úrazu)	30	1,0	98,0
Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu (nikoli pracoviště)	25	0,8	98,8
Ohrožení zvířaty a přírodními živly	20	0,7	99,5

Používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce vč. jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru	13	0,4	99,9
Nepoužívání (nesprávně používání) předepsaných a přidělených osobních ochranných pracovních prostředků (přístrojů)	4	0,1	100,0

Tab. 5: Pracovní úrazy zaměstnanců v sociálních službách v letech 2012-2018 dle příčin [4]

Na základě výše uvedeného tak lze předpokládat, že jedním z největších problémů je právě špatně odhadnuté riziko, a tedy nedostatečná pozornost, která je BOZP věnována. I přesto, že se dále zmiňované případy nemusí přímo špatně odhadnutého rizika týkat, je z pohledu BOZP nasnadě dále popisované zohlednit například v rámci školení BOZP. To by mělo přispět k minimalizaci rizik, které mohou zaměstnance ovlivnit. Rozhodování o tom, zda se pak jedná o pracovní úraz, popřípadě o případné krácení a následně o tom, jaká je odpovědnost zaměstnavatele újmou způsobené zaměstnancům, je pak již na soudech.

3. Odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci

Zabezpečení zaměstnance pro případ nemoci z povolání či pracovního úrazu není v České republice stále řešeno prostřednictvím úrazového pojištění, ale pracovníprávní úpravou odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Zákon o úrazovém pojištění však nikdy nenabyl účinnosti a byl nakonec zcela zrušen [5], [6], [7], [8].

Jedná se tak o institut objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za výsledek - za poškození zdraví (škodu), které zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel odpovídá i v případě, že škodu způsobila jiná osoba, a též v případě, že škodu nezavinil. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za ztrátu na výdělku, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a případně též věcnou škodu. Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout: náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, přiměřených nákladů spojených s pohřbem, nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a eventuálně též náhradu věcné škody.

Předmětná právní úprava byla po sovětském vzoru zavedena prakticky od počátku 60. let minulého století a nezměnila se ani s přijetím nového zákoníku práce [9]. V současné době přitom již neodpovídá zásadním změnám ve společnosti a národním hospodářství, k nimž došlo od té doby [10]. S účinností od 1. 1. 1993 bylo sice zavedeno zákonné pojištění zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, toto (tehdy deklarované) dočasné opatření však problém pouze zmírnilo, nikoliv vyřešilo. Klasik říká, že nic netrvá déle než dočasné opatření. Ve zkoumaném příkladu pojištění zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem či nemocí z povolání vláda v nedávné době konstatovala, že platná úprava je dostatečná a upustila od jakékoliv reformy této úpravy.

3.1. Nároky na jednotlivá plnění

Pokud zaměstnanec zaměstnavatele v sociálních službách (dále označován jako "sociální pracovník^[4]") utrpí pracovní úraz, pak je povinností zaměstnavatele ho odškodnit. Systém je vybudován na principu úplné kompenzace. To

znamená, že sociální pracovník bude odškodněn za utrpěnou bolest, za ztížení osobního, rodinného i sportovního života, za vynaložené léčebné výlohy, jakož mu bude nahrazen i ušlý příjem a veškerá další způsobená škoda. Právní úprava v tomto ohledu nabízí řadu nároků, které může sociální pracovník uplatnit, a to konkrétně náhradu ztráty na výdělků po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti, náhradu ztráty na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a věcnou škodu. Je povinností zaměstnance tvrdit a prokazovat, jaká újma mu vznikla.

Pro potřeby řešení projektu institucionální podpory [11] byly obeslány všechny okresní a krajské soudy se žádostí o poskytnutí všech rozhodnutí týkajících se újmy na zdraví u pracovníků v sociálních službách. Výzkumný tým shromáždil následně několik set rozhodnutí a vyseletoval desítky judikátů, které se týkaly pracovních úrazů a odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovníkům v sociálních službách. Tato soudní rozhodnutí pak byla podrobena podrobné analýze.

Z hlediska praktických poznatků spojených s uplatněním jednotlivých nároků je z analyzovaných případů zřejmé, že platná úprava je pro laika obtížně srozumitelná a zraněný sociální pracovník má jen mlhavou představu, o co může žádat a co může dostat. Nejvyšší částku zatím požadoval pracovník na Praze 6, a sice 200 mil. amerických dolarů. Finální přiznaná hodnota byla v českých korunách a nepřesahovala významně 25 tisíc korun [12].

Stává se, že sociální pracovníci dále konají svou práci a niče nežadají, neboť se sami stydí za utrpěný úraz. Ti, kteří požádají o odškodnění, pak zase neví, co musí prokazovat a že musí uplatnit též např. nárok na valorizaci. Například v jednom případě Nejvyšší soud konstatoval, že *„Zvýšení (úpravu) náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle nařízení vlády, vydaných na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 202 odst. 2 zák. práce, lze poškozenému zaměstnanci v řízení před soudem přiznat, jen jestliže je uplatnil v žalobě nebo soudem připuštěnou změnou žaloby.“* [13]. Tento mechanismus je dobře znám i ze zdravotnických povolání, kdy řada lékařů i zdravotnických pracovníků neuplatňuje svá práva.

Zaměstnavatel je v souladu s ustanovení § 105 zákoníku práce povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu. Zraněný zaměstnanec má právo se vyšetřování zúčastnit, pokud mu to zdravotní stav dovolí. Vyšetřování by se měli účastnit svědci, zástupci odborové organizace, přičemž zaměstnavatel by bez vážných důvodů neměl měnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Ve zkoumaných případech zaměstnavatel obvykle odpovědnost uznal, pojišťovna, u které je pro tyto případy pojištěn, však odmítla plnit. Z tohoto důvodu je nutno konstatovat, že pojišťovna má rozhodující slovo, byť to ze zákoníku práce nevyplývá, a proto relativně často musí sociální pracovník žalovat svého zaměstnavatele, aby se domohl odškodnění.

Proto je pro zraněného sociálního pracovníka obvykle problém v reálném čase získat aspoň nějaké plnění za utrpěný úraz, jehož povahu pracovního úrazu zaměstnavatel nezpochybňuje. Zaměstnanec obvykle není schopen bez dalšího prokázat existenci příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Výrazným limitem je obtížnost prokázání výše ušlého výdělků. V souladu s platnou judikaturou nelze při stanovení průměrného výdělků před vznikem škody vycházet z příjmů, které poškozený pobíral od bývalého zaměstnavatele, pokud jde o nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti až poté, kdy pracovní poměr poškozeného zaměstnance u zaměstnavatele, který mu za škodu odpovídá, skončil z jiných důvodů než pro následky pracovního úrazu. Nejvyšší soud rozhodl, že v příčinné souvislosti s pracovním úrazem je v takovém případě taková ztráta na výdělků, která vychází z průměrného výdělků, jehož by poškozený zaměstnanec prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by pro něj vykonal, kdyby k pracovnímu úrazu nedošlo [14]. Poškozený zaměstnanec je pak v podstatě nucen prokázat, kolik by dostal za práci konanou pro jiného zaměstnavatele zaplacenou, kdyby nebyl postižen pracovním úrazem či nemocí z povolání. Výrazně jednodušší je situace, pokud poškozený zaměstnanec se stane uchazečem o zaměstnání. V takovém případě se ze zákona za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z

povolání považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Pobíral-li ovšem zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

4. Podvrtnutí bederní páteře a násilí vůči sociálnímu pracovníkovi

Jak bylo ukázáno, český systém podporuje vznik soudních sporů, které ovšem často končí smírem, tedy narovnáním, viz některá soudní rozhodnutí např. [15] a [16]. Dojde-li již k plnohodnotnému soudnímu řízení, pak pouze v minimu případů se zaměstnavatel odvolá proti rozhodnutí soudu prvního stupně, a to z důvodu, že na rozdíl od zraněného zaměstnance není zaměstnavatel osvobozen od úhrady soudního poplatku.^[5]

Z těch případů, které skutečně byly věcně projednány soudem, byly vybrány dva modelové.^[6] První modelový případ se týká podvrtnutí bederní páteře, druhý případ pak násilí vůči sociálnímu pracovníkovi. První je poměrně častým úrazem, zatímco druhý reprezentuje okrajovou situaci, jejíž incidence je nicméně bohužel na vzestupu. Oba případy tak plasticky ukazují právní úpravu „v akci“ jednak v situacích, kdy k nim dojde při výkonu práce, jednak v mezních případech, které jsou tak říkajíc „na hraně“ a demonstrují limity současného systému.

4.1. Podvrtnutí bederní páteře

Skutkově si situaci můžeme představit tak, že sociální pracovník na procházce doprovází klienta domova pro seniory, který znenadání uklouzne a hrozí, že upadne. Sociální pracovník jej zachytí, zabrání jeho pádu, sám však padá na bok a poraní si páteř.^[7] Objektivní nález, kterému soud nakonec přisvědčil, je možno laicky označit za podvrtnutí bederní páteře.^[8] O tomto onemocnění se již poměrně dlouhou dobu diskutuje jako o možné nemoci z povolání, zatím však k uznání a uvedení do seznamu nemocí z povolání ([17]) nedošlo, což je nepochybně v neprospěch zraněných sociálních pracovníků.

Jelikož se nejedná o nemoc z povolání, je možné považovat náhradu vzniklé újmy po zaměstnavateli, pokud se jedná o pracovní úraz.^[9] Sociální pracovník musí tvrdit a u soudu následně prokázat, že k újmě na zdraví u něj došlo bez jeho zavinění krátkodobým náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pokud se jedná o popsany modelový případ, pak je možno po provedené analýze kupodivu konstatovat, že poskytovatelé sociálních služeb obvykle nerozporují samotný úrazový děj, a to zpravidla proto, že u daného úrazu nejsou svědci. Pochybnosti se objevují až s ohledem na velmi dlouhou dobu léčení. Nelepší-li se zdravotní stav sociálního pracovníka, pak zaměstnavatelé obvykle chtějí zjistit stanovisko pojišťovny, u které jsou pro tyto případy pojištění. Poskytovatelé pracovnílékařských služeb identifikují u tohoto typu úrazu obvykle průměrnou dobu léčení mezi 6 až 8 týdny, a to podle věku a zdravotního stavu sociálního pracovníka.

Nevýhodou českého přístupu je, že v takovém případě uměle rozlišuje obecné zdraví zaměstnance a jeho pracovní zdraví. Aby sociální pracovník měl nárok na náhradu újmy i po delší dobu dočasné pracovní neschopnosti, resp. po jejím skončení (formou náhrady ztráty na výděleku po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a náhrady ztráty na výděleku po skončení dočasné pracovní neschopnosti), pak musí prokázat, že podstatnou rozhodující a hlavní (ne však jedinou) příčinou jeho zdravotního stavu je pracovní úraz. V našem případě se dokazování vede skrze znalecké posouzení, kdy znalec po vyšetření sociálního pracovníka a analýze jeho zdravotnické dokumentace dojde k závěru, že přetrvávající zdravotní obtíže mají či nemají spojitost s pracovním úrazem. Některé spory jsou skončeny po podání prvního znaleckého posudku, v jiných případech si strany vymůžou zpracování revizního znaleckého posudku ze strany jiného specialisty. Je-li prokázána souvislost, pak, na rozdíl od úrazového pojištění, soud přizná sociálnímu pracovníkovi úplnou náhradu, co sociální pracovník požaduje. Obvykle se jedná o náhradu léčebných výloh, náhradu ztráty na výděleku po dobu trvání pracovní neschopnosti a náhradu ztráty na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, bolestné a ztížení společenského uplatnění. Ocenit je nutno též lidský přístup soudu, který často využije možnost učinit

si úsudek o nákladech spojených s léčením a nenutí sociálního pracovníka doložit všechny výdaje, a to i v případě, že to druhá strana rozporuje.

4.2. Násilí

Dopustí-li se klient fyzického útoku vůči sociálnímu pracovníkovi při poskytování sociální služby, a je jedno z jakého důvodu, a sociální pracovník je zraněn, pak se jedná o pracovní úraz. Modelovým příkladem je úder klientovy ruky třikrát až pětkrát do zátylku sociálního pracovníka. Právní úprava i soudní judikatura odpovědnost za takový útok připisuje zaměstnavateli, který sociálnímu pracovníku odpovídá za veškerou újmu takovým jednáním způsobenou. Opět lze konstatovat, že poskytovatelé sociálních služeb se v takovýchto případech nechtějí odpovědnosti vyhnout a uznávají, že se jedná o pracovní úraz. Kde se v praxi objevily problémy je opět délka léčení a rozporovaná příčinná souvislost s požadovanou výší náhrady újmy. V našem modelovém případě šlo o to, že sociální pracovník měl „jen“ podlitiny, ale následně se psychicky zhroutil a byl dlouhodobě léčen v psychiatrické léčebně. V konkrétních případech pak opět byly zpracovány znalecké posudky, v nichž znalci přisoudili útoku klienta rozhodující roli ve způsobených zdravotních problémech, a soud proto uložil poskytovateli sociálních služeb uhradit způsobenou újmu. Z právního hlediska se objevil další problém v tom, že sociální pracovník opomněl žalovat valorizovanou náhradu ztráty na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti. I když soud prvního stupně sociálnímu pracovníkovi tuto částku přiznal, odvolací soud rozsudek změnil a v této části nárok sociálního pracovníka zamítl. Učinil tak na základě rozsudku Nejvyššího soudu, který konstatoval: *„Zvýšení (úpravu) náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle nařízení vlády, vydaných na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 202 odst. 2 zák. práce, lze poškozenému zaměstnanci v řízení před soudem přiznat, jen jestliže je uplatnil v žalobě nebo soudem připuštěnou změnou žaloby.“* [18].

Vzhledem k celkovému nárůstu násilí ve společnosti je možno konstatovat, že vedle jasného případu, kdy sociální pracovník byl napaden klientem při poskytování služby, se v praxi objevily případy, kdy byl sociální pracovník napaden spoluzaměstnancem nebo třetí osobou.

Máme i další případ. Oba spojuje to, že se staly při výkonu práce či při čekání na výkon práce na pracovišti sociálního pracovníka. Podobné je i to, že u nich došlo k násilí vůči sociálnímu pracovníkovi, což je společensky nepřijatelné, současně však poměrně běžné. Sociální pracovníci jsou vystaveni riziku spočívajícímu ve fyzickém napadení z titulu své profese. Toto riziko plyne nejen z prostředí, kde se pohybují, ale též z charakteru služeb, jež klientům poskytují. Zákoník práce chrání zaměstnance za újmu, kterou utrpí při plnění pracovních úkolů, v souvislosti s plněním pracovních úkolů a pro plnění pracovních úkolů.

Co naopak případy rozděluje je to, že první se stal na Moravě a druhý v Čechách. První se stal během noční směny, druhý ve dne. V prvním případě soud učinil úsudek, že se jedná o pracovní úraz, v druhém nikoliv. V prvním případě zraněný sociální pracovník získal něco málo, v druhém musel naopak platit náklady řízení.

V případě, který rozhodoval Okresní soud v Olomouci, došlo k tomu, že se dva pracovníci napadli, když si vzájemně naschvál cca. 3 x zapínali a vypínali světlo na pracovišti. První rozsvěcoval, protože neviděl na práci, druhý zhasínal, protože se bál komárů. Vlastní fyzický střet žalobce popsal tak, že po něm útočník skočil z boku, chytil ho za krk a srazil ho na stůl. Následkem toho byl ohnutý přes stůl, útočník na něm klečel pravou nohou, resp. si ho přidržoval nohou v oblasti boku, a křičel, že ho zabije. Zároveň ho oběma rukama škrtil. Napadený zaměstnanec si následně stěžoval na bolesti krku, v dočasné pracovní neschopnosti však nebyl. Následná vyšetření odhalilo odřeniny na jeho krku. Zraněný zaměstnanec u soudu požadoval po zaměstnavateli zaplacení náhrady újmy, kterou odhadl ve výši 145 000 Kč s příslušenstvím. Částku tvořilo bolestné a ztížení společenského uplatnění. Zaměstnavatel odmítl plnit z důvodu, že se úraz nestal při výkonu práce, resp. v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele.

Soud posoudil úraz jako pracovní, když útok ze strany spoluzaměstnance připsal zaměstnavateli, který měl na pracovišti zajistit pořádek. Soud nepřipustil úvahy o excesu neboli nesouvislosti útoku se zaměstnavatelem, neboť zraněný zaměstnanec pracoval a k útoku došlo na pracovišti. Navzdory odpovědnosti zaměstnavatele soud vzal znalecky za prokázané, že došlo k pohmoždění na přední ploše krku, kontuzi hrudníku a odlomení pravostranného hrotu (horního rohu) traumatického původu, za což přiznal bolestné ve výši 22 500 Kč. Žádné požadované ztížení společenského uplatnění zaměstnanci nepřiznal.

V podstatě podobný případ rozhodoval též Obvodní soud pro Prahu 4, když se sociální pracovník stal obětí útoku třetí osoby z důvodu poškození auta. Skutkový stav, jak jej zjistil soud, se jevil tak, že sociální pracovník při transportu prádla do centra sociálních služeb, tedy v rámci poskytování pečovatelských služeb, odřel stojící vozidlo. Následně pokračoval v cestě do centra sociálních služeb, kde vykládal z vozidla prádlo. V tom k němu přistoupil cizí muž, kterého následně soud identifikoval jako řidiče poškozeného vozidla (a taxikáře) a třikrát až pětkrát sociálního pracovníka uhodil do zátylku.

Zaměstnavatel uznal svou odpovědnost s tím, že se jedná o pracovní úraz. Zraněný sociální pracovník se následně domáhal náhrady újmy, kterou odhadl na 300 000 Kč. Jednalo se o bolestné, ztížení společenského uplatnění a úhradu léčebných výloh (které však odhadl pouze na 1 Kč). V rámci soudního řízení soud ovšem jednak kvalifikoval tuto událost jako nesouvisející s výkonem práce, když se fyzický útok stal ze strany řidiče poškozeného vozidla, jednak podaný znalecký posudek identifikoval jako hlavní příčinu následných zdravotních problémů již dřívější s úrazem nesouvisející narušení struktury osobnosti. Z těchto důvodů soud nakonec žalobu sociálního pracovníka v plném rozsahu zamítl a toto rozhodnutí odvolací soud potvrdil.

5. Závěr

Celkový počet pracovních úrazů zaměstnanců v sociálních službách od roku 2012 mírně stoupá. Nejhojnější jsou ostatní pracovní úrazy, kdy jde o takové poškození zdraví, jehož následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny. Nejohroženější profesí jsou z pohledu pracovního úrazu pečovatelé a ošetřovatelé v sociálních službách, v tomto rámci jsou pak nejohroženější skupinou jednoznačně ženy. Zdrojem pracovního úrazu zaměstnanců v sociálních službách jsou obvykle lidé a povrchy na úrovni země. K pracovnímu úrazu dochází typicky při chůzi a při fyzickém zacházení (s lidmi, materiály, rostlinami,...). Jen malá část pracovních úrazů je však nakonec řešena soudně.

Autoři mapovali judikaturu všech civilních soudů v České republice. Autoři nechtějí ani snižovat klíčovou roli soudů při projednávání a rozhodování nároků, které sociální pracovníci uplatňují z důvodu utrpěných úrazů, ani nepovažují prezentovaná rozhodnutí za špatná či nezákonná. Co autoři naopak chtějí tímto článkem prokázat, je neefektivnost zvoleného systému odškodňování pracovních úrazů. Soudní řízení je zdouhavé, finančně náročné a příliš formální. Ve svém konečném důsledku sice vede k rozhodnutí případu a nutno dodat, že i sociálně citlivým způsobem, přesto jde o lidskou spravedlnost přicházející pozdě a rozbíjející jakoukoliv zbývající chuť stran sporu spolupracovat. Součástí právní úpravy není pracovní rehabilitace zraněných sociálních pracovníků, což lze bez adekvátní právní úpravy těžko suplovat kreativním přístupem zaměstnavatele. Přitom základním smyslem právní úpravy by mělo být navrátit zraněného zaměstnance do pracovního procesu.

Kromě toho jsou zde ovšem nezanedbatelná finanční rizika. Řada postižených osob nechce žalovat, neboť se obává, kolik je to bude stát. Pokud se jedná o soudní poplatek, pak osvobození od jeho placení jsou zaměstnanci, nikoliv však již dobrovolníci. V případě, který rozhodoval Obvodní soud pro Prahu 4, byl nakonec neúspěšný a zraněný sociální pracovník povinen zaplatit na soudních nákladech kromě soudního poplatku cca. 170 000 Kč, a to se domáhal náhrady újmy ve výši 300 000 Kč. Teprve odvolací soud mu úhradu nákladů prominul [19]. V jiných případech, kde jsou

žalovány o řád vyšší částky, pak náklady řízení snadno přesáhnou i milionovou hranici.

Kromě úpravy pracovní rehabilitace autoři poukazují na úpravu služebních úrazů. Z ní vyplývá, že v současné době je i správní orgán schopen rozhodovat správně o náhradě újmy způsobené služebním úřadem, a to nejen v případě služebních úrazů. Za všechny případy uvedme příklad dobrovolných hasičů, kdy v případě úrazu během zásahu nařízeného Hasičským záchranným sborem zraněného hasiče odškodní stát, pokud tento hasič nemůže být odškodněn zaměstnavatelem dle pracovněprávních předpisů. Netřeba dodávat, že náklady spojené s uplatněním pohledávky v těchto případech nedosáhnou tak křiklavého nepoměru a rozhodnutí správního orgánu též obvykle přijde poměrně rychle.

Dedikace

©2021

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **02-S4-2021-VUBP Bezpečnost práce ve vybraných oblastech sociálních služeb**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., v letech 2021–2022.

Použitá literatura

[1] Interní data VÚBP, v. v. i.

[2] HEJNOVÁ, Jitka. 2011. *Péče o klienty s Alzheimerovou chorobou v zařízeních sociálních služeb*. Hradec Králové, 2011. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Lékařská fakulta v Hradci Králové, Ústav sociálního lékařství. Vedoucí práce Jiří Mareš.

[3] JANEBOVÁ, Radka. 2014. *Teorie a metody sociální práce: reflexivní přístup* [online]. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014 [cit. 2021-11-15]. Dostupný z: https://www.uhk.cz/file/edee/filozoficka-fakulta/studium/janebova_-_teorie_a_metody_socialni_prace.pdf. ISBN 978-80-7435-374-1.

[4] Interní data VÚBP, v. v. i.

[5] ČESKO. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 85. ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-266>.

[6] *Vyjádření ministra zdravotnictví na schůzi Poslanecké sněmovny dne 20. června 2012* [online]. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 20. června 2012 [cit. 2021-12-20]. Dostupný z: <http://www.psp.cz/eknih/2010ps/stenprot/040schuz/s040304.htm>.

[7] Sněmovna schválila zrušení zákona o úrazovém pojištění. *Parlamentní listy* [online]. 21. 09. 2012 [cit. 2021-12-20]. Dostupný z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Snemovna-schvalila-zruseni-zakona-o-urazovem-pojisteni-247181>.

[8] Klaus souhlasil s odložením zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. *Opojištění.cz: informace ze světa pojištění* [online]. 13. 12. 2012 [cit. 2021-12-20]. Dostupný z: <http://www.opojisteni.cz/ekonomika/vyvoj-trhu/klaus-souhlasil-s-odlozenim-zakona-o-urazovem-pojisteni-zamestnancu/>.

[9] ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.

Dostupný také v digitální formě z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

[10] BĚLINA, Tomáš; DRÁPAL, Ljubomír ...[et al.]. *Zákoník práce: velký komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1377 s.

[11] Projekt „Bezpečnost práce ve vybraných oblastech sociálních služeb“, identifikační číslo 02-S4-2021-VUBP

[12] Rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 6 ve věci sp. zn. 18 C 178/2008.

[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1987/2002,

[14] Rozsudek NS ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1185/2002 (R 64/2003).

[15] Jmenovitě lze odkázat na věc vedenou u Obvodního soudu pro Prahu 9 pod sp. zn. 52 C 334/2012, u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 5 C 105/2012

[16] Obvodní soud pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 84/2016 či sp. zn. 48 C 6/2014.

[17] ČESKO. VLÁDA ČR. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2015, částka 113. ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-276>.

[18] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1987/2002

[19] Usnesení Městského soudu v Praze č. j. 30Co 408/2016 - 536.

Vzorová citace

SENČÍK, Josef ...[et al.]. Pracovní úrazovost zaměstnanců v sociálních službách a vybraná judikatura. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 4. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/pracovni-urazovost-zamestnancu-v-socialnich-sluzbach-vybrana-judikatura>. ISSN 1803-3687.

[1] Nejedná se však pouze o sociální pracovníky. V celém tomto odvětví dochází cca k cca 800-900 pracovním úrazům (CZ-NACE - oddíly Q87 - Pobytové služby sociální péče a Q88 - Ambulantní nebo terénní sociální služby), z toho se přímo sociálních pracovníků týká cca 400-600 těchto pracovních úrazů.

[2] Pracovním úrazům s kratší pracovní neschopností se tento příspěvek nevěnuje.

[3] Sedmileté období považují autoři za dostatečně reprezentativní.

[4] Označení bylo použito pouze pro potřeby tohoto článku, a to i přesto, že jsou s autoři vědomi, že pojem "sociální pracovník" je užívaný v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách s přesně vymezeným obsahem. Tímto pojmem jsou v článku označováni zaměstnanci v sociálních službách.

[5] Tzv. osobní osvobození zaměstnance vyplývá z ust. § 11 odst. 2 písm. e) zákona o soudních poplatcích. Zde je uvedeno, že osvobozen je navrhovatel v řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání.

[6] Řešitelský tým má k dispozici soudní rozhodnutí, z nichž byly tyto modelové případy sestaveny. Rozhodnutí však nelze bez dalšího publikovat s ohledem na zájmy dotčených osob.

[7] Odborný medicínský popis pádu, jak jej zjistil soud je: následoval pád s úderem okcipitálně vpravo a pád na pravé předloktí, pravý bok a zadek vpravo, přechodně pelgie celé LDK, bolesti hlavy, nauzea, přechodná zimnice a pocity

pohybu v mlze, bolesti v oblasti zad a pravého boku.

[8] Odborně: semiflekční antalagické držení těla s těžkou poruchou dynamiky LS páteře, známky radikulopatie L5 vlevo, postkomoční syndrom a závěr: postraumatický LS radikulární syndrom L5 vlevo, dikogenní etiologie.

[9] Pro tyto účely odhlížíme od možnosti požadovat náhradu z důvodu obecné odpovědnosti zaměstnavatele.

Autor článku:

Mgr. et Mgr. Josef Senčík

Ing. Marek Nechvátal

Ing. Petr Mrkvička

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.