



MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

Základy pracovního práva Přednáška č. 6:

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci Prevence a náhrada škody

Jaroslav Stránský

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení



Pracovní podmínky

- Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat pracovní podmínky:
 - bezpečné,
 - hygienické,
 - příznivé.
- Zaměstnavatelé jsou také povinni zajisti pro zaměstnance pracovnělékařské služby.
- Příznivé pracovní podmínky vytváří zaměstnavatel v rámci péče o zaměstnance.



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- Zaměstnavatelé musí zajišťovat bezpečnost práce s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se týkají výkonu práce.
- Zaměstnavatel musí rizika:
 - aktivně vyhledávat,
 - zjišťovat příčiny,
 - odstraňovat, nebo
 - minimalizovat.



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- Zaměstnavatel musí nést náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti práce a nesmí je přenášet na zaměstnance.
- Zaměstnavatel je povinen:
 - nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce neodpovídající schopnostem a zdravotní způsobilosti,
 - zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech v oblasti bezpečnosti práce,
 - zajišťovat bezpečnost vůči všem osobám, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti.



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

■ Zaměstnanci mají právo:

- na zajištění bezpečnosti práce, na informace o rizicích práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením,
- odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život nebo zdraví, případně život nebo zdraví jiných osob.

■ Zaměstnanci jsou povinni:

- účastnit se školení zaměřených na bezpečnost práce,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele,
- nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci,
- podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.



Zvláštní pracovní podmínky

- Některým zaměstnancům garantuje zákon zvláštní pracovní podmínky:
 - osoby se zdravotním postižením,
 - ženy v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím,
 - zaměstnanci pečující o děti nebo jiné osoby,
 - mladiství.
- Jeden z projevů sladování pracovního a rodinného (soukromého) života.



Ochrana ženy v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím

- Zaměstnankyně nesmí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství.
- Zakázané práce a pracoviště určuje vyhláška č. 288/2003 Sb.
- Pokud koná těhotná zaměstnankyně zakázanou práci, musí být převedena na jinou práci.
- Požádá-li těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně – matka d konce devátého měsíce po porodu o převedení na denní práci, musí zaměstnavatel vyhovět.



Mladiství

- Mladistvým je zaměstnanec, který nedosáhl věku 18 let.
- Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.
- Zvláštní pravidla v oblasti pracovní doby:
 - nejvýše 40 hodin týdně i při více pracovněprávních vztazích,
 - nejvýše 8 hodin denně,
 - odpočinek mezi směnami alespoň 12 hodin,
 - odpočinek v týdnu alespoň 48 hodin.



Mladiství

- Mladiství zaměstnanci nesmějí pracovat:
 - přesčas,
 - v noci (kromě výjimek),
 - pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,
 - nepřiměřenými a příliš nebezpečnými pracemi (stanoveno vyhláškou),
 - pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví jiných osob.



Mladiství

- Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.
- Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb
 - před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
 - pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.
- Mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.



Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

- Pravidla pro posouzení povinnosti k náhradě újmy v pracovněprávních vztazích obsahuje přímo zákoník práce.
- Zvláště je upravena povinnost k náhradě újmy ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.
- V úpravě povinnosti zaměstnance k náhradě škody se projevuje ochrana slabší strany.



Předcházení škodám

- Zaměstnavatel je povinen zajišťovat takové pracovní podmínky, aby mohli zaměstnanci pracovat bez ohrožení zdraví a majetku.
- Zaměstnavatel je oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.



Předcházení škodám

- Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (škoda), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení.
- Pokud zaměstnanec zjistí hrozící škodu, musí splnit povinnost:
 - oznamovací a
 - zakročovací.
- Nemá-li zaměstnanec vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému.



Zvláštnost pracovněprávní náhrady škody

- Až na výjimky platí, že povinnost k náhradě škody se posoudí podle zákoníku práce jen v případě, kdy ke vzniku škody došlo:
 - při plnění pracovních úkolů, nebo
 - v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.
- I když škoda vznikla mezi osobami v postavení zaměstnance a zaměstnavatele, bude posouzena podle občanského zákoníku, pokud nevznikla při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.



Plnění pracovních úkolů

- Plněním pracovních úkolů se rozumí:
 - výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
 - jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele,
 - činnost, která je předmětem pracovní cesty,
 - činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět zástupce zaměstnanců nebo jiných zaměstnanců,
 - činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele,
 - dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.



Souvislost s plněním pracovních úkolů

- V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou:
 - úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení konané v objektu zaměstnavatele,
 - úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
 - vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět,
 - školení zaměstnanců kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti,
 - cesta ke stravování nebo k ošetření u poskytovatele zdravotních služeb a zpět, konaná v objektu zaměstnavatele.
- V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není:
 - cesta do zaměstnání a zpět,
 - stravování,
 - vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb.



Povinnost zaměstnance nahradit škodu

- Pro případ povinnosti zaměstnance nahradit škodu upravuje zákoník práce:
 - obecnou povinnost nahradit škodu,
 - zvláštní formy povinnosti k náhradě škody.
- Obecná povinnost k náhradě škody se uplatní, pokud nejsou splněny podmínky pro žádnou ze zvláštních forem.



Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu

- Podmínky vzniku povinnosti nahradit škodu:
 - porušení povinnosti,
 - při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním,
 - vznik škody,
 - příčinná souvislost,
 - zavinění.
- Naplnění všech znaků musí prokázat zaměstnavatel.



Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu

- V případě vzniku škody tak v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele se povinnost zaměstnance k náhradě škody se poměrně omezí.
- Pokud došlo k porušení povinnosti ze strany více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.



Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu

- Pokud byla škoda způsobena z nedbalosti, může zaměstnavatel vyžadovat náhradu škody jen do výše čtyřapůlnásobku průměrného výdělku.
- Omezení neplatí v případě vzniku škody v opilosti nebo pod vlivem návykových látek.
- V případě úmyslného zavinění může zaměstnavatel vyžadovat:
 - náhradu celé skutečné škody,
 - náhradu ušlého zisku.



Neodvrácení škody

- Odpovědnost za neodvrácení škody se může uplatnit, pokud zaměstnanec :
 - neupozornil na hrozící škodu
 - neodvrátil škodu.
- Primárně má zaměstnavatel náhradu vyžadovat od skutečného škůdce.
- Požadovaný rozsah náhrady nesmí převýšit trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.
- Zaměstnanec není povinen nahradit škodu, kterou způsobil při odvrácení škody, jestliže:
 - tento stav sám úmyslně nevyvolal a
 - počínal si způsobem přiměřeným okolnostem.



Odpovědnost za svěřené hodnoty

- Tzv. hmotná odpovědnost.
- Předpokladem je uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.
- Dohoda musí být uzavřena písemně.
- Zaměstnanec může uzavřít dohodu o odpovědnosti nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let.
- Dohoda může být uzavřena, pokud:
 - jde o hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu,
 - má zaměstnanec možnost osobní dispozice po celou dobu svěřeni.
- V dohodě nemusí být přímo popsány hodnoty, které byly nebo budou zaměstnanci svěřeny.



Odpovědnost za svěřené hodnoty

- V případě schodku (tzv. manko) zaměstnavatel nemusí zaměstnanci prokazovat, že škodu zavinil.
- Zavinění se předpokládá a je na zaměstnanci, aby se případně vyvinil, tj. prokázal, že škoda vznikla zčásti nebo bez jeho zavinění.
- Důvodem pro vyvinění může být mimo jiné to, že zaměstnanci nebylo v důsledku zanedbání povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.



Odpovědnost za svěřené hodnoty

- Zaměstnavatel může vyžadovat náhradu škody v plném rozsahu.
- Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena jako individuální, nebo společná.
- Při společné odpovědnosti musí být nejdříve zjištěno, který z nich vznik škody zavinil.
- Pokud to není možné, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady škody podle poměru dosažených hrubých výdělků.
- U jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, nesmí podíl náhrady škody přesáhnout jeden průměrný měsíční výdělek.



Odpovědnost za svěřené hodnoty

- Zaměstnanec může od dohody o odpovědnosti odstoupit, pokud:
 - vykonává jinou práci,
 - je převáděn na jinou práci nebo pracoviště,
 - zaměstnavatel do 15 dnů od obdržení písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.
- Při společné odpovědnosti může odstoupit, pokud je:
 - na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo
 - ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.
- Odstoupení musí být písemné.



Odpovědnost za svěřenou věc

- Předpokladem je svěření věci na základě:
 - písemného potvrzení, nebo
 - dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci (v případě, kdy hodnota věci přesahuje 50 000 Kč).
- Zaměstnanec musí mít možnost osobní dispozice se svěřenou věcí.
- Pro zavinění platí totéž, co u odpovědnosti za schodek.
- Zaměstnavatel může vyžadovat náhradu škody v plné výši.



Uplatnění práva zaměstnavatelem

- Zaměstnavatel musí určit výši požadované náhrady škody.
- Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.
- Zaměstnavatel je povinen:
 - oznámit zaměstnanci výši požadované náhrady škody zpravidla do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že zaměstnanci vznikla povinnost ji nahradit,
 - projednat se zaměstnancem výši požadované náhrady škody.
- Pokud výše požadované náhrady škody přesahuje 1 000 Kč, musí zaměstnavatel souvislosti náhrady škody projednat s odborovou organizací.



Uplatnění práva zaměstnavatelem

- Zaměstnavatel může zaměstnance vyzvat, aby svou povinnost nahradit škodu uznal.
- Zaměstnavatel může zaměstnance vyzvat k uzavření dohody o způsobu náhrady škody, která bude obsahovat:
 - výše požadované náhrady škody,
 - způsob a termín poskytnutí náhrady škody zaměstnancem.
- Dohoda musí být uzavřena písemně.
- Škoda má být nahrazena uvedením v předešlý stav. Není-li to možné, bude nahrazena peněžitým plněním.
- Soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit (moderační právo).



Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody

- Pro případ povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu upravuje zákoník práce:
 - obecnou povinnost nahradit škodu,
 - zvláštní formy povinnosti k náhradě škody.
- Obecná povinnost k náhradě škody se uplatní, pokud nejsou splněny podmínky pro žádnou ze zvláštních forem.



Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

- Podmínky vzniku:
 - porušení povinnosti (buď ze strany zaměstnavatele, nebo i jiné osoby),
 - při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním,
 - vznik škody,
 - příčinná souvislost.
- Pokud ke vzniku škody dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ovšem nikoli při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, posoudí se náhrada škody podle občanského zákoníku.



Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

- Součástí podmínek vzniku povinnosti k náhradě škody není zavinění.
- Zákon počítá s možností liberace.
- Liberace může být:
 - úplná,
 - částečná.
- K úplné liberaci může dojít jen při uplatnění povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.



Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

- K částečné liberaci dochází, pokud škodu zavinil také poškozený zaměstnanec.
- Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním bez jeho souhlasu.
- Totéž platí pro nářadí, zařízení a jiné věci potřebné pro výkon práce, kterých zaměstnanec použil bez zaměstnavatelova souhlasu.
- Nejde o liberaci, nýbrž o případ, kdy povinnost nahradit škodu vůbec nevznikne.



Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

- Zaměstnavatel musí zaměstnanci nahradit také škodu, kterou mu způsobili porušením právním povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.
- Podmínkou vzniku povinnosti k náhradě škody zde není vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003



Škoda vzniklá při odvracení škody

- Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví.
- Zaměstnanec má právo na náhradu škody, jen jestliže škoda nevznikla jeho úmyslným jednáním a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem.
- Pokud zaměstnanec současně utrpěl újmu na zdraví, poskytne se náhrada věcné škody v rámci odškodnění pracovního úrazu.



Škoda na odložených věcech

- Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů.
- Věci musely být odloženy na místě k tomu určeném nebo obvyklém.
- Škodu na věcech, které se obvykle do práce nenesí, musí zaměstnavatel nahradit jen do výše 10 000 Kč.
- Škodu na věcech, které se obvykle do práce nosí, musí zaměstnavatel nahradit v plné výši.
- Zaměstnanec musí právo na náhradu škody uplatnit bezodkladně, nejpozději do 15 dnů.



Rozsah a způsob náhrady škody

- Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci celou skutečnou škodu.
- V případě škody způsobené úmyslně může zaměstnanec požadovat i náhradu ušlého zisku.
- Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu uvedením v předešlý stav. Není-li to možné, musí poskytnout peněžitou náhradu.



Výše škody na věci

- Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.
- Zohledňuje se opotřebení.
- Rozhodná není pořizovací cena, ani cena nové věci, která bude muset být pořízena.
- Z ceny v době poškození nebo ztráty se vychází, tj. lze vzít do úvahy i další okolnosti.



Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

- Právní úprava odškodňování vychází ze samotného jádra úpravy pracovněprávních vztahů, které spočívá v péči o bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky.
- Pokud navzdory snaze zajistit bezpečnost práce zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo nemoc z povolání, má právo na náhradu škody i nemajetkové újmy.
- Jde o snahu odškodnit všechny negativní důsledky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.



Zákonné pojištění zaměstnavatelů

- Ustanovení § 365 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že se dále postupuje podle § 205d zákona č. 65/1965 Sb. (starý zákoník práce).
- Jde o úpravu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.
- Zaměstnavatelé jsou povinně pojištěni:
 - u České pojišťovny, pokud s ní měli sjednáno pojištění k 31. 12. 1992, nebo
 - u Kooperativy.
- Povinné pojištění se nevztahuje na organizační složky státu.



Odškodnění pracovního úrazu

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu újmy, kterou utrpěl v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.
- Nahrazuje se:
 - nemajetková újma (bolest, ztížení společenského uplatnění),
 - majetková újma (náklady na léčení, ušlý výdělek).



Pracovní úraz

- Pracovním úrazem je:
 - poškození zdraví nebo smrt zaměstnance,
 - v důsledku krátkodobého, náhlého a násilného působení zevních vlivů (úrazový děj),
 - při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.
- Pracovním úrazem je také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.
- Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v nařízení vlády č. 290/1995 Sb.



Povinnosti zaměstnance

- Zaměstnanec je povinen bezodkladně oznámit vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, stejně jako úraz jiného zaměstnance nebo jiné osoby.
- Nesplnění oznamovací povinnosti může vyústit v nemožnost prokázat, že se jednalo o pracovní úraz.
- Zaměstnanec musí spolupracovat při objasňování příčin pracovního úrazu.



Povinnosti zaměstnavatele

- 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,
 - bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu,
 - ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím,
 - přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.



Zproštění se povinnosti nahradit škodu

- Zaměstnavatel se zcela zproští povinnosti nahradit škodu, pokud vznikla:
 - z důvodu zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem,
 - v důsledku opilosti nebo vlivu návykových látek,jestliže se jednalo o jedinou příčinu vzniku škody.
- Zaměstnavatel se částečně zproští povinnosti nahradit škodu, pokud:
 - některý z výše uvedených důvodů byl jednou z příčin vzniku škody,
 - zaměstnanec jednal lehkomylně, i když si musel být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.



Druhy náhrad

- Pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz a zaměstnavatel se nezprostil odpovědnosti, má zaměstnanec právo na náhradu:
 - ztráty na výdělku,
 - bolesti a ztížení společenského uplatnění,
 - účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
 - věcné škody.
- V případě smrtelného pracovního úrazu mají pozůstalí ještě právo na:
 - náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
 - náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
 - jednorázové odškodnění.



Děkuji za pozornost