

MUNI
LAW

Prevence, BOZP, povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy

Základy pracovního práva BZ405Zk

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 sladění 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. 180/2015 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 svěření.

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 nenosí, 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 zdravé 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 lehkomyšlně, 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.