



Je úraz při vaření kávy pracovní?

Zdroj: shutterstock.com

Při práci vznikají specifické a komplikované úrazy a děje. Zaměstnavatelé – a ve sporných případech i advokáti – stojí často před otázkou, zda se o pracovní úraz vůbec jedná, zvláště když k poškození zdraví došlo při netypické pracovní činnosti nebo když jde o méně častý či netypický úraz. V takovém případě musí být prokázána příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a příslušným poškozením zdraví. Většinu případů bude možné správně kvalifikovat jen za spolupráce lékaře, technika a právníka.

Infarkt myokardu a jiné cévní příhody

Infarkt myokardu (srdečního svalu) bývá v odborné literatuře označován jako plod arteriosklerózy, která se může vyvíjet již v mládí a postupuje věkem. Je tedy zásadně onemocněním, avšak za určitých okolností může být kvalifikován jako úraz a nastal-li v souvislosti s pracovním procesem, jako úraz pracovní. K tomu, aby infarkt myokardu byl uznán jako pracovní úraz, musí být splněny tyto podmínky (podmínky úrazového děje):

- náhlé vypětí sil, velká námaha a nezvyklé úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce,
- obvykle těžká práce, konaná však za nepříznivých okolností nebo
- práce, na níž organismus zaměstnance není uzpůsoben nebo na kterou zaměstnanec svými fyzickými schopnostmi nestačí

Bezprostřední příčinou infarktu je tedy psychické nebo fyzické trauma vzniklé na základě výše uvedené situace. Tyto právní a medicínské zásady byly formulovány v soudním rozhodnutí R 27/1962 a stanovisku R 11/1976. V souladu s tímto výkladem posuzují soudy stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce.

Za nepříznivé okolnosti se považují např. nepříznivý momentální zdravotní stav zaměstnance, špatné počasí, neobvyklá poloha či pohyb při práci.

Příklad z praxe a judikatury:

Přepravní kontrolor při provádění kontroly zjistil, že jeden z cestujících nemá platnou jízdenku. Ten z dopravního prostředku vyskočil a utíkal. Kontrolor za účelem zjištění jeho totožnosti za ním běžel, přičemž utrpěl infarkt myokardu. Vzhledem k pracovní náplni kontrolora je nutné běh za cestujícím považovat za náhlé vypětí sil, velkou námahu a nezvyklé úsilí, které přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce. V tomto případě se tedy jedná o pracovní úraz.

Z výše uvedených podmínek vyplývá, že za pracovní úraz nelze považovat infarkt myokardu, který se zaměstnanci přihodil např. na pracovní schůzce v důsledku rozčilení, byť při plnění pracovních úkolů, neboť k poruše zdraví tu nedošlo v důsledku duševního vypětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením.

Úraz při vaření kávy

V soudní praxi dosud právně nebyly řešeny případy, kdy se úraz stal (opaření vodou) při vaření kávy. Postup naznačuje zákoník práce v 274 odstavec 1. (dále ZP). Podle tohoto ustanovení se úraz při stravování nepovažuje za pracovní.

S ohledem na praxi nelze zákonné ustanovení posuzovat pragmaticky bez ohledu na společenský a ekonomický vývoj. V některých případech může být vaření kávy v průběhu zaměstnání považováno za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů, neboť by se mohlo jednat o úkony potřebné k výkonu práce nebo během práce obvyklé.

Rozhoduje pracovní náplň

Výkladová praxe se ustálila na názoru, že je rozhodující, zda se u konkrétního zaměstnance jedná o vaření kávy jako o úkon nutný nebo obvyklý. Zcela nepochybně se bude jednat o pracovní úraz, stane-li se asistence, sekretářce nebo jiné administrativní pracovníci, která má vaření kávy v pracovní náplni. Nejedná se však jen o vaření kávy pro jejího nadřízeného zaměstnance (vedoucího), ale např. i pro návštěvníky, hosty, klienty, delegace apod.

Káva a vedoucí zaměstnanci

Sporné by bylo posouzení úrazu při vaření kávy zaměstnancem, který takový úkon nemá v druhu práce, a tedy v pracovní náplni. Záleželo by na charakteru práce. U zaměstnanců, jejichž výkon práce je spojen s vyšší duševní a psychickou námahou (manažeři, vedoucí apod.) by se zřejmě – podle názoru autora – jednalo o nutný úkon v souvislosti s výkonem práce a takový úraz by byl nutno posoudit jako pracovní. O pracovní úraz by se jednalo i tehdy, kdyby vedoucí dal příkaz své podřízené zaměstnankyni, aby mu uvařila kávu a při této činnosti došlo k úrazu. A to i tehdy, kdyby zaměstnankyně neměla tuto činnost v pracovní náplni nebo by to nevyžadoval charakter její práce. Takové posouzení je v souladu s § 273 odstavec 1 ZP, neboť jde o činnost vykonaná na příkaz zaměstnavatele.

Nemoc a práce

V zaměstnání se objevují nemoci, které nejsou v seznamu nemocí z povolání. Většinou se jedná o nemoci psychického charakteru. I když většinou mají původ v nadměrné pracovní zátěži a nejsou dosud jako nemoci z povolání uznávány.

Pro poškozené zaměstnance není však nic ztraceno. Mohou uplatňovat nárok na náhradu jiné škody na zdraví, která je důsledkem pracovní činnosti, i když by se nejednalo o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Museli by však prokázat, že ke škodě na zdraví došlo v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti ze strany zaměstnavatele. Tyto povinnosti jsou stanoveny zejména v pracovněprávních předpisech, jako je např. ZP, zákon č. [309/2006](#) Sb., nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., o ochraně zdraví při práci, hygienické předpisy atd.

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří např. dodržovat ustanovení:

- ZP o práci přesčas (§ 93 ZP), o době odpočinku (§ 90 ZP), o přestávkách v práci (§ 88 a 89), v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména v prevenci rizik (§ 102 ZP),
- zákona č. [309/2006](#) Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jako jsou požadavky na pracoviště a pracovní prostředí (§ 2), zákazy výkonu některých prací (§8),

- nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., k ochraně zdraví při práci, jako např. ochranu zaměstnance při práci s počítačem, dodržování přestávek při pracích monotonní povahy a ve vnučeném tempu, zajištění bezpečnostních přestávek apod.

V případě, že poškození zdraví vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním není možné kvalifikovat jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání, je třeba uplatňovaný nárok na náhradu škody posoudit z hlediska obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Tato odpovědnost zaměstnavatele nastupuje např. v případě, kdy onemocnění zaměstnance, které nelze posoudit jako nemoc z povolání, bylo vyvoláno závadným pracovním prostředím, jehož působení sice nebylo násilné a krátkodobé (v takovém případě by se mohlo jednat o pracovní úraz), ale trvalo delší dobu (např. dlouhodobý styk s dráždivými chemickými látkami) a závadnost pracovního prostředí byla důsledkem porušení právních povinností zaměstnavatele. Může se jednat i o hygienické předpisy. Prokázat porušení těchto povinností ze strany zaměstnavatele a příčinnou souvislost s onemocněním spočívá na zaměstnanci.

Nemoci v létě

Horké léto může způsobit častá onemocnění i při pracovní činnosti, jako je např. úžeh nebo úpal.

Úžeh je nadměrné, náhlé a prudké opálení kůže sálavými, hlavně ultrafialovými slunečními paprsky. Při úpalu jde o zhroucení tělesné termoregulace. Jestliže se v horkém, dusném počasí nemůže zaměstnanec přiměřeně potit nebo se pot nemůže řádně odpařovat, dostaví se tepelný úpal. Úpal se vyskytuje zejména lidem ve vlhkých, horkých a nevětraných nížinách za dusného podmračeného dne, v přeplněných místnostech, prostranstvích a v dopravních prostředcích za nedostatku tekutin a při nedostatečné aklimatizaci na teplo. Úžeh postihuje zejména zaměstnance pracující v letních měsících na volných prostranstvích. Zaměstnavatel nesmí proto dovolit práci na prudkém slunci bez pokrývky hlavy a bez lehkého oděvu k ochraně pokožky těla. Zaměstnavatel je podle ZP povinen vytvářet vhodné podmínky k bezpečné a zdraví nezávadné práci. Za předpokladu, že je prokázána příčinná souvislost mezi činností zaměstnance a uvedeným následkem, je možné úžeh nebo úpal považovat za pracovní úraz.

K úpalu může dojít i u zaměstnanců, kteří pracují v kancelářích, dojde-li u nich ke zhroucení tělesné termoregulace. Může to nastat v případech, kdy zaměstnavatel např. v letním období nezajistí bezplatné ochranné nápoje, jak mu to přikazují právní předpisy, zejména nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb.

Přepětí sil často způsobí úraz v podobě kýly

Nejčastěji se kýly vyskytují v tříselných krajinách, v jizvě pupeční a pooperační, dále kýly stehenní, nadbříškové, brániční, bederní, sedací, hýžd'ové a u mužů kýly skrotální (šourkové). Mohou být vrozené nebo získané po nadměrném zatížení břišní stěny neúměrně těžkou fyzickou prací, vadným pracovním postupem a nesprávně provozovaným sportem. Někdy se spojí obě příčiny. Prohlásit břišní kýlu za úraz předpokládá dokázat, že kýlu vyvolal přímý a značný úder na břišní stěnu (např. tupým předmětem, kopnutím, nárazem břicha na volant). Lékař, v součinnosti s jinými důkazními prostředky, musí prokázat mechanismus úrazového děje a souvislost dané kýly s úrazovým dějem, tj. zjistit přímé poškození břišní stěny, podkožní krevní výron do kýlních obalů a skutečnost, že kýla nebyla před tímto úrazem. Pro tyto traumatické kýly je charakteristické, že se vyskytují na jiných místech než běžné kýly tříselné, pupeční a skrotální. Došlo-li při zvedání těžkých břemen nebo při namáhavé práci k uskřinutí kýly nebo ke zvětšení staré kýly, přiznává se úrazová kvalifikace zhoršení kýly již existující.

Obtížnější bývá posoudit, zda a za jakých okolností či předpokladů lze jako úraz kvalifikovat tzv. přesílení nebo přemožení. Jak již bylo výše uvedeno, náhlé neobyčejné napětí síly nebo přepětí sil se může pokládat za úrazový děj. Při posuzování je nutné postupovat individuálně podle povahy jednotlivého případu a odlišit přepětí od obvyklé pracovní námahy. Výkon, který u jedné osoby vyžaduje mimořádné a neobyčejné tělesné vypětí a přesahuje hranici obvyklé práce, může pro jinou osobu být běžným pracovním výkonem. Za úrazový děj lze považovat i prudký, nenadálý, násilný a nevyvážený pohyb (např. při reflexní obraně proti hrozícímu pádu), nestačí však běžný, třeba rychlejší pohyb. Podobně nestačí tzv. mikrotrauma, tj. malý mechanický insult, způsobující drobné poškození některé tělesné tkáně nebo orgánu. Avšak opakovaná mikrotraumata stejné povahy, vedoucí ke zjevnému porušení zdraví, mohou být příčinou nemocí z povolání.

Kýla může rovněž vzniknout z nadměrného úsilí (z přepětí sil). Předpokladem je, že během pracovního procesu došlo skutečně k velké, náhlé a neočekávané svalové námaze (přesílení) a klinický nebo operační nález je v soulasu s nedávným vznikem kýly. Tyto kýly vznikají nejčastěji v tríslech, pupku a skrotu. Může k nim vést i neobratný pohyb při zdvihání nebo zachycení padajících předmětů a veliké hmotnosti nebo při skoku či vzepření, takže účinkem náhlého vnějšího násilí vzniká trhlina ve svalstvu stěny břišní.

Nemocná záda

Poškození meziobratlových destiček může mít původ jak chorobný, tak úrazový. Chorobné změny jsou způsobovány stárnutím, mikrotraumaty stálých otřesů páteře nebo stálého zatěžkávání páteře osob těžce fyzicky pracujících. Nastává vysušení destičky a ztráta její elasticity. Úrazový děj při tomto spočívá v přímém násilí na páteř (např. prudký úder, pád na záda) a v nepřímém účinku na příslušný úsek páteře při pádu na hýždě; v náhlém neobyčejném napětí síly při tzv. přesílení (přemožení); v náhlém, násilném prudkém pohybu, je-li nevyvážený, např. při reflexní obraně proti hrozícímu pádu; nebo v malých mechanických mikrotraumatech, působících drobné poškození tělesné tkáně nebo některého orgánu (poškozený si jej uvědomuje, až když se opakují a vedou ke zjevnému zhoršení zdraví). Lékař se musí vyjádřit, zda úrazový děj byl způsobilý vyvolat svým mechanismem dané poškození zdraví a případně musí určit poměr úrazové složky ke stupni chorobných změn. V těchto případech vůbec nerozhoduje predispozice zaměstnance (náchylnost zaměstnance k tomuto úrazu nebo dříve způsobený úraz stejného nebo podobného druhu).

Příklady:

Zaměstnanec při zvedání předmětu o velké hmotnosti náhle pocítil bodavé bolesti v kříži s nemožností napřímení zad. Zhmožděním bederní krajiny tu došlo k náhlému výhřezu meziobratlové destičky. Děj byl posouzen jako úrazový, i když byly předtím u poškozeného zjištěny degenerativní změny tuberkulózního původu.

Zaměstnanec mimo svoji pracovní náplň uklízel mimo pracovní dobu po vymalování kanceláře. Přitom přenášel objemnější břemena a způsobil si kýlu, i když tato činnost nepatřila do jeho druhu práce, byl způsobený úraz posuzován jako pracovní, neboť zaměstnanec vykonával činnost pro zaměstnavatele.

Liberační důvody

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání charakterizujeme jako objektivní odpovědnost, při níž zaměstnavatel

odpovídá za tuto škodu bez ohledu na vlastní zavinění v případě, že byly splněny výše uvedené předpoklady vzniku škody. Vzhledem k tomu, že se nevyžaduje zavinění zaměstnavatele, je třeba v určitých případech zaměstnavatelovu odpovědnost snížit nebo úplně vyloučit, pokud k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo porušením pracovních povinností zaměstnance. ZP stanoví v § 270 důvody, kdy se zaměstnavatel může své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit. Existenci těchto důvodů prokazuje zaměstnavatel.

Jiné nemoci jako důsledky pracovního přetížení

Některá poškození zdraví jsou na hranici mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání. Většinou se jedná o poškození zdraví psychického charakteru. I když většinou mají původ v nadměrné pracovní zátěži, nejsou dosud jako nemoci z povolání uznávány. Je proto na příslušných legislativních orgánech, aby na základě analýz odborníků z oblasti pracovního lékařství, dali podnět k úpravám seznamu nemocí z povolání, případně navrhli jiný seznam ohrožení nemocí z povolání. Tato legislativní otázka byla vysoce aktuální zejména v období koronavirové pandemie, ale i v současné době přetrvává. Onemocnění v důsledku koronaviru může být posouzeno jako nemoc z povolání.

Pro poškozené zaměstnance není však nic ztraceno. Mohou uplatňovat nárok na náhradu jiné škody na zdraví, která je důsledkem pracovní činnosti, i když by se nejednalo o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Museli by však prokázat, že ke škodě na zdraví došlo v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti ze strany zaměstnavatele. Tyto povinnosti jsou stanoveny zejména v pracovněprávních předpisech, jako je např. ZP, zákon č. [309/2006](#) Sb., nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., hygienické předpisy atd.

V případě, že poškození zdraví vzniklé při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním není možné kvalifikovat jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání, je třeba uplatňovaný nárok na náhradu škody posoudit z hlediska obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Obecná odpovědnost zaměstnavatele nastupuje např. v případě, kdy onemocnění zaměstnance, které nelze posoudit jako nemoc z povolání, bylo vyvoláno závadným pracovním prostředím, jehož působení sice nebylo násilné a krátkodobé (v takovém případě by se mohlo jednat o pracovní úraz), ale trvalo delší dobu (např. dlouhodobý styk s dráždivými chemickými látkami) a závadnost pracovního prostředí byla důsledkem porušení právních povinností zaměstnavatele, které jsme uvedli jako příklad. Může se jednat i o hygienické předpisy. Prokázat porušení těchto povinností ze strany zaměstnavatele a příčinnou souvislost s onemocněním spočívá na zaměstnanci.

Dohody o odškodňování pracovních úrazů

V pracovních sporech mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platí, že vždy je lepší se dohodnout, než se „soudit“. U pracovních úrazů ve zvláštních případech to platí dvojnásob. Při sjednávání dohod o mimosoudním odškodnění netypických pracovních úrazů by se mělo postupovat podle § 125 zákona č.99/1963 Sb.,(občanský soudní řád). Zejména se jedná o prokázání existence důvodů, které pro zaměstnavatele znamenají zproštění odpovědnosti za pracovní úraz.

Podle ustanovení § 125 občanského soudního řádu o důkazních prostředcích se mohou používat za důkaz všechny prostředky, jimiž lze zjistit skutečný a objektivní stav, zejména výslech svědků, znalecký posudek, zprávy a vyjádření orgánů, listiny, výslech účastníků. Mají-li se předcházet soudní spory a náhrady škod z pracovních úrazů, je třeba, aby zaměstnavatel již v mimosoudním řízení seznámil zaměstnance s navrhovanými důkazy,

neboť dohoda mezi poškozeným a zaměstnavatelem je jedním z častých způsobů odškodnění pracovního úrazu v mimosoudním řízení. Většinou se uzavírá v případech, kdy zaměstnavatel uznává svou odpovědnost za způsobený pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Vyčíslení jednotlivých nároků není třeba v těchto případech sporem, neboť podklady pro posouzení nároku za ztrátu na výdělku dodá mzdová účtárna a bodové hodnocení pro bolestné a ztížení společenského uplatnění obstará lékař. U netypických pracovních úrazů je znalecký posudek lékaře jedním z rozhodujících důkazů. Lékař musí potvrdit úrazový děj, tedy příčinnou souvislost mezi úrazem a vzniklou škodou a další okolnosti, jako je vliv pracovního zatížení na vznik úrazu, zdravotní stav zaměstnance apod.

I

Závěr:

V pracovněprávních vztazích se vyskytují pracovní úrazy, které mají netypický charakter. Jsou důsledkem nadměrné psychické nebo fyzické zátěže, která je spojena s prací nejen vedoucích, ale i ostatních zaměstnanců. Při jejich posuzování je nutno vzít v úvahu nejen právní, ale i medicínská a psychická hlediska.

JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů