



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

# **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v zemědělství, náhrada škody a náhrada nemajetkové újmy podle zákoníku práce**

*Analýza, zejména s ohledem na specifika zemědělství.*

**Projekt „Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a  
konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního  
dialogu“**

**Registrační číslo projektu:** CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001939

Autor: JUDr. Antonín Kottnauer

Zemědělský svaz ČR  
[www.zscr.cz](http://www.zscr.cz)

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR  
[www.ospzv-aso.cz](http://www.ospzv-aso.cz)

[www.agrodialog.cz](http://www.agrodialog.cz)

Praha, červen 2018



## PŘEHLED

### ČÁST PRVNÍ – BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V ZEMĚDĚLSTVÍ

#### **A. Přehled právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v právním řádu České republiky**

##### *I. Ústavní základ právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice*

##### *II. Zákoník práce a předpisy Evropské unie*

##### *III. Charakteristika právních předpisů a ostatních předpisů o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*

1. Právní předpisy k zajištění BOZP
2. Ostatní předpisy k zajištění BOZP

##### *IV. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*

1. Pojem vedoucího zaměstnance
2. Základní povinnost zaměstnance ve vztahu k BOZP
3. Základní povinnost vedoucího zaměstnance ve vztahu k BOZP

##### *V. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a předpisy Evropské unie*

##### *VI. Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce*

##### *VII. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví*

##### *VIII. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce*

##### *IX. Právní předpisy o BOZP vydané k provedení zákoníku práce, popřípadě zákoníku práce z roku 1965, zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákona o státním odborném dozoru nad bezpečností práce a zákona o ochraně veřejného zdraví*

1. Nařízení vlády
2. Vyhlášky

##### *X. Technické předpisy a technické normy*

#### **B. Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle části páté zákoníku práce (§ 101 až § 108) a další s tím související záležitosti**

##### *I. Předcházení ohrožení života a zdraví při práci*

##### *II. Vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí*

1. Obecně
2. Prevence rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce



3. Nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek
4. Nemožnost odstranění rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce
5. Technická, organizační a jiná opatření k prevenci rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce
6. Opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí
7. Povinnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - 7.1. Základní povinnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - 7.2. Školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - 7.3. Obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
8. Vytváření pracovních podmínek
  - 8.1. Prostory pro odpočinek vybraných skupin zaměstnanců
  - 8.2. Pracovní podmínky zaměstnankyň (§ 238 ZP)
  - 8.3. Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (§ 239 ZP)
  - 8.4. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců (§ 243 až § 246 ZP)
  - 8.5. Lékařské vyšetření mladistvých zaměstnanců (§ 247 ZP)
9. Úprava pracovních podmínek osobám se zdravotním postižením
10. Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje
11. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání
12. Práva zaměstnance při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
13. Povinnosti zaměstnance při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - 13.1. Výjimka ze zákazu požívání alkoholických nápojů
14. Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy
15. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - 15.1. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - 15.2. Školení zástupců odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP
  - 15.3. Připomínky při kontrolách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci



15.4. Obecná právní úprava informování a projednání se zaměstnanci, popřípadě jejich zástupci ve vztahu k záležitostem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v § 281 až § 285 zákoníku práce

16. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

16.1. Obecně o působnosti odborové organizace v pracovněprávních vztazích (čl. 27 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod a § 286 ZP)

16.2. Působnost odborové organizace v záležitostech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

### **C. Některé specifické právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k zemědělské výrobě**

#### ***I. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků***

1. Práce a činnosti, které vyžadují poskytování osobních ochranných pracovních prostředků ve vztahu k zemědělské výrobě podle přílohy č. 3

2. Příklady druhů prací z hlediska znečištění podle přílohy č. 4

#### ***II. Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat***

1. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu koní podle přílohy č. 1

2. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu skotu podle přílohy č. 2

3. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu prasat, ovcí a koz podle přílohy č. 3

4. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu drůbeže podle přílohy č. 4

#### ***III. Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky***

1. Další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování silniční dopravy podle přílohy č. 1

#### ***IV. Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky***

1. Používání žebříků

2. Krátkodobé práce ve výškách

3. Školení zaměstnanců

#### ***V. Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů***

1. Značky zákazu

2. Značky výstrahy

3. Značky příkazu



4. Informativní značky pro označení únikové cesty a nouzového východu nebo místa první pomoci a zařízení pro přivolání první pomoci

5. Informativní značky pro věcné prostředky požární ochrany, požárně bezpečnostní zařízení a směr cesty

## ČÁST DRUHÁ – PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY PODLE ZÁKONA O PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽBÁCH – (sukus)

**A. Pojem pracovnělékařských služeb (§ 53 odst. 1 a 2 zákona o pracovnělékařských službách)**

**B. Poskytovatel pracovnělékařských služeb (§ 54 odst. 1 zákona o pracovnělékařských službách)**

**C. Povinnosti zaměstnavatele v pracovnělékařských službách (§ 55 odst. 1 zákona o pracovnělékařských službách)**

**D. Mimořádná pracovnělékařská prohlídka zaměstnance (§ 55 odst. 2 zákona o pracovnělékařských službách)**

**E. Povinnosti zaměstnance v pracovnělékařských službách (§ 56 zákona o pracovnělékařských službách)**

**F. Úhrada za poskytované pracovnělékařské služby (§ 58 zákona o pracovnělékařských službách)**

**G. Posuzování a uznávání nemocí z povolání (§ 61 zákona o pracovnělékařských službách)**

**H. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu k uznání nebo neuznání nemoci z povolání (§ 62 odst. 5 zákona o pracovnělékařských službách)**

**I. Povolení k uznávání nemocí z povolání (§ 66 odst. 4 zákona o pracovnělékařských službách)**

**J. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu (§ 42 odst. 1 zákona o pracovnělékařských službách)**

## ČÁST TŘETÍ – NÁHRADA ŠKODY A NÁHRADA NEMAJETKOVÉ ÚJMY PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

**A. Občanský zákoník a zákoník práce**

**B. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a základní zásady pracovněprávních vztahů**

*I. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku*

*II. Základní zásady pracovněprávních vztahů a veřejný pořádek*



## **C. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. a zákonem č. 203/2017 Sb. ve vztahu k náhradě majetkové a nemajetkové újmy**

### ***I. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb.***

### ***II. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 203/2017 Sb.***

## **D. Souvislost úpravy BOZP s úpravou náhrady majetkové a náhrady nemajetkové újmy**

### ***I. Pojem pracovního úrazu a nemoci z povolání***

1. Pojem pracovního úrazu
2. Pojem nemoci z povolání

### ***II. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání a ve způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu***

1. Základní povinnost zaměstnavatele
2. Kniha úrazů
3. Další povinnosti zaměstnavatele
4. Záznam o pracovním úrazu

### ***III. Kontrola v pracovněprávních vztazích***

1. Kontrola vykonávaná Českou republikou (státem)
2. Kontrola odborové organizace nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

### ***IV. Účast odborové organizaci při projednání způsobu a výše náhrady majetkové újmy nebo nemajetkové újmy***

## **E. Charakteristika náhrady majetkové újmy, charakteristika náhrady nemajetkové újmy a obecné předpoklady právní odpovědnosti v zákoníku práce**

### ***I. Charakteristika náhrady majetkové újmy***

### ***II. Charakteristika náhrady nemajetkové újmy, popřípadě další nemajetkové újmy***

### ***III. Obecné předpoklady právní odpovědnosti (náhrady škody), má-li povinnost nahradit škodu zaměstnanec v režimu obecné povinnosti nahradit škodu (§ 250 ZP)***

1. Škoda
2. Porušení právní povinnosti
  - 2.1. Obecně
  - 2.2. Plnění pracovních úkolů
  - 2.3. Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů
3. Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti
4. Zavinění



#### *IV. Faktický pracovní poměr a náhrada škody*

### **F. Prevence škod, prevence nemajetkové újmy a bezdůvodného obohacení**

#### *I. Prevence ze strany zaměstnavatele (§ 248 ZP)*

#### *II. Prevence ze strany zaměstnance (§ 249 ZP)*

#### *III. Bezdůvodné obohacení*

### **G. Povinnosti zaměstnance k náhradě škody**

#### *I. Obecná povinnost nahradit škodu (§ 250 ZP)*

##### 1. Rozsah a způsob náhrady škody (§ 257 ZP)

#### *II. Nesplnění povinnosti k odvrácení škody a rozsah náhrady škody (§ 251 a § 258 ZP)*

#### *III. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 253 až § 254 ZP)*

1. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
2. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty
3. Společná odpovědnost za svěřené hodnoty
4. Hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování
5. Zproštění se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
6. Škoda způsobená zaviněním jiné fyzické osoby
7. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty
8. Inventarizace

#### *IV. Ztráta svěřených věcí (§ 255 a § 256 ZP)*

1. Předpoklady odpovědnosti
2. Věci, které mohou být svěřeny
3. Písemné potvrzení
4. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí
5. Zánik závazku z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí
6. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

#### *V. Rozsah a způsob náhrady škody a úprava společných povinností nahradit škodu (§ 259 až § 264 ZP)*

1. Rozsah a způsob náhrady škody
2. Úprava společných povinností nahradit škodu
  - 2.1. Zvláštní případy povinnosti nahradit škodu
  - 2.2. Určení výše požadované náhrady škody





2.3. Projednání výše požadované náhrady škody s odborovou organizací

2.4. Snížení náhrady škody soudem

## **H. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody**

### ***I. Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody (§ 265 ZP)***

1. Rozsah a způsob náhrady škody při obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

### ***II. Povinnost zaměstnavatele k náhradě při odvracení škody (§ 266 ZP)***

1. Rozsah a způsob náhrady škody při povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při jejím odvracení

### ***III. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na věcech odložených zaměstnancem (§ 267 ZP)***

1. Rozsah a způsob náhrady škody na odložených věcech

## **J. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovním úrazu zaměstnance nebo nemoci z povolání zaměstnance (§ 269 až § 271 ZP)**

### ***I. Rozsah povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy pracovním úrazem nebo nemocí z povolání***

1. Ještě k nemajetkové újmě a další nemajetkové újmě

### ***II. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance, nemoc z povolání zaměstnance nebo nemajetkovou újmu zaměstnance***

### ***III. K pracovnímu úrazu***

1. Obecně

2. Infarkt myokardu

3. Případy, které není možné považovat za pracovní úraz

4. Pracovní úraz pro plnění pracovních úkolů (§ 271k odst. 2 ZP)

### ***IV. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů***

1. Nepřímá souvislost s plněním pracovních úkolů

### ***V. Ještě k cestě do zaměstnání a ze zaměstnání***

### ***VI. Ještě k pracovní cestě***

### ***VII. Pochůzky konané v průběhu směny konané k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním***

### ***VIII. Ještě k příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody***

### ***IX. Ještě k vybočení z plnění pracovních úkolů (exces)***

### ***X. Splnění předpokladů povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem anebo nemocí z povolání***





### ***XI. K nemoci z povolání***

### ***XII. Vznik škody na zdraví***

### ***XIII. Znovu k nemajetkové újmě při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání***

### ***XIV. Závěrečná odpovědnostní klausule (§ 270 ZP)***

### ***XV. Zproštění se povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu na zdraví nebo nemajetkovou újmu***

1. Vyloučení obecného poukazu na nutnost dodržovat právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
2. Úplné zproštění
3. K zavinění
4. Opilost a zneužití jiné návykové látky
5. Částečné zproštění
6. Lehkomyšlné jednání zaměstnance
7. Povinnost uhradit alespoň jednu třetinu
8. Nepřípustnost zproštění se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu

### **K. Druhy náhrad při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 271a až 271f ZP)**

#### ***I. Druhy náhrad poskytované zaměstnanci, který utrpěl pracovním úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání***

1. Obecně
2. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti
  - 2.1. Náhrada mzdy anebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr
  - 2.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti při další pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
  - 2.3. Průměrný výdělek
3. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
  - 3.1. Zvýšení pracovní úsilí a určení rozhodného období
  - 3.2. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v případě uchazeče o zaměstnání
  - 3.3. Navržená nová právní úprava
  - 3.4. Dosahování nižšího výdělku poškozeným zaměstnancem
4. Společná úprava týkající se pracovních úrazů nebo nemocí z povolání
  - 4.1. Jiná škoda nebo nemajetková újma na zdraví zaměstnance
  - 4.2. Regres zaměstnavatele vůči jiným zaměstnavatelům v případě nemoci z povolání



5. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění
6. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením
7. Náhrada věcné škody (§ 271f a § 271j ZP)
8. Ztráta na důchodu

## ***II. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 271g až § 271j ZP)***

1. Obecně
2. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem a náhrada věcné škody
3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých
4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

## ***III. Výplata náhrady za ztrátu na výděлку a náhrady nákladů na výživu pozůstalých (§ 271m odst. 2 ZP)***

## ***IV. Zvýšení náhrady za bolest, ztížení společenského uplatnění a jednorázového odškodnění pozůstalých soudem (§ 271s ZP)***

## ***V. Změna poměrů a valorizace náhrady za ztrátu na výděлку příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých (§ 271u ZP)***

1. Změna poměrů
2. Valorizace náhrady za ztrátu na výděлку příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých

## **L. Nepromlčitelnost práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděлку z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví, než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých a promlčecí lhůty při škodě nebo újmě (§ 271t ZP)**

## **M. Zvláštní případy odpovědnosti za škodu podle přechodných ustanovení zákoníku práce**

## **N. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání**

Literatura



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

**ČÁST PRVNÍ**  
**BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V**  
**ZEMĚDĚLSTVÍ**



## A. Přehled právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v právním řádu České republiky

### I. Ústavní základ právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice

Ústavní základ právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (v dalším také pouze „BOZP“) v České republice je obsažen v ustanovení čl. 28 Listiny základních práv a svobod (vyhlášena pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.), která součástí ústavního pořádku České republiky. Platí, že „**Zaměstnanci mají právo** na spravedlivou odměnu za práci **a na uspokojivé pracovní podmínky**. Podrobnosti stanoví zákon.“. Pod pracovními podmínkami je subsumována i bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

### II. Zákoník práce a předpisy Evropské unie

Základ právní úpravy BOZP obsahuje především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (v dalším také pouze „zákoník práce“ nebo „ZP“).

V právní úpravě BOZP obsažené v zákoníku práce jsou promítnuty předpisy Evropské unie (viz též § 363 ZP). Jde o

- směrnici Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS),
- směrnici Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS),
- směrnici Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS), a
- směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Právní úpravu BOZP obsahuje v zákoníku práce zejména jeho **část pátá** pod názvem **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**.

### III. Charakteristika právních předpisů a ostatních předpisů o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Charakteristiku právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP podává § 349 odst. 1 ZP; jedná se o předpisy

- na ochranu života a zdraví,
- předpisy hygienické a protiepidemické,
- technické předpisy,
- technické dokumenty a technické normy,
- stavební předpisy,
- dopravní předpisy,



- předpisy o požární ochraně,
- předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví,

pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

## 1. Právní předpisy k zajištění BOZP

Právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy, které se podle dřívější terminologie označovaly jako právní předpisy obecně závazné (viz § 1 zrušeného zákona ČNR č. 542/1992 Sb., o Sbírce zákonů České republiky). Jde o právní předpisy vyhlášené ve Sbírce zákonů, uvedené v ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv.

## 2. Ostatní předpisy k zajištění BOZP

Ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy, které nejsou právními předpisy (nejde o předpisy, které jsou podle dřívější terminologie obecně závazné), může proto jít o předpisy, které vydává zaměstnavatel, nikoli však o vnitřní předpis podle § 305 ZP.

### *IV. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*

Pokyny k zajištění BOZP jsou podle § 349 odst. 2 ZP konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni.

Jedná se pokyny vedoucího zaměstnance, který je vůči konkrétnímu zaměstnanci po linii řízení nadřízen. Tzn., že se může jednat i o takového vedoucího zaměstnance, který je ve vztahu k zaměstnanci na nejnižším stupni řízení, např. vedoucí pracovní čety (parťák).

#### 1. Pojem vedoucího zaměstnance

Pojem vedoucího zaměstnance vyplývá z ustanovení § 11 zákoníku práce.

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a **dávat jim k tomu účelu závazné pokyny**.

#### 2. Základní povinnost zaměstnance ve vztahu k BOZP

Zaměstnanci jsou povinni dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni [§ 301 písm. c) ZP]. Tato právní povinnost zahrnuje rovněž právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

#### 3. Základní povinnost vedoucího zaměstnance ve vztahu k BOZP

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů [§ 302 písm. f) ZP]. I tato právní povinnost zahrnuje rovněž právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

*V. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a předpisy Evropské unie*



Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (č. 309/2006 Sb.), ve znění pozdějších předpisů, obsahuje právní úpravu

- dalších požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, v členění na požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi, požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení, požadavky na organizaci práce a pracovní postupy a bezpečnostní značky, značení a signály
- rizikových faktorů pracovních podmínek a kontrolovaná pásma,
- zákazu výkonu některých prací,
- odbornou způsobilost a zvláštní odbornou způsobilost,
- zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy,
- dalších úkolů zadavatele stavby, jejího zhotovitele, popřípadě fyzické osoby, která se podílí na zhotovení stavby, a koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

Také v právní úpravě BOZP obsažené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou promítnuty předpisy Evropské unie. Jde o

- směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- směrnici Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 90/269/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance (čtvrtá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 92/57/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo mobilních staveništích (osmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 92/58/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti (devátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
- směrnici Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/92/ES ze dne 16. prosince 1999 o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí (patnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),



- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES ze dne 18. září 2000 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES ze dne 29. dubna 2004 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci (šestá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

#### ***VI. Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce***

Zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje podmínky výkonu státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení. Tento dozor vykonávají organizace státního odborného dozoru zřízené výhradně k tomuto účelu Ministerstvem práce a sociálních věcí. Je-li zřízeno více organizací státního odborného dozoru, vymezí jejich působnost Ministerstvo práce a sociálních věcí při jejich zřízení.

Organizace státního odborného dozoru jsou podřízeny Státnímu úřadu inspekce práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

#### ***VII. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví***

Zákon o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, ve vztahu k ochraně veřejného zdraví obsahuje právní úpravu

- kategorizace prací v členění do čtyř kategorií,
- rizikových prací,
- evidence rizikových prací,
- používání biologických činitelů a azbestu,
- teplé vody pro osobní hygienu zaměstnanců.

#### ***VIII. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce***

Právní úpravu inspekce práce předpokládá v § 323 zákoník práce, když stanoví, že výkon kontroly v pracovněprávních vztazích upravují zvláštní právní předpisy.

Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje právní úpravu

- působnosti a příslušnosti Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce,
- práv a povinností inspektora při kontrole,
- přestupků fyzických osob a správních deliktů právnických osob.





Stanovené právní povinnosti na úseku bezpečnosti práce mohou být podle zákona o inspekci práce postihovány pokutou od oblastního inspektorátu práce nebo Státního úřadu inspekce práce.

## ***IX. Právní předpisy o BOZP vydané k provedení zákoníku práce, popřípadě zákoníku práce z roku 1965, zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákona o státním odborném dozoru nad bezpečností práce a zákona o ochraně veřejného zdraví***

### **1. Nařízení vlády**

Jedná se o následující prováděcí právní předpisy

- nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, [viz § 23 písm. c) zákona č. 309/2006 Sb.],
- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, [§ 394 odst. 1 písm. a) ZP],
- nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat, [§ 23 písm. d) zákona č. 309/2006 Sb.],
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, [viz § 23 písm. g) zákona č. 309/2006 Sb.],
- nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu, [viz § 23 písm. f) zákona č. 309/2006 Sb.],
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, [viz § 23 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb.],
- nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, [viz § 23 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb.],
- nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, ve znění nařízení vlády č. 136/2016 Sb.,
- nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti, ve znění nařízení vlády č. 136/2016 Sb.,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.,
- nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění nařízení vlády č. 217/2016 Sb.,
- nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením,
- nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru,
- nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů.

### **2. Vyhlášky**



Jedná se o následující prováděcí právní předpisy

- vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb.,
- vyhláška č. 85/1978 Sb., o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení, ve znění vyhlášky č. 352/2000 Sb.,
- vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 398/2001 Sb., o stanovení poplatků za činnosti organizací státního odborného dozoru při provádění dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 73/2010 Sb., o stanovení vyhrazených elektrických technických zařízení, jejich zařazení do tříd a skupin a o bližších podmínkách jejich bezpečnosti (vyhláška o vyhrazených elektrických technických zařízeních),
- vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů.

### ***X. Technické předpisy a technické normy***

Právní úpravu problematiky technických předpisů a technických norem obsahuje zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky, ve znění pozdějších předpisů.

**Technickým předpisem** pro účely zákona č. 22/1997 Sb. je právní předpis, obsahující technické požadavky na výrobky, popřípadě pravidla pro služby nebo upravující povinnosti při uvádění výrobku na trh, popřípadě do provozu, při jeho používání nebo při poskytování nebo zřizování služby nebo zakazující výrobu, dovoz, prodej či používání určitého výrobku nebo používání, poskytování nebo zřizování služby.

**Česká technická norma** je dokument schválený Úřadem pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví (viz zákon č. 20/1993 Sb., o zabezpečení výkonu státní správy v oblasti technické normalizace, metrologie a státního zkušebnictví, ve znění pozdějších předpisů) pro opakované nebo stále použití vytvořený podle zákona č. 22/1997 Sb. a označený písmenným označením ČSN, jehož vydání bylo oznámeno ve Věstníku Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví. **Česká technická norma není obecně závazná.** Je tomu tak proto, že technická norma není právním předpisem (podle dřívější terminologie obecně závazných právním předpisem).

Soustavu českých technických norem tvoří

- původní české technické normy,
- evropské nebo mezinárodní normy přejeté překladem a
- evropské nebo mezinárodní normy přejeté v původním jazyce nebo přejeté schválením k přímému používání.



Název česká technická norma a písmenné označení ČSN nesmějí být použity k označení jiných dokumentů.

Česká technická norma poskytuje pro obecné a opakované používání pravidla, směrnice nebo charakteristiky činností nebo jejich výsledků zaměřené na dosažení optimálního stupně uspořádání ve vymezených souvislostech.

## **B. Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle části páté zákoníku práce (§ 101 až § 108) a další s tím související záležitosti**

### ***I. Předcházení ohrožení života a zdraví při práci***

**Zaměstnavatel**, kterým je podle § 7 ZP osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu, je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

**Zaměstnancem** je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 ZP).

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli podle zákoníku práce nebo zvláštními (jinými) právními předpisy je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. **Sama skutečnost, že zaměstnavatel vytvořil pracovní pozici bezpečnostního technika, nesníma z vedoucích zaměstnanců na jednotlivých stupních řízení odpovědnost v péči o BOZP v jimi řízených útvarech.**

Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se **písemně informovat** o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **pro všechny zaměstnance na pracovišti.**

Na základě **písemné dohody** zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění. Zmíněnou písemnou koordinační dohodu lze považovat za zvláštní smluvní typ v pracovněprávních vztazích.

Každý ze zaměstnavatelů, kteří působí na jednom pracovišti, je povinen

- zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele,
- dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizaci a zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a nepůsobí-li u něj, přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje **na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích**, tzn. i ty fyzické osoby, kteří např. s vědomím zaměstnavatele absolvují exkurzi na jeho pracovištích.



**Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.** Vyplývá to z právní úpravy podmínek závislé práce, které stanoví § 2 odst. 2 ZP. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu nebo odměnu za práci, **na náklady a odpovědnost zaměstnavatele**, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

## ***II. Vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí***

### **1. Obecně**

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

### **2. Prevence rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce**

Prevencí rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 349 odst. 1 ZP) a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

### **3. Nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek**

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zákona č. 258/2000 Sb. a vyhlášky č. 432/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je zaměstnavatel povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### **4. Nemožnost odstranění rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce**

Není-li možné rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce a o přijatých opatřeních je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci, tzn. doložení důkazním materiálem.

### **5. Technická, organizační a jiná opatření k prevenci rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce**



Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí

- omezování vzniku rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce,
- odstraňování rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce u zdroje jejich původu,
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- plánování při provádění prevence rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce oproti prostředkům individuální ochrany,
- provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## 6. Opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí

Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jakými jsou

- havárie,
- požáry,
- povodně,
- jiná vážná nebezpečí,
- evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí;

při poskytování první pomoci spolupracuje zaměstnavatel s poskytovatelem pracovnělékařských služeb (viz zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů).

Zaměstnavatel má za povinnost zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců (viz zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, ve znění zákona č. 183/2017 Sb. a zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů).





Dále je zaměstnavatel povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

Rovněž je zaměstnavatel povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

## **7. Povinnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

### **7.1. Základní povinnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

#### **K povinnostem zaměstnavatele při zajišťování BOZP patří**

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena (viz zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a vyhláška č. 432/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze (viz § 19, § 20, § 47 a § 47a zákona č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zákonem č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nebo zákonem č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku (viz § 351 a následující ZP), popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy podle § 192 ZP nebo nemocenským a průměrným výdělkem [viz úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161/1985 o závodních zdravotních službách (vyhlášena pod č. 145/1988 Sb.)],
- zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (viz § 307a až § 309 ZP), mladistvým zaměstnancům (viz § 350 odst. 2 ZP), podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle zákoníku práce a podle zákona č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zejména formou seznámení s riziky možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, výsledky vyhodnocení riziky možného ohrožení jejich života a zdraví a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,
- zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,



- informovat zaměstnankyně o tom, že při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále zaměstnavatel povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte [viz vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)],
- umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (viz zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění zákona č. 183/2017 Sb.).

Informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů.

O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

## **7.2. Školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům možného ohrožení jejich života a zdraví, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Školení zaměstnavatel zajišťuje

- při nástupu zaměstnance do práce,
- při změně pracovního zařazení a změně druhu práce,
- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
- v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

## **7.3. Obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace (tzn. doložení důkazním materiálem) o provedeném školení.





Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení pravidelně opakováno. V případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

## **8. Vytváření pracovních podmínek**

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby (§ 224 odst. 1 ZP).

### **8.1. Prostory pro odpočinek vybraných skupin zaměstnanců**

K povinností zaměstnavatele rovněž patří povinnost přizpůsobovat na pracovišti prostory pro odpočinek těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.

### **8.2. Pracovní podmínky zaměstnankyň (§ 238 ZP)**

Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Zakázáno je rovněž zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé (vyhláška č. 180/2015 Sb.).

### **8.3. Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (§ 239 ZP)**

Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně to platí pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle § 42 až § 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

### **8.4. Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců (§ 243 až § 246 ZP)**

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.

Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Je zakázáno zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví (viz vyhláška č. 180/2015 Sb.).



**Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.**

Zaměstnavatel je povinen vést písemný seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Uvedený seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

### **8.5. Lékařské vyšetření mladistvých zaměstnanců (§ 247 ZP)**

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.

Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb (viz zákon č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

### **9. Úprava pracovních podmínek osobám se zdravotním postižením**

Zaměstnavatel je rovněž povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (viz § 67 až § 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- invalidními ve třetím stupni,
- invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- zdravotně znevýhodněnými.

### **10. Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje**

Není-li možné rizika možného ohrožení jejich života a zdraví odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky.

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky možného ohrožení jejich života a zdraví, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. 3. 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS. Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky, bylo s účinností od 21. 4. 2018 zrušeno nařízením vlády č. 63/2018 Sb. Podle nařízení vlády č. 21/2003 Sb. mohou být dodávány do 20. 4. 2019 na trh osobní ochranné prostředky, které jsou s tímto nařízením vlády v souladu.



V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

Zaměstnavatel má za povinnost poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených nařízením vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů, též ochranné nápoje.

Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního písemného seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

K provedení zákoníku práce z roku 1965, které je v účinnosti i podle zákoníku práce z roku 2006, bylo vydáno nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

## 11. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu.

O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

Zaměstnavatel je povinen vést v **knize úrazů** evidenci o všech úrazech.

Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat **záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech**.

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

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu v prováděcím právním předpisu stanoveným orgánům a institucím.

Povinností zaměstnavatele je přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

Zaměstnavatel je povinen vést písemnou evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání (viz nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů), která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání (viz § 347 odst. 1 ZP) nebo nemoc z povolání.

K provedení zákoníku práce bylo vydáno nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.



Blíže v části třetí, kapitole D, bodu II této analýzy.

## 12. Práva zaměstnance při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnanec má právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích možného ohrožení jejich života a zdraví jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Zaměstnavatel by si měl ve svém vlastním zájmu ověřit, zda zaměstnanec poskytnuté informaci náležitě porozuměl.

**Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Toto odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění právní povinnosti zaměstnance.**

Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP.

## 13. Povinnosti zaměstnance při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.

Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

### Zaměstnanec je povinen

- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- podrobit se pracovní lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy (viz zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- **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 a **nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci** (zákon č. 65/2017 Sb., ve znění zákona č. 183/2017 Sb. a zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách, ve znění pozdějších předpisů),
- oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,



- s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly zejména podle zákona č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance **písemně určeného zaměstnavatelem** zjištění, zda není pod vlivem **alkoholu** nebo **jiných návykových látek**. Určení oprávněného vedoucího zaměstnance k vydání pokynu k podrobení se, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek obsahuje zpravidla pracovní řád zaměstnavatele, jestliže byl u zaměstnavatele vydán. Nestane-li se tak prostřednictvím pracovního řádu, může toto určení obsahovat písemné opatření zaměstnavatele (viz § 306 ZP, zákon č. 65/2017 Sb., ve znění zákona č. 183/2017 Sb. a zákon č. 167/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

### 13.1. Výjimka ze zákazu požívání alkoholických nápojů

Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno.

## 14. Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy

Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy stanoví zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 306/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

## 15. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím **odborové organizace** a **zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**.

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP anebo **přímo zaměstnancům** umožnit

- účast při jednáních týkajících se BOZP anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
- vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
- projednat
  - podstatná opatření týkající se BOZP,
  - vyhodnocení rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle § 39 zákona č. 258/2000 Sb. a vyhlášky č. 17/2013 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
  - organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,





- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik možného ohrožení jejich života a zdraví podle zákona o zajištění dalších podmínek BOZP (viz § 9 zákona č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací a zástupce pro oblast BOZP anebo přímo zaměstnance informovat o

- zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- výběru a poskytování pracovnílékařských služeb,
- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik možného ohrožení jejich života a zdraví podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 306/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů,
- každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Odborová organizace a zástupce pro BOZP anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik možného ohrožení jejich života a zdraví podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly zejména podle zákona č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### **15.1. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zaměstnavatel je povinen organizovat **nejméně jednou v roce** prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat.

### **15.2. Školení zástupců odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP**

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o

- vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik možného ohrožení jejich života a zdraví a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání (viz nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb.),
- výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci zejména podle zákona č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### **15.3. Připomínky při kontrolách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP při kontrolách správních úřadů, kterým přísluší výkon kontroly (zejména podle zákona č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů), přednést své připomínky.



#### **15.4. Obecná právní úprava informování a projednání se zaměstnanci, popřípadě jejich zástupci ve vztahu k záležitostem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v § 281 až § 285 zákoníku práce**

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a tyto záležitosti s nimi projednat v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP, a zákonem č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů [viz § 279 odst. 1 písm. h) a § 280 odst. 1 písm. e) ZP].

#### **16. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

U zaměstnavatele **je možné zvolit** zástupce pro oblast BOZP. Celkový počet zástupců pro oblast BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Počet zástupců pro oblast BOZP určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí (viz § 283 odst. 2 ZP). **Zvolení zástupce pro oblast BOZP je ze strany zaměstnance zaměstnavatele dobrovolné, nikoli povinné.**

Funkční období zástupce pro oblast BOZP trvá 3 roky.

Pro účely volby zástupce pro oblast BOZP je rozhodný počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb.

Jestliže při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupce pro oblast BOZP, přejímající zaměstnavatel v případech uvedených v § 279 a § 280 ZP plní povinnosti vůči všem zástupcům pro oblast BOZP, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Zástupce pro oblast BOZP plní své povinnosti do dne, kdy jim uplyne funkční období.

Funkce zástupce pro oblast BOZP **zaniká** dnem uplynutí volebního období. Funkce zástupce pro oblast BOZP **končí** dnem

- vzdání se funkce,
- skončení pracovního poměru u zaměstnavatele,
- odvolání z funkce.

#### **16.1. Obecně o působnosti odborové organizace v pracovněprávních vztazích (čl. 27 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod a § 286 ZP)**

Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace vznikají nezávisle na České republice (státu). Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených jiným zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě (viz § 22 až § 29 ZP a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů).

Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami [srov. § 243, § 244 a § 3025 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“)].

Odborová organizace **působí u zaměstnavatele a má právo jednat**, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen





odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky stanovené v předchozím odstavci. Přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, **jedná za zaměstnance** v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. **Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.** Zaměstnanec je oprávněn určit, že si nepřeje, aby za něho jednala žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele. Forma tohoto určení nemusí být písemná.

## **16.2. Působnost odborové organizace v záležitostech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci v záležitostech BOZP a projednat s ní v tyto záležitosti v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP, a zákonem č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů [viz § 279 odst. 1 písm. h) a § 280 odst. 1 písm. e) ZP].

K povinnostem zaměstnavatele dále patří projednat s odborovou organizací opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, **opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí**, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců [viz § 287 odst. 2 písm. f) a h) ZP].

## **C. Některé specifické právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k zemědělské výrobě**

V následujícím textu se uvádí dotčený text některých specifických právních úprav BOZP, které mají vztah k zemědělské výrobě. Jde o

- nařízení vlády č. 495/2001 Sb.,
- nařízení vlády č. 27/2002 Sb.,
- nařízení vlády č. 168/2002 Sb.,
- nařízení vlády č. 362/2005 Sb. a
- nařízení vlády č. 375/2017 Sb.

### ***I. Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků***

Osobní ochranné pracovní prostředky musí



- být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům možného ohrožení jejich života a zdraví a jejich používání nesmí představovat další riziko možného ohrožení jejich života a zdraví,
- odpovídat podmínkám na pracovišti,
- být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců,
- respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

Tam, kde přítomnost více než jednoho rizika možného ohrožení jejich života a zdraví vyžaduje, aby zaměstnanci používali současně více osobních ochranných pracovních prostředků, musí být tyto ochranné prostředky vzájemně slučitelné.

Zaměstnanci musí být s používáním osobních ochranných pracovních prostředků seznámeni. Používání osobních ochranných pracovních prostředků více zaměstnanci je možné pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami.

Způsob, podmínky a dobu používání osobních ochranných pracovních prostředků stanoví zaměstnavatel na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik možného ohrožení jejich života a zdraví, charakteru a druhu práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem těchto osobních ochranných pracovních prostředků, například svým **vnitřním předpisem**. Obsah a povaha tohoto vnitřního předpisu je však jiný, než je tomu podle § 305 ZP.

Bližší podmínky používání osobních ochranných pracovních prostředků jsou uvedeny v přílohách č. 1 až 4 nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

### **1. Práce a činnosti, které vyžadují poskytování osobních ochranných pracovních prostředků ve vztahu k zemědělské výrobě podle přílohy č. 3**

Jde o

- **ochranné oděvy** při pracích při čištění cisteren, nádrží a kanálů,
- **kožené zástěry** při svařovacích pracích a kovářských pracích
- **rukavice** při svařovacích pracích.

### **2. Příklady druhů prací z hlediska znečištění podle přílohy č. 4**

K pracím, které jsou nečisté, patří práce

- řidičů nákladních vozidel, traktorů a zemědělských strojů,
- zemědělských dělníků
- chovatelů zvířat.

### ***II. Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat***

Zaměstnavatel stanoví pracovní postupy a organizuje práci při chovu zvířat tak, aby byla věnována zvýšená pozornost zvířatům

- při havarijních situacích a situacích doprovázených hlukem nebo jinými negativními podněty,
- novým nebo přicházejícím do dosud nepoznaného prostředí,
- sestavovaným do skupin z jedinců, kteří na sebe nejsou navyklí,
- poraněným nebo postiženým následky poranění nebo nakaženým infekčními nebo přenosnými nemocemi,



- v době říje,
- u nichž se mohou projevit obranné reakce, protože pečují o svá mláďata.

Zaměstnavatel zajistí, aby před manipulací se zvířaty byly vhodně zabezpečeny a upraveny prostory pro zvířata tak, aby se snížila možná rizika možného ohrožení jejich života a zdraví chovu. Zaměstnavatel zajistí odpovídající počet zaměstnanců, jejich vybavení potřebnými pracovními pomůckami odpovídajícími dané nebo očekávané situaci a stanoví konkrétní postup práce.

Při chovu zvířat zaměstnavatel zajišťuje zejména dodržování stanoveného denního režimu, klidu, pořádku, čistoty a dostatečné větrání objektů určených pro chov zvířat. **Do objektů určených pro chov zvířat mohou zaměstnanci a další osoby vstupovat a zdržovat se tam pouze se souhlasem nebo vědomím zaměstnavatele. Zaměstnavatel přitom zajistí dodržování zákazu kouření a zákazu vstupu s otevřeným ohněm.**

**Venkovní prostory určené pro chov zvířat, například pastviny a výběhy, musí být zabezpečeny tak, aby nedocházelo k nežádoucím únikům zvířat.**

Zaměstnavatel dále stanoví pracovní postupy a organizuje práci při chovu zvířat tak, aby

- se zvířaty bylo zacházeno klidně a rozhodně, a aby nebyla drážděna a týrána,
- vedení a zavádění velkých hospodářských zvířat, s výjimkou koní, zaměstnanec prováděl pomocí ohlávky opatřené vodícím řemenem, vodící šňůrou nebo tyčí; vodící šňůru nebo vodící řemen nesmí mít zaměstnanec omotán kolem ruky a k vedení a zavádění nesmí být používáno řetězu,
- při nahánění velkých zvířat, pokud se provádí pomocí naháněcích uliček a zábran, byl zaměstnanec vždy za ohrazením nebo za zábranou,
- **zaměstnanec přistupoval k velkým zvířatům až po upozornění hlasem, k ležícímu zvířeti vstupoval vždy se zvýšenou opatrností a při ošetřování nemocného nebo poraněného zvířete a tam, kde je známo, že se jedná o zvíře nebezpečné nebo které se jako nebezpečné projevuje, byl jistěn zpravidla dalším zaměstnancem,**
- čištění a přivazování zvířat zaměstnanec prováděl vždy z té strany, kde je minimální nebezpečí jeho přiražení nebo přitisknutí zvířetem,
- při provádění speciálních úkonů, například veterinárních zákroků, inseminace, odrohování, strouhání paznehtů a kování, které provádí odborně způsobilá osoba, byl na pracovišti potřebný počet dalších zaměstnanců a aby při provádění zvláštních úkonů u neklidných zvířat byly použity prostředky k fixaci zvířete, například fixační klec nebo podání zklidňujícího preparátu odborně způsobilou osobou (viz zákon č. 166/1999 Sb., o veterinární péči, ve znění pozdějších předpisů),
- zvířata, která svým chováním ohrožují bezpečnost osob nebo ostatních zvířat, byla vyřazena z chovu. Jedná-li se o zvířata chovatelsky cenná, musí být provedena namísto vyřazení taková opatření, která možnost ohrožení snižují, například určením zkušeného ošetřujícího zaměstnance, který je dostatečně seznámen s rizikovým chováním zvířete.

Další požadavky na zaměstnavatele při stanovení pracovních postupů a organizace práce jsou uvedeny v přílohách č. 1 až 8 k nařízení vlády č. 27/2002 Sb.

## **1. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu koní podle přílohy č. 1**



1.1. Při chovu koní je zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy zejména s ohledem na rizika

- kopnutí, zejména od zadních končetin nebo od vzpínajícího se koně,
- pokousání, zejména při nevhodném způsobu krmení a přístupu ke koni,
- přitisknutí, povalení, zavalení, nebo pošlapání, zejména při vstupu do stání nebo boxu,
- povalení, pošlapání, potahání, pokopání nebo uklouznutí, zejména při vedení koně, nebo při vstupu do výběhu nebo na pastvinu nebo při přehánění,
- pádu z koně při jízdě na koni, kdy současně dochází k ohrožení potaháním,
- zranění v obličejí pohozením hlavy koně, odření od sedla, odření rukou od otěží a krku koně.

1.2. S koněm se zachází klidně, opatrně a s rozvahou. Před vstupem do stání nebo do boxu se zaměstnanec ohlašuje obvykle slovem „Ustup“ a jménem koně. Ke koni vstupuje až po jeho ustoupení.

1.3. Kůň, který je ustájen ve vazném stání, je uvázán za stájovou ohlávku, zpravidla dvěma vazáky, který procházejí volně vazacími kroužky se závažím; od ostatních koňů je oddělen přepážkou. Kůň, který je ustájen v boxu, se pohybuje volně a uvazuje se zpravidla při čištění a ošetřování.

1.4. Kůň kopavý nebo kousavý se umísťuje odděleně tak, aby neohrožoval své okolí. Jeho ustájovací místo se označí tabulkou upozorňující na nebezpečné projevy zvířete.

1.5. Při vedení koně jde zaměstnanec zpravidla po jeho levé straně; otěže, opratě, vodící řemen, šňůra nebo postraňky nesmí být vláčeny po zemi. Otěže, opratě, vodící řemen nebo šňůru nesmí mít zaměstnanec omotány kolem ruky nebo kolem těla. Při vedení osedlaného koně jsou třmeny vytaženy, nebo přehozeny přes sedlo.

1.6. K výcviku koně se přistupuje s přihlédnutím ke stupni jeho výcviku, stáří a fyzickým a psychickým předpokladům.

1.7. Hřebci se zpravidla vodí na jednoduché uzdečce nebo na ohlávce s obnoskem. Vodítka, lonž či otěže nesmí být navlečeny na zápěstí ruky.

1.8. Při tréninku koní a při skákání s koněm používá zaměstnanec ochrannou přilbu. Při vedení koně i při jízdě v zástupu se dodržuje rozstup minimálně 3 m.

## **2. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu skotu podle přílohy č. 2**

2.1. Při chovu skotu je zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy zejména s ohledem na rizika

- kopnutí, zejména od boku zvířete, bodnutí nebo pohmoždění rohem,
- přitisknutí, povalení, zavalení nebo pošlapání, zejména při vstupu na stání nebo do boxu, při pomoci při telení nebo při vstupu k ležícímu zvířeti,
- povalení, pošlapání, pokopání, uklouznutí, zejména při vedení skotu nebo přehánění,
- napadení agresivním býkem, zejména při ošetřování nebo přemísťování,
- zranění způsobené ocasem krávy, zejména očí, při nasazování dojícího zařízení.

2.2. Dospělý skot musí být ve vazné stáji pevně a bezpečně uvázán. Uvazování dospělého skotu se provádí za šíjí, nikoli za rohy. Ve vazných stájích, kde jsou ustájeni býci na žír starší než jeden rok, musí být vždy krmné chodby a zaměstnanec musí mít možnost se



před vstupem přesvědčit, že ve stáji se nepohybuje neuvázané zvíře. Vstupuje-li zaměstnanec na stání nebo do boxu, je nutné zajištění ústupové cesty a přítomnost dalšího zaměstnance, který ho v boxu jistí.

2.3. Před vstupem do stání upozorní zaměstnanec skot hlasem; převádění dospělého skotu se provádí pouze na provazu, na vodící šňůře připevněné na zvláštní ohlávce nebo pomocí tyče. Při volném ustájení nesmí zaměstnanec vstupovat sám mezi volně ustájený skot. Je-li vstup nezbytný, je nutná přítomnost dalšího zaměstnance.

2.4. Přehánění skotu se provádí zpravidla pomocí zábran. Otevírání vrat nebo branky z volné stáje se provádí tak, aby při každém otevření byl zaměstnanec, který vrata nebo branku otevřel, chráněn.

2.5. Ve vazné stáji musí být plemenný býk zajištěn dvojitým obojkem s dvojitým úvazkem, popřípadě dalším bezpečným jištěním, které však nesmí zvíře zraňovat. Při boxovém ustájení je nutno zajistit pevnou konstrukci boxu a dveře, které je možné rychle a bezpečně otevírat i zavírat a jistit zvenku, přičemž při vstupu do boxu musí být zaměstnanec jištěn dalším zaměstnancem. Při ošetřování plemenného býka v boxu je nezbytné jej nejdříve bezpečně přivázat. Při odvazování a přivazování plemenného býka, veterinárních zákrocích, odběru semene, strouhání paznehtů nebo jiných úkonech, musí být kromě ošetřujícího zaměstnance přítomen další zaměstnanec, který je způsobilý v případě potřeby poskytnout pomoc. Při ošetřování býka ve stání je nutné, aby ošetřující zaměstnanec nejdříve přiměl býka k tomu, aby ustoupil šikmo stranou.

2.6. Plemenní býci se vodí na vodících tyčích, bezpečně zapnutých do nosního kroužku. Podle povahy je plemenný býk veden na vodících tyčích nejméně jedním zaměstnancem tak, aby byl vždy bezpečně ovládán; k vedení lze použít i pevné otěže, na kterých ho mohou vést nejméně dva zaměstnanci.

2.7. Při vyhánění plemenného býka z boxu do výběhu se otevírají dveře vždy z vnější strany, směrem do výběru. Zaměstnanec musí mít zajištěn volný průchod tak, aby měl v případě potřeby zajištěnou únikovou cestu.

2.8. Při odběru semene od plemenného býka nesmí ošetřující zaměstnanec provádět současně i jiné úkony.

### **3. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu prasat, ovcí a koz podle přílohy č. 3**

3.1. Při chovu prasat je zaměstnanec povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy zejména s ohledem na rizika

- napadení agresivním kancem, zejména při zapouštění prasnic,
- podražení nohou, napadení nebo pokousání zvířetem, zejména při vážení, nakládání, přehánění nebo práci v kotcích,
- napadení prasnicí, zejména při odstavu selat.

3.2. Při chovu ovcí a koz je zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy zejména s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví

- potrkání,
- povalení a pošlapání, zejména při splašení stáda, koupání, stříhání nebo při dojení.

3.3. Při přehánění prasat se zaměstnanec pohybuje za přeháněnou skupinou. Při vedení a přehánění kance se používá pevný vodící prut.





3.4. Plemenní kanci se umísťují jednotlivě v oddělených kotcích nebo v boudách. Při jejich připouštění, čištění kotců nebo výběhů je kromě ošetřujícího zaměstnance nutná přítomnost dalšího zaměstnance.

3.5. Při odstavu selat od prasnic je nutná přítomnost nejméně dvou zaměstnanců.

3.6. Při vyhánění ovcí a koz na pastvu stojí zaměstnanec za otevřenými dveřmi tak, aby ho tyto dveře chránily před tlakem stáda. K pasení ovcí lze používat pouze psy se speciálním výcvikem pro tuto činnost.

3.7. U agresivních plemenů, zejména rohatých plemen, dodržuje ošetřovatel zásadu, neotáčet se ke zvířeti zády. Pro bezpečné ovládnutí je nutné plemena opatřit dostatečně silným obojkem nebo ohlávkou, na kterou lze zaklesnout vodící tyč.

#### **4. Další požadavky na organizaci práce a pracovní postupy při chovu drůbeže podle přílohy č. 4**

4.1. Při chovu drůbeže je zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy zejména s ohledem na rizika podrápání, údery křídly nebo poklování. Při chovu vodní drůbeže je dalším rizikem možnost pádů a uklouznutí zaměstnanců na kluzkém podkladu.

4.2. Při použití plavidel na vodních plochách pro chov vodní drůbeže používají zaměstnanci v případě potřeby ochranné prostředky, jako jsou záchranné kruhy nebo záchranné plovací vesty.

#### ***III. Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky***

Zaměstnavatel při provozování dopravy v zemědělské výrobě dopravními prostředky organizuje práci zaměstnanců v souladu s nařízením vlády č. 168/2002 Sb., se zákonem č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla, ve znění pozdějších předpisů, návodem dodaným výrobcem pro provoz a používání dopravních prostředků a místním provozním bezpečnostním předpisem vydaným zaměstnavatelem, kterým se stanoví pracovní a technologické postupy pro bezpečné provozování dopravy, bezpečnost provádění jednotlivých pracovních operací s ohledem na zvláštnosti pracoviště a pracovní prostředí, na možné ohrožení zaměstnanců povětrnostní situací a na pravidla dorozumívání mezi zaměstnanci při pracovních operacích.

Další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování silniční dopravy, jsou uvedeny v příloze č. 1 nařízení vlády č. 168/2002 Sb.

#### **1. Další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování silniční dopravy podle přílohy č. 1**

1.1. Zaměstnavatel je povinen zajistit způsob organizace práce a pracovních postupů při provozování silniční dopravy, obsluze, opravách, kontrole a údržbě dopravních prostředků a pracovních činností, při nichž se používají dopravní prostředky, tak, aby

- byly určeny prostory pro bezpečné nakládání a vykládání přepravovaného nákladu a určen zaměstnanec, který řídí a koordinuje tuto činnost,



- byly vydány organizační pokyny pro vykládku a nakládku zvláště těžkých nebo rozměrných nákladů a pro připojování a odpojování dopravních prostředků byl zajištěn dostatečný počet zaměstnanců pro tyto činnosti, a před zahájením prací určen způsob jejich dorozumívání,
- bylo pracoviště mimo pozemní komunikace v případě potřeby vyznačeno výstražnými tabulkami, dopravními značkami, případně nahrnutím zeminy tam, kde hrozí nebezpečí zřícení nebo zasypaní dopravního prostředku, a za snížené viditelnosti byla nebezpečná místa v terénu opatřena světly, odrazkami nebo odrazovými deskami,
- v případě, že to vyžadují okolnosti, byl zaměstnanec při pohybu na pracovišti mimo pozemní komunikace seznámen s místními provozními podmínkami.

#### 1.2. Zaměstnavatel je dále povinen zajistit, aby zaměstnanec

- neodstavoval dopravní prostředek na nevhodném místě z hlediska bezpečnosti práce, zejména v ochranném pásmu inženýrských sítí, a nevjížděl na místa, kde povrch terénu není dostatečně pevný, široký a sjízdný,
- používal při výstupu na ložnou plochu dopravního prostředku, při sestupu z ní a při plachtování žebřík nebo jiné vhodné zařízení,
- zabezpečil bezpečné otáčení nebo couvání za pomoci dalšího zaměstnance, vyžadují-li to okolnosti, zejména nedostatečný rozhled nebo terén mimo pozemní komunikace,
- prováděl kontrolu spojení a kontrolu zajištění závěsného zařízení dopravního prostředku při připojování dopravního prostředku a po odpojení prováděl kontrolu odpojení a zajišťoval rozpojené dopravní prostředky proti samovolnému pohybu,
- používal při odstraňování poruch, ke kterým došlo během jízdy na pozemních komunikacích a kdy je nutno na ně vstoupit, výstražné vesty s vysokou viditelností vyhovující požadavkům normových hodnot.

#### 1.3. U zaměstnance, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní (jiný) právní předpis, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby

- nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny; za dobu řízení se považuje i přerušení řízení na dobu kratší než 15 minut. Nejpozději po uplynutí maximální doby řízení musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou (viz § 89 ZP) v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení,
- během bezpečnostní přestávky nevykonával žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad. Bezpečnostní přestávky a přestávky na jídlo a oddech (viz § 88 ZP) se mohou slučovat; přestávky se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby,
- vedl v listinné formě nebo technickým zařízením denní evidenci o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek.

#### ***IV. Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky***

Zaměstnavatel přijímá technická a organizační opatření k zabránění pádu zaměstnanců z výšky nebo do hloubky, propadnutí nebo sklouznutí nebo k jejich bezpečnému zachycení (ochrana proti pádu) a zajistí jejich provádění





- na pracovištích a přístupových komunikacích nacházejících se v libovolné výšce nad vodou nebo nad látkami ohrožujícími v případě pádu život nebo zdraví osob například popálením, poleptáním, akutní otravou, zdušením,
- na všech ostatních pracovištích a přístupových komunikacích, pokud leží ve výšce nad 1,5 m nad okolní úrovní, případně pokud pod nimi volná hloubka přesahuje 1,5 m.

Ochranu proti pádu zajišťuje zaměstnavatel přednostně pomocí prostředků kolektivní ochrany, kterými jsou zejména technické konstrukce, například ochranná zábradlí a ohrazení, poklapy, záchytná lešení, ohrazení nebo sítě a dočasné stavební konstrukce, například lešení nebo pracovní plošiny.

Prostředky osobní ochrany, kterými jsou osobní ochranné pracovní prostředky proti pádu, se použijí v případě, kdy povaha práce vylučuje použití prostředků kolektivní ochrany nebo není-li použití prostředků kolektivní ochrany s ohledem na povahu, předpokládaný rozsah a dobu trvání práce a počet dotčených zaměstnanců účelné nebo s ohledem na bezpečnost zaměstnance dostatečné.

Ochranu proti pádu není nutné provádět

- na souvislé ploše, jejíž sklon od vodorovné roviny nepřesahuje 10 stupňů, pokud pracoviště, popřípadě přístupová komunikace, jsou vymezeny vhodnou ochranou proti pádu, například zábranou umístěnou ve vzdálenosti nejméně 1,5 m od okraje, na němž hrozí nebezpečí pádu (volný okraj),
- podél volných okrajů otvorů, jejichž půdorysné rozměry alespoň v jednom směru nepřesahují 0,25 m,
- pokud úroveň terénu nebo podlahy pracoviště uvnitř objektu leží nejméně 0,6 m pod korunou vyzdívané zdi.

Zaměstnavatel zajistí, aby otvory v podlaze a terénní prohlubně, jejichž půdorysné rozměry ve všech směrech přesahují 0,25 m, byly bezprostředně po jejich vzniku zakryty poklapy o odpovídající únosnosti zajištěnými proti posunutí nebo aby volné okraje otvorů byly zajištěny technickým prostředkem ochrany proti pádu, například zábradlím nebo ohrazením. Zajištěny proti vypadnutí osob nemusí být otvory ve stěnách, jejichž dolní okraj je výše než 1,1 m nad podlahou, a otvory ve stěnách o šířce menší než 0,3 m a výšce menší než 0,75 m.

Zaměstnavatel zajistí, aby na všech plochách, které nezaručují, že jsou při zatížení osobami včetně náradí, pracovních pomůcek a materiálu bezpečné proti prolomení, případně, na nichž toto zatížení není vhodně rozloženo technickou konstrukcí (pracovní, popř. přístupová podlaha apod.), bylo provedeno zajištění proti propadnutí. Ke zvyšování místa práce nebo k výstupu není dovoleno používat nestabilní předměty a předměty určené k jinému použití (vědra, sudy, židle, stoly apod.).

Práce ve výškách nesmí být prováděna, jestliže nepříznivá povětrnostní situace, s ohledem na použitou ochranu proti pádu, může ohrozit bezpečnost a zdraví zaměstnanců.

Při práci ve výškách a nad volnou hloubkou vykonávané osamoceně nebo samostatně musí být zaměstnanec seznámen s pravidly pro dorozumívání mezi zaměstnanci na pracovišti nebo pro dorozumívání s vedoucím zaměstnancem. Zaměstnanec vykonávající práci ve výškách a nad volnou hloubkou vykonávané osamoceně nebo samostatně musí být poučen o povinnosti přerušit práci, pokud v ní nemůže pokračovat bezpečným způsobem, a o přerušeni práce musí neprodleně informovat vedoucího zaměstnance, popřípadě zaměstnavatele.



Další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci ve výškách a nad volnou hloubkou, a na bezpečný provoz a používání technických zařízení poskytovaných zaměstnancům pro práci ve výškách a nad volnou hloubkou jsou stanoveny v příloze k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.; z těchto dalších požadavků se ve vztahu k zemědělské výrobě zmiňují jen **používání žebříků, krátkodobé práce ve výškách a školení zaměstnanců.**

## 1. Používání žebříků

1.1. Žebřík může být použit pro práci ve výšce pouze v případech, kdy použití jiných bezpečnějších prostředků není s ohledem na vyhodnocení rizika opodstatněné a účelné, případně kdy místní podmínky, týkající se práce ve výškách, použití takových prostředků neumožňují. Na žebříku mohou být prováděny jen krátkodobé, fyzicky nenáročné práce při použití ručního nářadí. Práce, při nichž se používá nebezpečných nástrojů nebo nářadí jako například přenosných řetězových pil, ručních pneumatických nářadí, se na žebříku nesmějí vykonávat.

1.2. Při výstupu, sestupu a práci na žebříku musí být zaměstnanec obrácen obličejem k žebříku a v každém okamžiku musí mít možnost bezpečného uchopení a spolehlivou oporu.

1.3. Po žebříku mohou být vynášena (snášena) jen břemena o hmotnosti do 15 kg, pokud nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a vyhláška č. 180/2015 Sb. nestanoví jinak.

1.4. Po žebříku nesmí vystupovat (sestupovat) ani na něm pracovat současně více než jedna osoba.

1.5. Žebřík nesmí být používán jako přechodový můstek s výjimkou případů, kdy je k takovému použití výrobcem určen.

1.6. Žebříky používané pro výstup (sestup) musí svým horním koncem přesahovat výstupní (nástupní) plošinu nejméně o 1,1 m, přičemž tento přesah lze nahradit pevnými madly nebo jinou pevnou částí konstrukce, za kterou se vystupující (sestupující) zaměstnanec může spolehlivě přidržet. Sklon žebříku nesmí být menší než 2,5 : 1, za příčlemi musí být volný prostor alespoň 0,18 m a u paty žebříku ze strany přístupu musí být zachován volný prostor alespoň 0,6 m.

1.7. Žebřík musí být umístěn tak, aby byla zajištěna jeho stabilita po celou dobu použití. Přenosný žebřík musí být postaven na stabilním, pevném, dostatečně velkém, nepohyblivém podkladu tak, aby příčle byly vodorovné. Závěsný žebřík musí být upevněn bezpečným způsobem a s výjimkou provazových žebříků zajištěn proti posunutí a rozkývání. Provazový žebřík může být používán pouze pro výstup a sestup.

1.8. U přenosných žebříků musí být zabráněno jejich podklouznutí zajištěním bočnic na horním nebo dolním konci použitím protiskluzových přípravků nebo jiných opatření s odpovídající účinností. Skládací a výsuvné žebříky musí být užívány tak, aby jednotlivé díly byly zajištěny proti vzájemnému pohybu. Pojízdňé žebříky musí být před zahájením prací a v jejich průběhu zajištěny proti pohybu. Přenosné dřevěné žebříky o délce větší než 12 m nelze používat.

1.9. Na žebříku smí zaměstnanec pracovat jen v bezpečné vzdálenosti od jeho horního konce, za kterou se u žebříku opěrného považuje vzdálenost chodidel nejméně 0,8 m, u dvojitého žebříku nejméně 0,5 m od jeho horního konce.



1.10. Při práci na žebříku musí být zaměstnanec v případech, kdy stojí chodidly ve výšce větší než 5 m, zajištěn proti pádu osobními ochrannými pracovními prostředky.

1.11. Zaměstnavatel zajistí provádění prohlídek žebříků v souladu s návodem na používání.

1.12. Chůze na dřevěném dvojitém žebříku (malířské práce) může být prováděna zaškolenými zaměstnanci, pohybují-li se po ploše, kde je vyloučeno nebezpečí ztráty stability žebříku.

## 2. Krátkodobé práce ve výškách

Při krátkodobých montážních pracích ve výškách nevyhnutelných pro osazení stavebních prvků se mohou stavební prvky osazovat a vzájemně spojovat z konzol, z navařených nebo jiným způsobem upevněných příčlů, z profilů ztužujících příhradovou konstrukci nebo podobných náslapných ploch, pokud zaměstnanec provádějící tyto práce použije osobní ochranné pracovní prostředky proti pádu.

## 3. Školení zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v dostatečném rozsahu školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve výškách a nad volnou hloubkou, zejména pokud jde o práce ve výškách nad 1,5 m, kdy zaměstnanci nemohou pracovat z pevných a bezpečných pracovních podlah, kdy pracují na pohyblivých pracovních plošinách, na žebřících ve výšce nad 5 m a o používání osobních ochranných pracovních prostředků.

### *V. Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů*

Z nařízení vlády č. 375/2017 Sb. se pro účely tématu BOZP ve vztahu **k zemědělské výrobě** uvádějí značky zákazu, značky výstrahy, značky příkazu, informativní značky pro označení únikové cesty a nouzového východu nebo místa první pomoci a zařízení pro přivolání první pomoci a informativní značky pro věcné prostředky požární ochrany, požárně bezpečnostní zařízení a směr cesty.



## 1. Značky zákazu



Kouření zakázáno



Zákaz výskytu  
otevřeného ohně



Průchod pro pěší  
zakázán



Zákaz použití  
vody pro hašení



Voda nevhodná k pití



Nepovolaným vstup  
zakázán



Zákaz provozu - průjezdu  
motorových vozíků



Nedotýkat se

## 2. Značky výstrahy





Výstraha, požárně  
nebezpečné látky



Výstraha,  
riziko exploze



Výstraha,  
riziko toxicity



Výstraha, riziko koroze  
nebo poleptání



Nebezpečné  
radioaktivní látky



Pozor na  
zavěšené břemeno



Nebezpečí střetu  
s vozíkem



Nebezpečí -  
elektřina



Varování, výstraha,  
riziko, všeobecné  
nebezpečí\*)

<sup>\*)</sup> S výjimkou případů označení skladů většího počtu nebezpečných látek nebo směsí podle § 4 odst. 3 nesmí být tato značka používána k varování před nebezpečnými chemickými látkami nebo směsmi.



Nebezpečné laserové záření



Nebezpečné oxidující látky



Nebezpečné neionizující záření



Nebezpečí - silné magnetické pole



Nebezpečí zakopnutí



Nebezpečí pádu



Nebezpečí – biologické riziko



Nebezpečí – nízká teplota



Nebezpečí - výbušné prostředí

### 3. Značky příkazu





Příkaz k nošení ochrany  
očí



Příkaz k nošení ochrany  
hlavy



Příkaz k nošení ochrany  
sluchu



Příkaz k nošení  
respirátoru



Příkaz k nošení ochrany  
nohou



Příkaz k ochraně rukou



Příkaz k nošení  
ochranného pracovního  
oděvu



Příkaz k nasazení  
ochrany obličeje



Příkaz k nasazení  
výstroje k upoutání



Příkaz -  
pěší musí použít  
tuto cestu



Obecné vyjádření příkazu;  
příkázaný stav  
nebo činnost (ke které se  
v případě nutnosti připojí  
jiná značka)



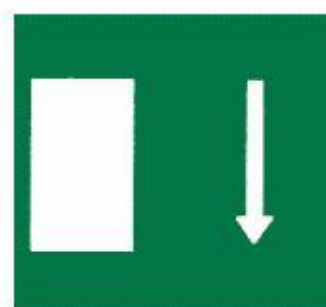
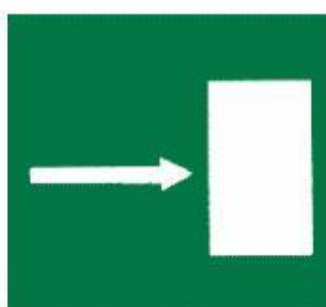
#### 4. Informativní značky pro označení únikové cesty a nouzového východu nebo místa první pomoci a zařízení pro přivolání první pomoci



Únikový východ (vlevo)

Únikový východ (vpravo)

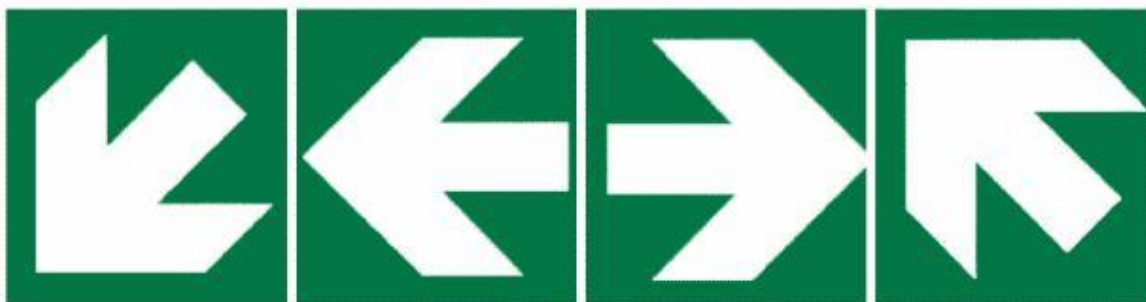
Únikový východ (dolů)



Nouzový východ / úniková cesta



Nouzový východ / úniková cesta



Směrovka (dolů, vlevo, vpravo, nahoru) k zařízení pro přivolání první pomoci  
(lze použít s dodatkovou tabulkou)



Místo první pomoci    Nosítka

Bezpečnostní  
sprcha

Výplach očí



Pohotovostní telefon  
pro první pomoc nebo únik



## 5. Informativní značky pro věcné prostředky požární ochrany, požárně bezpečnostní zařízení a směr cesty



Požární hadice

Požární žebřík

Hasicí přístroj

Ohlašovna požáru



Směrovka (dolů, vlevo, vpravo nahoru)  
k zařízení požární ochrany  
(lze použít s dodatkovou tabulkou)



Požární výtah



**ČÁST DRUHÁ**  
**PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY PODLE ZÁKONA O**  
**PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽBÁCH**  
(sukus)





## **A. Pojem pracovnělékařských služeb (§ 53 odst. 1 a 2 zákona o pracovnělékařských službách)**

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnělékařských prohlídek, které jsou preventivními prohlídkami, a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před **pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací**, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.

Pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem o pracovnělékařských službách, a vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.

## **B. Poskytovatel pracovnělékařských služeb (§ 54 odst. 1 zákona o pracovnělékařských službách)**

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v **oboru všeobecné praktické lékařství**, nebo poskytovatel v **oboru pracovní lékařství**.

## **C. Povinnosti zaměstnavatele v pracovnělékařských službách (§ 55 odst. 1 zákona o pracovnělékařských službách)**

**Zaměstnavatel** je při zajišťování pracovnělékařských služeb **povinen**

- umožnit osobám pověřeným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, včetně pověřených osob poskytovatele pracovnělékařských služeb agentury práce, jejichž zaměstnanci jsou zařazeni na tato pracoviště, vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, **včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek**, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, **sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci**, včetně údajů zjištěných při **ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání, popřípadě pracovních úrazů**; v případě pracovišť, která podléhají z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, vstupují na tato pracoviště pouze určení zaměstnanci poskytovatele pracovnělékařských služeb, kteří jsou v tomto případě povinni dodržet zvláštní režim,
- vést dokumentaci o pracovnělékařských službách (tzn. za účelem doložení důkazním materiálem), která se nevztahuje ke konkrétním zaměstnancům, jejíž obsah stanoví vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče,
- při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti,
- při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce, vybavit jej žádostí o provedení této prohlídky; žádost obsahuje údaje stanovené vyhláškou o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče a další údaje, pokud je stanoví jiné právní předpisy upravující požadavky na zdravotní způsobilost nebo zjištění zdravotního stavu,



- odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádal anebo pokud obdržel podnět, od
  - ošetřujícího lékaře, který má důvodné podezření, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo ke změně jeho pracovní způsobilosti
  - poskytovatele pracovnělékařských služeb,
- informovat poskytovatele pracovnělékařských služeb, že u zaměstnance nastaly skutečnosti stanovené vyhláškou o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče pro provádění lékařských prohlídek po skončení rizikové práce.

#### **D. Mimořádná pracovnělékařská prohlídka zaměstnance (§ 55 odst. 2 zákona o pracovnělékařských službách)**

Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. **Ze strany zaměstnance tomu odpovídá povinnost zaměstnance uvedená v následujícím bodu.**

#### **E. Povinnosti zaměstnance v pracovnělékařských službách (§ 56 zákona o pracovnělékařských službách)**

**Zaměstnanec je při zajišťování pracovnělékařských služeb povinen**

- podrobit se
  - **pracovnělékařským službám** u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu podle § 54 odst. 2 písm. a) zákona o pracovnělékařských službách (zejména práce zařazené do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté), popřípadě u poskytovatele pracovnělékařských služeb poskytujícího pracovnělékařské služby na základě smlouvy podle § 57a zákona č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů (poskytovatel pracovnělékařských služeb má uzavřenu smlouvu s jiným poskytovatelem těchto služeb), nebo
  - pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnělékařských služeb podle § 54 odst. 2 písm. b) zákona o pracovnělékařských službách (zejména práce zařazené do kategorie první a nejde-li o činnost podle vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče nebo § 58a odst. 1 písm. a) zákona o pracovnělékařských službách (lékař se specializovanou způsobilostí anebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství anebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství), a
  - **dalším zdravotním službám** indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb uvedeným v předchozích odstavcích pro hodnocení zdravotního stavu. Poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel pracovnělékařských služeb; další zdravotní služby jsou součástí pracovnělékařských služeb,
- pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu.

Zaměstnanec je dále povinen sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb

- jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče,
- na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

#### **F. Úhrada za poskytované pracovnělékařské služby (§ 58 zákona o pracovnělékařských službách)**



Zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby poskytované podle zákona o pracovnělékařských službách, s výjimkou

- posuzování nemocí z povolání,
- sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a
- vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce.

### **G. Posuzování a uznávání nemocí z povolání (§ 61 zákona o pracovnělékařských službách)**

Zdravotní stav osoby v souvislosti s nemocí z povolání zjišťují a posuzují poskytovatelé pracovnělékařských služeb.

Nemoci z povolání posuzují, uznávají a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledují poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání, pokud dále není uvedeno jinak; pro tyto účely mohou též provádět, je-li to účelné, vyšetření pro zjištění zdravotního stavu. **Posuzujícím lékařem je lékař se specializovanou způsobilostí nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství.**

### **H. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu k uznání nebo neuznání nemoci z povolání (§ 62 odst. 5 zákona o pracovnělékařských službách)**

Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda se nemoc posuzované osoby uznává nebo neuznává jako nemoc z povolání, nebo zda nemoc posuzované osoby již nadále nespĺňuje podmínky pro uznání nemoci z povolání stanovené vyhláškou č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání). Poskytovatel, který vydal lékařský posudek, zajistí neprodleně jeho prokazatelné předání posuzované osobě a osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, není-li posuzovanou osobou a dalším osobám, kterým uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, jejichž okruh je vymezen.

### **I. Povolení k uznávání nemocí z povolání (§ 66 odst. 4 zákona o pracovnělékařských službách)**

Ministerstvo zdravotnictví může udělit povolení k uznávání nemocí z povolání na základě určeného pořadí pouze poskytovateli,

- který poskytuje pracovnělékařské služby po dobu nejméně 5 let a
- u něhož posuzování a uznávání nemocí z povolání provádějí nejméně 2 lékaři se specializovanou způsobilostí nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství, a to každý v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (viz § 79 odst. 1 ZP).

### **J. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu (§ 42 odst. 1 zákona o pracovnělékařských službách)**



Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem, a to na základě zhodnocení

- výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření,
- výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce,
- zdravotní náročnosti pro **výkon práce, povolání**, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti, pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.



**ČÁST TŘETÍ**  
**NÁHRADA ŠKODY A NÁHRADA NEMAJETKOVÉ ÚJMY**  
**PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE**



## A. Občanský zákoník a zákoník práce

Občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. v § 9 odst. 2 věta první uvádí, že **Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.**

Výše uvedené ustanovení vyjadřuje jako vůdčí pravidlo to, že občanský zákoník je kodexem, těžištěm veškerého soukromého práva, k němuž se sbíhají a pod jehož vlivem jsou i všechna soukromoprávní ustanovení, byť je obsahují jiné zákony (zvláštní) zákony nebo další právní předpisy. Není to dáno tím, že by občanský zákoník jako kodex byl formálně předpisem vyšší právní síly než prostý zákon, protože z pohledu jeho právní síly je i občanský zákoník prostým zákonem. Předmětem úpravy občanského zákoníku a principem subsidiarity (podpůrné působnosti), to je pravidlem, že ustanovení občanského zákoníku jsou aplikována na soukromoprávní poměry osob potud, pokud je neupravují jiné (zvláštní) zákony.

Pojetí občanského zákoníku jako univerzálního kodexu a charty soukromých práv sleduje dva přístupy.

Jednak se stanoví, že v občanský zákoník upravuje osobní stav osob, a to fyzických osob i právnických osob (viz jeho § 9 odst. 1). V důsledku toho je vyloučeno, aby úprava statusových otázek byla upravena jiným zákonem, než občanským zákoníkem.

Posléze je stanoveno, že občanský zákoník je zákonem subsidiárně (podpůrně) aplikovatelným pro celé soukromé právo ve všech aspektech, o nichž zvláštní soukromoprávní předpisy nestanoví od občanského zákoníku odchylky.

Jiným (zvláštním) zákonem, který upravuje významná soukromá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů je zákoník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nahradil zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů); účinnosti nabyl dnem 1. ledna 2007. Za dobu své účinnosti byl vícekrát změněn (novelizován). Dotčen byl rovněž nálezem Ústavního soudu vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb. s účinností od 14. 4. 2008.

Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. přivedla změny pracovněprávních vztahů týkajících se náhrady majetkové a nemajetkové újmy.

Malé změny v právní úpravě náhrady majetkové újmy vyplývají ze zákona č. 203/2017 Sb.

## B. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a základní zásady pracovněprávních vztahů

### I. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je určen ustanovením § 4 ZP.

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce. Nelze-li použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se **základními zásadami pracovněprávních vztahů.**

Zákoník práce je samostatným zákonem, je však stanovena podpůrná působnost občanského zákoníku také pro pracovněprávní vztahy, čímž je rovněž dána sounáležitost právní úpravy pracovněprávních vztahů se soukromým právem.

### II. Základní zásady pracovněprávních vztahů a veřejný pořádek





Zákoník práce v § 1a odst. 1 stanoví, že jeho smysl a účel vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,**
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Právní úprava základních zásad pracovněprávních vztahů vyjadřuje aplikační přístupy zákoníku práce, které vztahují ke všem jeho ustanovením. Jsou jimi konstituována základní východiska výkladu právní úpravy pracovněprávních vztahů. Smyslem základních zásad pracovněprávních vztahů je stanovení obecných a výstižných zásad, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. V souvislosti s řešeným tématem je nezbytné akcentovat význam zásady týkající se **uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce** (viz část první této analýzy). Základní zásady pracovněprávních vztahů mají normativní význam, nikoli jen význam deklaratorní, jak tomu bylo v zákoníku práce z roku 1965.

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Z ustanovení § 1 odst. 2 části věty za středníkem OZ – mimo jiné – plyne, že jsou zakázána ujednání porušující **veřejný pořádek**.

Lze vyjít z pojetí, že **veřejný pořádek** prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti<sup>1)</sup>. Veřejný pořádek je možné nazírat v širším pojetí, tzn., že zahrnuje i dobré mravy nebo v užším pojetí. Užší pojetí veřejného pořádku vychází z toho, že jde o pravidla, na jejichž dodržování je třeba ve společnosti bezvýhradně trvat, avšak oproti širokému pojetí rozlišuje původ těchto pravidel, čímž se snaží vymezit veřejný pořádek oproti kategorii dobrých mravů. Veřejný pořádek užším pojetí představují jen ta pravidla, která mají svůj základ v právním řádu<sup>2)</sup>.

## **C. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. a zákonem č. 203/2017 Sb. ve vztahu k náhradě majetkové a nemajetkové újmy**

### ***I. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb.***

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony, který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2015, se zaměřil zejména na navrácení hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, obsažené v části třinácté zákoníku práce (přechodná ustanovení), zpět do části jedenácté tohoto zákona, ve které je obsažena právní úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích, a provedení adekvátních legislativně technických úprav navazující na tuto změnu, včetně přizpůsobení některých pojmů dosud používaných v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii občanského zákoníku.

<sup>1)</sup> Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: *Sagit*, 2012, s. 62.

<sup>2)</sup> MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117. Praha: Leges, 2013, s. 59.



Zákon č. 205/2015 Sb. zrušil zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců a na něj navazující zákony uvedené v čl. XII tohoto zákona.

Zároveň byly změněny zákony, které s úrazovým pojištěním zaměstnanců souvisely. Jednalo se o

- § 299 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,
- § 47k zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění zákona č. 401/2012 Sb.,
- § 55 odst. 3 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 261/2007 Sb. a zákona č. 73/2011 Sb.,
- čl. LII zákona č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce,
- § 1 odst. 2 zákona č. 340/2006 Sb., o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění, ve znění zákona č. 248/2008 Sb.,
- zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 466/2011 Sb. a zákona č. 89/2012 Sb.,
- zákon č. 479/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění zákona č. 375/2011 Sb.,
- § 65 odst. 2 písm. f) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách),
- § 49 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách.

Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání bylo do 30. 9. 2015 obsaženo v účinném zákoníku práce v přechodných ustanoveních. Důvodem byla skutečnost, že v době, kdy se připravoval nový zákoník práce, který měl nahradit s účinností od 1. 1. 2007 zákoník práce z roku 1965, byl současně připravován i zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl rovněž nabýt účinnosti dnem 1. 1. 2007, jež měl tuto právní úpravu nahradit. Záměrem bylo, aby od 1. 1. 2007 bylo zabezpečení zaměstnanců při pracovních úrazech a nemocech z povolání realizováno pojistnými dávkami úrazového pojištění hrazenými Českou správou sociálního zabezpečení a okresními správami sociálního zabezpečení namísto odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví a práva na náhradu škody podle zákoníku práce.

Při projednávání obou návrhů zákonů v Poslanecké sněmovně Parlamentu však došlo k tomu, že účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nabýt účinnosti stejně jako nový zákoník práce, tzn. 1. 1. 2007, byla, na rozdíl od účinnosti nového zákoníku práce, odložena na 1. 1. 2008. Došlo tedy k tomu, že nový zákoník práce již hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání neobsahoval, protože zabezpečení zaměstnanců upravoval zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který však byl ale o rok odložen; byl sice platný, ale neúčinný. Pro toto jednorozhodné období bylo proto nutné zachovat právní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v novém zákoníku práce, aby byla tato materie součástí právního řádu a mohla tak být realizována práva na zdraví poškozených zaměstnanců a pozůstalých po nich v souladu s mezinárodními úmluvami, jimiž je Česká republika vázána.



Vzhledem k tomu, že se mělo jednat o přechodné období jednoho roku (do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců), byla právní úprava začleněna do přechodných ustanovení nového zákoníku práce.

Postupným odkládáním data nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění však tento stav přetrvával a jeho účinnost byla naposledy odložena zákonem č. 182/2014 Sb. o další 2 roky na 1. leden 2017.

Prodlužování tohoto stavu však nebylo žádoucí; sociální partneři sdružení v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky přijali dne 28. 7. 2014 usnesení, podle něhož právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání má být i nadále integrální součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že bylo patrné, že podle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání provádět nebude, nebylo důvodné, aby byl tento zákon nadále udržován jako stále platný leč neúčinný, a proto bylo navrženo ho zrušit.

Zároveň byly v části jedenácté zákoníku práce provedeny změny, které reagovaly na právní úpravu závazků z deliktů podle občanského zákoníku, když byla rovněž doplněna prevence nemajetkové újmy a **náhrada nemajetkové újmy, jestliže vznikla zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání při plnění jeho pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.**

K provedení § 271c odst. 2 ZP bylo vydáno nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které nabylo účinnosti dnem 26. 10. 2015. Toto nařízení bylo změněno nařízením vlády č. 224/2016 Sb. s účinností od 21. 7. 2016.

## **II. Změna zákoníku práce provedená zákonem č. 203/2017 Sb.**

Čl. III zákona č. 203/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byla provedena změna s účinností od 1. 1. 2018 ustanovení § 271b odst. 6 a § 271h odst. 1 ZP.

V § 271b odst. 6 ZP byl zrušen text „*důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo*“ a v ustanovení § 271h odst. 1 ZP byl zrušen text „*nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let*“.

## **D. Souvislost úpravy BOZP s úpravou náhrady majetkové a náhrady nemajetkové újmy**

Na souvislost právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s právní úpravou, zejména náhrady majetkové újmy bylo poukázáno v části první této analýzy.

### **I. Pojem pracovního úrazu a nemoci z povolání**

#### **1. Pojem pracovního úrazu**

Legální definici pojmu pracovní úraz vysvětluje zákoník práce, tak že pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (viz § 271k, § 273 a § 274 ZP).

Naproti tomu pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

#### **2. Pojem nemoci z povolání**



Právní definici pojmu nemoci z povolání vymezuje § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Stanoví, že nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

## ***II. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání a ve způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu***

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání a ve způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu vyplývají, jak už bylo uvedeno v části první této analýzy, z § 105 ZP a nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

### **1. Základní povinnost zaměstnavatele**

Znovu se připomíná základní právní povinnost zaměstnavatele, podle které je zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu.

### **2. Kniha úrazů**

O všech úrazech je zaměstnavatel povinen vést v knize úrazů evidenci, i když jimi **nebyla způsobena dočasná pracovní neschopnost nebo byla způsobena dočasná pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.**

Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o úrazech v elektronické nebo listinné podobě. Evidence obsahuje:

- jméno, popřípadě jména, a příjmení úrazem postiženého zaměstnance,
- datum a hodinu úrazu,
- místo, kde k úrazu došlo,
- činnost, při níž k úrazu došlo,
- počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu,
- celkový počet zraněných fyzických osob,
- druh zranění a zraněná část těla podle klasifikace druhu zranění a klasifikace pro zraněnou část těla [metodika Evropské statistiky pracovních úrazů (ESAW) – čl. 2 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 349/2011 ze dne 11. 4. 2011],
- popis úrazového děje,
- druh úrazu,
- zdroj úrazu,
- příčiny úrazu,
- jméno, popřípadě jména, a příjmení svědků úrazu,
- jméno, popřípadě jména, a příjmení a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

Došlo-li k úrazu u jiného zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec vyslán nebo dočasně přidělen, zaznamenají příslušné údaje do knih úrazů zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance a zaměstnavatel, k němuž byl úrazem postižený zaměstnanec vyslán nebo dočasně přidělen.



**Rovněž je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci na jeho žádost potvrzenou kopii nebo výpis údajů v knize úrazů o jeho úrazu; dojde-li ke smrtelnému úrazu, je povinen zaměstnavatel vydat je rodinným příslušníkům zaměstnance na jejich žádost.**

### 3. Další povinnosti zaměstnavatele

O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění. Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

### 4. Záznam o pracovním úrazu

Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci (tzn. za účelem doložení důkazním materiálem) o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností **delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance**. Záznam o úrazu vyhotovuje zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Záznam o úrazu předá zaměstnavatel bez zbytečného odkladu oprávněným fyzickým osobám.

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

Nevyhotovení záznamu o pracovním úrazu nebo nevedení dokumentace ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má zaměstnavatel povinnost podle § 105 ZP a nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, je pod pokutou až do 1 mil. Kč [viz § 17 odst. 1 písm. k), odst. 2 písm. c), § 30 odst. 1 písm. k), odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce].

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu orgánům a institucím, které jsou uvedeny v § 4, § 6 a § 7 nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.

Zaměstnavatel **ohlásí pracovní úraz** bez zbytečného odkladu

- územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti, a trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil.

Zaměstnavatel **ohlásí smrtelný pracovní úraz** bez zbytečného odkladu

- územně příslušnému útvaru Policie České republiky,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti,
- příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu,
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil,
- zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.





Formulaci „**bez zbytečného odkladu**“ je zapotřebí vyložit tak, že právní povinnost je zaměstnavatel povinen splnit „**co nejdříve**“, nebrání-li splnění stanovené povinnosti objektivní okolnosti. Za objektivní okolnost nelze považovat, např. to, že bezpečnostní technik je v dočasné pracovní neschopnosti nebo, že se sám zúčastnil odborného školení.

Zaměstnavatel **zašle záznam o úrazu za uplynulý kalendářní měsíc nejpozději do pátého dne následujícího měsíce**

- územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti,
- zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

Dny, do uplynutí, kterých je zaměstnavatel povinnost splnit jsou dny kalendářní.

V případě **smrtného pracovního úrazu zašle zaměstnavatel záznam o úrazu nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl,**

- územně příslušnému útvaru Policie České republiky,
- příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti,
- zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

I v tomto případě jde o dny kalendářní, nikoli pracovní.

Právní povinnosti podle § 4 odst. 1 písm. d), odst. 2 písm. c), § 6 písm. c) a § 7 písm. c) nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu je zaměstnavatel plnit i vůči příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu. V zemědělské výrobě by se mohlo jednat o případy, když by zemědělský závod provozoval, např. důl na kámen nebo těžbu písku.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání (viz § 347 odst. 1 ZP) nebo nemoc z povolání.

Zaměstnavatel zasílá pro účely likvidace pojistných událostí z důvodu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání záznam o úrazu i organizační jednotce pojišťovny, u které je pro tento účel pojištěn [viz § 205d zákoníku práce z roku 1965, vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů a § 365 ZP (blíže viz kapitola N této části analýzy)].

### **III. Kontrola v pracovněprávních vztazích**

#### **1. Kontrola vykonávaná Českou republikou (státem)**

Jak už bylo uvedeno v části první této analýzy, ve vztahu k zemědělské výrobě jde především o kontrolu podle zákona o inspekcii práce.

Ve stanovených případech však nelze vyloučit ani zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.





## 2. Kontrola odborové organizace nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Odborové organizace zaměřují svou činnost na ochranu hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a na vytváření vhodných pracovních podmínek pro ně.

Právní úpravu obsahuje ustanovení § 322 ZP.

Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Tato kontrola však není výkonem státní moci. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly

Oprávnění odborové organizaci při výkonu kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spočívají v

- možnosti prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- zajištění možnosti pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- zajištění možnosti prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- zajištění možnosti účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- účasti na jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### *IV. Účast odborové organizaci při projednání způsobu a výše náhrady majetkové újmy nebo nemajetkové újmy*

Způsob a výši majetkové újmy (náhrady škody) nebo nemajetkové újmy je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a s dotčeným zaměstnancem (§ 271r ZP). Lhůtu pro takové projednání zákoník práce nestanoví. Vzhledem k citlivosti případů vztahujících se ke škodě na zdraví zaměstnance by se tak mělo stát bez zbytečného odkladu. Odborovou organizací se rozumí odborová organizace působící u zaměstnavatele (blíže viz část první, kapitola B, bod II/16.1. této analýzy).

## **E. Charakteristika náhrady majetkové újmy, charakteristika náhrady nemajetkové újmy a obecné předpoklady právní odpovědnosti v zákoníku práce**

### *I. Charakteristika náhrady majetkové újmy*

Pro právní úpravu pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce je charakteristické, že odpovědnost zaměstnance za náhradu majetkové újmy (dále jen „náhrada škody“) je odpovědností za zavinění, **tzn. odpovědností subjektivní**, kdežto odpovědnost zaměstnavatele za náhradu škody je vždy odpovědností za výsledek, **tzn. odpovědností objektivní**<sup>3)</sup>.

### *II. Charakteristika náhrady nemajetkové újmy, popřípadě další nemajetkové újmy*

Podle zákoníku práce je potřebné pod náhradu nemajetkové újmy podřadit **náhradu za bolest a náhradu ztížení společenského uplatnění** (viz § 271c ZP a nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 224/2016 Sb.).

<sup>3)</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 392.



Podmínky poskytnutí nemajetkové újmy uvádí občanský zákoník v § 2971. Odůvodňují-li to zvláštní okolnosti, za nichž škůdce způsobil újmu protiprávním činem, zejména porušil-li z hrubé nedbalosti důležitou právní povinnost, anebo způsobil-li újmu úmyslně z touhy ničit, ublížit nebo z jiné pohnutky zvláště zavrženíhodné, nahradí škůdce též **nemajetkovou újmu**. V pracovněprávních vztazích by se jednalo o **další nemajetkovou újmu**. Škůdce je povinen nahradit nemajetkovou újmu nejen poškozenému, ale každému, kdo způsobenou újmu důvodně pociťuje jako osobní neštěstí, které nelze jinak odčinit, tzn. například i rodinným příslušníkům zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel.

Nemajetková újma má být odčiněna v některých zvláštních případech, a to buď tehdy, není-li náhrada majetkové újmy vůbec možná anebo tehdy, odporovalo-li by přiznání poškozenému náhrady jen majetkové újmy obecně uznávané spravedlnosti<sup>4)</sup>.

Nemajetková újma se opírá i pro pracovněprávní vztahy o ustanovení § 2956 OZ a o ustanovení § 2957 věta třetí OZ (blíže v této části, kapitole J, bodu I/1 této analýzy).

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci nemajetkovou újmu v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav (viz § 275 odst. 1 ZP). Přednost má **relutární restituice** před **naturální restituice**.

### ***III. Obecné předpoklady právní odpovědnosti (náhrady škody), má-li povinnost nahradit škodu zaměstnanec v režimu obecné povinnosti nahradit škodu (§ 250 ZP)***

Obecnými právními předpoklady pro náhradu škody podle zákoníku práce, jde-li o odpovědnost za zavinění, jsou

- existence škody,
- porušení právní povinnosti,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti a
- zavinění.

Charakteristika jednotlivých složek právní odpovědnosti vyplývá, zejména z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4956/2015.

#### **1. Škoda**

**Škodou se rozumí majetková újma, která nastala v majetkové sféře poškozeného, vyjádřitelná v penězích.**

**Skutečnou škodou**, za kterou škůdce odpovídá, je nastalé zmenšení majetku poškozeného.

**Ušlý ziskem**, jehož náhradu může zaměstnavatel po zaměstnanci podle § 257 odst. 3 ZP požadovat v případě škody způsobené úmyslně, je majetková újma spočívající v tom, že u poškozeného zaměstnavatele nedošlo ke zvýšení (rozmnožení) majetku, které bylo možné, nebýt škodné události, s ohledem na pravidelný běh věcí očekávat.

Náhradu škody je zapotřebí uplatnit před uplynutím **promlčecí lhůty**, nebylo-li právo vykonáno v promlčení lhůtě, promlčí se a dlužník (škůdce) není povinen plnit (viz § 609 věta první OZ).

<sup>4)</sup> Eliáš, K. a kol., Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: *Sagit*, 2012, s. 1046.



Byla-li uložena pokuta za porušení právních předpisů, nedojde ke zmenšení majetku tím, že bylo příslušným správním orgánem o uložení pokuty pravomocně rozhodnuto, ale až tehdy, kdy byla pokuta příslušnému správnímu orgánu uhrazena (z usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2647/2009). Při bezhotovostní úhradě je povinnost splněna odepsáním příslušné částky z účtu plátce u banky. Až tímto okamžikem dojde ke zmenšení majetku plátce pokuty a ke vzniku škody.

V případech, kdy dojde k více škodným událostem, je nutné zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém konkrétním případě zvlášť (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1111/2001).

Jiným příkladem, kdy dojde ke vzniku škody je způsobení škody tím, že zaměstnanec způsobil, že zaměstnavatelova pohledávka vůči jeho dlužníkovi se stala nevymahatelnou (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 480/2007).

Naproti tomu není škodou situace, kdy do možné škody nelze zahrnout také náklady na mzdu jiných zaměstnanců, kteří se na odstranění následků škodní události podíleli. Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3268/2016 uzavřel, že náklady na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, kteří pracovali na odstranění následků způsobených škodní událostí, nelze bez dalšího považovat za škodu, která vznikla v příčinné souvislosti se zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnance. Takovou škodu lze spatřovat jen v těch nákladech na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, které by jinak – nebýt škodné události – nevznikly, resp. nebyly by vynaloženy.

## 2. Porušení právní povinnosti

### 2.1. Obecně

V případě náhrady škody v pracovněprávních vztazích jde o **porušení právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním** (viz § 273, § 274 a § 274a ZP).

O porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jde tehdy, jedná-li zaměstnanec v podobě konání nebo opomenutí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v rozporu s povinnostmi, které mu byly stanoveny právními předpisy, vnitřními předpisy, např. pracovním řádem podle § 306 ZP, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Porušení pracovních povinností zaměstnancem (protiprávnost jeho jednání) vyjadřuje objektivní stav, který tu buď je, nebo není a který nastává bez ohledu na to, zda zaměstnanec ho chtěl způsobit nebo zda věděl, že může nastat.

Pro závěr, zda odpovědnost za škodu má povahu pracovněprávního nároku nebo občanskoprávního nároku není samo o sobě významné, zda zaměstnanec porušil povinnosti uložené mu zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy; rozhodující je to, zda činnost, kterou byla zaměstnancem způsobena škoda jeho zaměstnavateli, postrádá nebo nepostrádá místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů škůdce (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2612/2010).

### 2.2. Plnění pracovních úkolů

Plnění pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.



**Pracovní cestou** se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody se zaměstnancem. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (§ 42 ZP). Forma dohody se zaměstnancem není předepsána, tzn., že může být i ústní.

Judikaturou (usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5306/2014) byl řešen případ odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz řidiče motorového vozidla, který konal pracovní cestu, ve vztahu k svémocnému jednání řidiče. Z odůvodnění tohoto usnesení vyplývá:

„Povinností žalobce bylo dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, včetně toho, že byl povinen respektovat povinnosti, které jsou mu stanoveny jako zaměstnanci ve vztahu ke svému zaměstnavateli [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Současně byl též povinen dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, jakož i dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen [srov. § 301 písm. c) zák. práce]. Takovým právním předpisem vztahujícím se k jeho práci řidiče služebního automobilu (která je „akcesorickou“ součástí jeho práce podle pracovní smlouvy) je nepochybně zákon č. 361/2000 Sb., o silničním provozu. Tento zákon ukládal každému (tedy včetně řidičů bez ohledu na to, zda je řízení hlavní náplní jejich pracovního poměru) povinnost chovat se ohleduplně a ukázněně, aby svým jednáním neohrožoval život, zdraví nebo majetek jiných osob ani svůj vlastní, aby nepoškozoval životní prostředí ani neohrožoval život zvířat, přičemž své chování je povinen přizpůsobit zejména stavebnímu a dopravně technickému stavu pozemní komunikace, povětrnostním podmínkám, situaci v provozu na pozemních komunikacích, svým schopnostem a svému zdravotnímu stavu [§ 4 písm. a) zákona č. 361/2000 Sb. o silničním provozu].

Z uvedeného vyplývá, že každý řidič je kromě jiného povinen vždy hodnotit, zda mu jeho schopnosti umožňují bezpečné řízení automobilu, zda jeho schopnost k řízení není snížena kupř. nemocí, nevolnostmi, únavou apod. Je jedině na řidiči, aby posoudil existenci těchto překážek a aby tomu přizpůsobil své jednání; za určitých okolností by neměl jízdu buď vůbec vykonat anebo v ní pokračovat, popřípadě v ní pokračovat bez přiměřeného odpočinku. Úvaha řidiče o tom, zda kupříkladu v důsledku únavy přeruší jízdu za účelem přiměřeného odpočinku, není závislá na pokynech či předchozích příkazech zaměstnavatele. Namítá-li dovozatel, že žalobce svoji pracovní cestu „neoprávněně ukončil“ a že ji měl „řádně dokončit bez odchýlení se od pokynů žalovaného“, potom nebere náležitě v úvahu, že vlastní odpovědnost za průběh jízdy má jedině řidič, a nikoliv zaměstnavatel, a že důsledky případného porušení právních předpisů stíhají řidiče třeba v podobě liberace z odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, že, spoléhá-li zaměstnanec - řidič před započítáním jízdy na to, že ji může bezpečně vykonávat, ačkoliv ví o okolnostech, které by mohly mít negativní vliv na jeho schopnost ovládat motorové vozidlo, těmito okolnostem nepřizpůsobí ani režim své jízdy, jde v případě pracovního úrazu – dopravní nehody způsobené ztrátou kontroly nad vozidlem v důsledku náhlé indispozice vyvolané výše uvedenými okolnostmi – o zaviněné porušení právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dopravních předpisů).

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že žalobci nelze vytýkat, že za situace, kdy neměl možnost čerpat odpočinek mezi dvěma směnami, rozhodl se po celodenním nepřetržitém plnění pracovních úkolů nenastoupit zpáteční cestu do B., bezprostředně po splnění úkolu, který byl předmětem pracovní cesty. Na základě zjištěných objektivních okolností (výkon práce v rámci řádné pracovní doby, bezprostřední nástup na



pracovní cestu, skončení úkolu, který byl předmětem pracovní cesty ve 22.00 hod.) mu lze uvěřit, že se za daných povětrnostních podmínek necítil na noční jízdu do B.“

Náročnější jsou případy, že ke škodě došlo nikoli vlastním plněním pracovních úkolů zaměstnavatele, ale ještě v mezích plnění jeho úkolů. K posouzení mohou být nápomocná hlediska místního, časového a věcného vztahu, popřípadě i vnitřního účelového vztahu. Vychází se z toho, že z mezí plnění úkolů zaměstnavatele nevybočuje taková činnost zaměstnance, která nepostrádá zmíněný vztah k zaměstnavateli. Význam uvedených hledisek není stejný. Podstatný je věcný, popřípadě i vnitřní účelový vztah, tzn. vztah k činnosti, kterou byla způsobena škoda, vůči úkolům zaměstnavatele. V zásadě jde o to, zda při činnosti, kterou byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního hlediska a subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů. Vnitřní účelový vztah nemůže být dán vůči činnosti, bylo-li např. zjištěno, že nechtěl plnit pracovní úkoly, ale sledoval jiný zájem, nastoupil cestu ze zaměstnání (viz § 271k odst. 3 ZP).

**Plněním pracovních úkolů není**, pokud zaměstnanec z plnění pracovních úkolů vybočil (tzv. exces). Zpravidla se může jednat o takové případy, kdy zaměstnanec v pracovní době na pracovišti u zaměstnavatele nekoná práci pro zaměstnavatele, nýbrž pro sebe (tzv. melouch) anebo neoprávněně použije motorové vozidlo zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnavatele pro svůj soukromý účel.

Odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli zaměstnancem při činnosti, která vybočuje z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním, nepředstavuje nárok z pracovněprávních vztahů a řídí se právní úpravou obsaženou především v občanském zákoníku (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2480/2009).

Škoda způsobená v souvislosti se spácháním trestného činu nebo pod vlivem návykových látek sama o sobě neznamená, že zaměstnanec vybočil z plnění pracovních úkolů, půjde však o přítěžující okolnost.

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Činnost konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele se může někdy jevit jako činnost ve prospěch samotného zaměstnance. Významné však bude, jaké důsledky by pro zaměstnavatele nastaly, pokud by zaměstnanec takovou činnost neuskutečnil, např. v případě zaměstnance, který utrpěl škodu při zajištění léků pro jiného zaměstnance, kterému se v průběhu směny udělalo nevolno, a pro nemohl zajistit plynulost práce na výrobní lince, která byla součástí jeho pracovních úkolů.

Také činnost, ke které zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, je plněním pracovních úkolů. O plnění pracovních úkolů by však nešlo, jestliže zaměstnanci-řidiči udělalo při výkonu práce nevolno, v důsledku čehož nebyl schopen dalšího výkonu práce jako řidič a řízení vozidla by převzal jeho spolujezdec (jiný zaměstnanec zaměstnavatele), ale k řízení vozidla nemá oprávnění. Pokud by si tento jiný zaměstnanec zaviněnou dopravní nehodou způsobil škodu na zdraví, jejíž náhradu by nemohl na zaměstnavateli požadovat, protože svou činností vybočil z plnění pracovních úkolů. Naproti tomu by se za plnění pracovních úkolů považovala dobrovolná





výpomoc organizovaná zaměstnavatelem, např. **brigádnická výpomoc v zemědělské výrobě**.

V judikatuře byl řešen případ, zda zaměstnanec splnil pracovní povinnost spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec nesplnil povinnost řádně zabezpečit prodávaný automobil, v důsledku čehož došlo k jeho odcizení, porušil tím svou pracovní povinnost (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 931/2006).

### 2.3. Přímá 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 a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále 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. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli (viz § 347 odst. 2 ZP), kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

V mezích přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je rovněž poškození na zdraví, ke kterému došlo při tzv. team-buildingu, což dovodil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, když v právní větě u vedl, že „Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.“ K tomu se poznamenává, že podle § 230 odst. 2 ZP je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení jeho kvalifikace.

Rovněž v usnesení sp. zn. 21 Cdo 997/2011 Nejvyšší soud konstatoval, že „poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl v rámci tzv. team-buildingu během některé z plánovaných aktivit, jejichž smyslem a účelem bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich schopnosti vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci, lze posoudit jako pracovní úraz“. Nic na tom nemění skutečnost, že Ústavní soud svým nálesem sp. zn. IV. ÚS 3782/11 uvedené usnesení Nejvyššího soudu zrušil, když konstatoval, že „... v projednávaném případě shledal porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces, a proto v záhlaví citovaná rozhodnutí podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu zrušil. Ačkoli Ústavní soud neshledal žádné pochybení dovolacího soudu, zrušil společně s v záhlaví citovanými rozhodnutími soudu prvního stupně a soudu odvolacího i jeho v záhlaví citované rozhodnutí, neboť to nemohlo za této situace zůstat bez kasace.“

Problematikou tzv. team-buildingu se zabýval Nejvyšší soud v nedávné době v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2685/2016. Šlo o odškodnění pracovního úrazu zaměstnance, který utrpěl na pracovní zahraniční cestě, na kterou byl zaměstnavatelem vyslán s úkolem „plně se věnovat vybraným klientům, utužovat a zkvalitňovat jak obchodní, tak technickou a společenskou spolupráci“ a „dále též bylo v náplni pobytu lyžování s klienty“. Nejvyšší soud vyšel z definice plnění pracovních úkolů podle § 273 odst. 2 ZP. Zdůraznil, že „za plnění pracovních úkolů je – vedle (jakékoliv) činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele – považována rovněž činnost, která je předmětem pracovní cesty, popřípadě též činnost





vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní ovšem nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, vše za předpokladu, že šlo o činnost konanou pro zaměstnavatele. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 273 ZP, není významný motiv, či pohnutka zaměstnance, to je vzdálenější předpoklady a představy, z nichž zaměstnanec vycházel, nýbrž rozhodující je, zda se jednalo – vzhledem k činnosti, při níž došlo k úrazu – z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“

**Cestou do zaměstnání a zpět** se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; **u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví** také cesta na určené shromaždiště a zpět.

**Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci**, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se **posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.**

### 3. Příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právní povinnosti

O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem, tzn., že bez zaviněného porušení povinností zaměstnancem by škoda nevznikla, tak jak vznikla. Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem, nýbrž musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. **Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.** Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4377/2013).

Poškozený zaměstnavatel např. odůvodňuje odpovědnost zaměstnance za škodu jen tvrzením, že zaměstnanec zaviněně porušil právní povinnost vyplývající z pracovního poměru. Poškozený je však povinen určit konkrétní právní povinnost, kterou podle něj zaměstnanec porušil. Zároveň doložit, že právě takto konkrétně označená právní povinnost byla příčinou vzniklé škody.

Jestliže např. zaměstnavateli vznikla škoda proto, že zaměstnanec přestal bez omluvy a bez vážného důvodu docházet do práce (viz § 206 odst. 1 ZP), je v příčinné souvislosti s jednáním zaměstnance jen ta škoda, jež vznikla tím, že zaměstnavatel musel místo chybějícího zaměstnance obsadit pracoviště jiným zaměstnancem a jemu vyplatit příplatek za práci přesčas. Škoda pak nezáleží v tom, že tomuto zaměstnanci zaplatil mzdu, kterou by zaplatil rovněž zaměstnanci, který do práce nepřišel, **ale v rozdílu mezi mzdou a částkou, kterou musel navíc poskytnout na zaplacení práce přesčas.**

### 4. Zavinění

Protože zavinění je projevem psychického (vnitřního) vztahu zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání, nemůže být – stejně jako všechny projevy psychického (vnitřního) života lidí – samo o sobě předmětem dokazování. Způsobitelným předmětem dokazování mohou být pouze skutečnosti (jevy) vnějšího světa; to platí rovněž o dokazování zavinění zaměstnance jakožto předpokladu obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu



podle ustanovení § 250 ZP. Má-li tedy být v občanském soudním řízení prokázáno zavinění zaměstnance, z uvedeného vyplývá, že se tak může stát jen nepřímo, a to prokázáním takových skutečností, jejichž prostřednictvím se psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání projevuje navenek, tedy – řečeno jinak – prokázáním skutečností, z nichž lze dovodit, zda zaměstnanec chtěl svým protiprávním jednáním způsobit škodu a zda věděl, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu, popřípadě zda o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4238/2014). Skutečnostmi, v nichž se projevuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání (škodě), jsou zejména okolnosti škodní události, tedy okolnosti, za nichž došlo k protiprávnímu jednání zaměstnance a ke škodě.

Pokud jde o charakteristiku zavinění je zapotřebí použít analogii podle § 15 a § 16 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

**Zavinění úmyslné** spočívá v tom, že škůdce *chtěl* porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem (**úmysl přímý**), ale také, že škůdce *věděl*, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím *srozuměn* (**úmysl nepřímý**).

**Zavinění nedbalostní** spočívá v tom, že škůdce věděl, že může způsobem uvedeným v zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí (**vědomá nedbalost**), ale také, že škůdce nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ačkoli o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (**nedbalost nevědomá**).

**Vědomá nedbalost** se shoduje s **nepřímým úmyslem** v intelektuální složce, ale oproti nepřímému (eventuálnímu) úmyslu zde chybí volní složka vyjádřená srozuměním. Při vědomé nedbalosti zaměstnanec ví, že může způsobit škodlivý následek, avšak nechce ho způsobit, ani s jeho způsobením není srozuměn; naopak, spoléhá na to, že ho nezpůsobí.

Při rozhraničování vědomé nedbalosti od nepřímého úmyslu je třeba hodnotit, zda důvody, pro které zaměstnanec spoléhá, že následek nezpůsobí, mají charakter dostatečných důvodů, za něž je možno považovat jen takové důvody, které sice v posuzovaném případě nezabránily škodlivému následku, ale v jiné situaci a za jiných podmínek by k tomu mohly být reálně způsobilé. Nejde tedy o spoléhání se na náhodu.

Tam, kde zaměstnanec spoléhá jen na šťastnou náhodu, nejedná ve vědomé nedbalosti, ale v nepřímém úmyslu.

Na **srozumění u nepřímého úmyslu** lze usuzovat především z toho, že zaměstnanec nepočítal se žádnou konkrétní okolností, která by mohla zabránit následku, který si zaměstnanec představoval jako možný, a to ať už by šlo o jeho vlastní zásah nebo o zásah někoho jiného.

#### **IV. Faktický pracovní poměr a náhrada škody**

Nejvyšší soud ve své rozhodovací činnosti vyjádřil názor, že **tzv. faktickým pracovním poměrem** se rozumí v judikatuře soudů právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci závislou práci, ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním.** Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj



ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního jednání; v případě, že by utrpěla škodu, má stejné právo na její náhradu jako zaměstnanec v platném pracovním poměru (viz též nálezy Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 3073/15).

V nedávné době se Ústavní soud důsledky faktického pracovního poměru zabýval ve vztahu k povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu na zdraví v nálezu sp. zn. I. ÚS 615/17.

Ústavní soud konstatoval – mimo jiné – „Pokud by projev vůle obou stran nesměřoval ani k uzavření ústní či konkludentní pracovní smlouvy (resp. dohody), mohlo by se přesto mezi stěžovatelem a vedlejším účastníkem jednat o tzv. faktický pracovní poměr. Tzv. faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.

Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním a zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru (za předpokladu, že nedostatek platného pracovněprávního vztahu nezpůsobil výlučně sám) zásadně náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec v tzv. faktickém poměru má zejména právo na mzdu podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání).“.

## **F. Prevence škod, prevence nemajetkové újmy a bezdůvodného obohacení**

### ***I. Prevence ze strany zaměstnavatele (§ 248 ZP)***

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky (viz rovněž § 224 odst. 1 ZP), aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Také podle § 38 odst. 1 písm. a) ZP je zaměstnavatel povinen vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance. Jak už bylo uvedeno v části první této analýzy, k povinnostem vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele patří vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci [§ 302 písm. c) ZP].

Z nedodržení prevenční povinnosti zaměstnavatele může vyplývat jeho obecná právní povinnost nahradit škodu podle § 265 ZP. V návaznosti na porušení uvedené právní povinnosti zaměstnavatele se může zaměstnanec dovolat poměrného omezení jeho povinnosti nahradit škodu např. na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty nebo odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (viz § 250 odst. 2, § 252, § 255 a § 256 ZP).

Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti (viz § 81 OZ). Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.



Kontrolu je oprávněn vykonávat zaměstnavatel svými zaměstnanci, k jejichž pracovním povinnostem taková činnost patří, ale také prostřednictvím bezpečnostní agentury, která na základě smluvního vztahu pro něj pracuje.

## ***II. Prevence ze strany zaměstnance (§ 249 ZP)***

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Zákon č. 205/2015 Sb. zavedl v souvislosti s **majetkovou újmu** legislativní zkratku **škoda**.

Podle § 301 písm. d) ZP patří k povinnostem zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a sřížet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. K tomu se váže rovněž **základní zásada pracovněprávních vztahů**, která zdůrazňuje **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele** [viz § 1a odst. 1 písm. d) ZP]. **K oprávněným zájmům zaměstnavatele bez pochybnosti patří ochrana majetku zaměstnavatele.**

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit (viz § 266 ZP). Zaměstnanec nemusí zakročit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. Pojem osob blízkých vymezuje občanský zákoník v § 22 odst. 1.

Osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci (viz § 302 ZP). Zpravidla se takové oznámení činí vůči bezprostředně nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

## ***III. Bezdůvodné obohacení***

Pojem bezdůvodného obohacení podává v demonstrativním výčtu občanský zákoník v § 2991 odst. 2. Uvedený výčet platí rovněž pro pracovněprávní vztahy.

Bezodůvodně se obohatí **zvláště ten**, kdo získá majetkový prospěch plněním bez právního důvodu, plněním z právního důvodu, který odpadl, protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám.

## **G. Povinnosti zaměstnance k náhradě škody**

### ***I. Obecná povinnost nahradit škodu (§ 250 ZP)***

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

O uvedeném druhu povinností bylo pojednáno zejména v této části analýzy, kapitole E, bodu III.

Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí. Zaměstnavatel je povinen



**prokázat zavinění zaměstnance**, s výjimkou případů schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nebo ztráty svěřených věcí.

Zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil. Není proto dána jeho odpovědnost za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance nebo třetích osob vně zaměstnavatele (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1174/2013). V řízení o náhradu škody podle § 250 odst. 1 ZP má žalobce (poškozený zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit a posléze i prokázat všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu.

### 1. Rozsah a způsob náhrady škody (§ 257 ZP)

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu na základě své obecné povinnosti, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Přednost má rekatální restituice před naturální restitucí. Uvedením v předešlý stav lze rozumět takový postup odpovědného zaměstnance, že způsobenou škodu sám nebo na své náklady odstraní, např. tak, že poškozená věc (viz § 498 OZ) bude opravena.

Za škodu na straně zaměstnavatele lze považovat i případy, kdy byla zaměstnanci vyplacena odměna, na kterou neměl právo (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2481/2014).

Výše požadované náhrady škody způsobené **z nedbalosti** nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se **čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu** (viz § 356 odst. 2 ZP).

Omezení čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance neplatí, byla-li škoda způsobena **úmyslně**, tzn. v přímém úmyslu nebo v nepřímém úmyslu, **v opilsti** (viz zákon o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek), nebo po zneužití jiných návykových látek (viz zákon o návykových látkách).

Je vyloučeno ujednání o způsobu a rozsahu náhrady škody, jímž by smluvní strany pracovněprávních vztahů vyloučili z rámce svých úvah limitaci náhrady škody způsobené z nedbalosti podle ustanovení § 257 odst. 2 ZP. Smyslem a účelem **dohody o náhradě škody** (viz § 263 odst. 2 ZP) je právě a výlučně náhrada škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2481/2014). **Právní úprava limitace náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti má kogentní (nařizující) povahu, proto ji nelze dohodou jakkoli měnit.**

Jde-li o škodu způsobenou **úmyslně**, může zaměstnavatel požadovat, kromě částky čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, i náhradu ušlého zisku, tzn., že jde o jinou škodu, která je v podstatě ušlým majetkovým prospěchem a spočívá v nenastalém zvětšení (rozmnožení) majetku poškozeného, které bylo možno – kdyby nebylo škodné události – důvodně očekávat s ohledem na pravidelný běh záležitostí.

Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen nahradit jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Zaměstnanec hradí jen tu část škody, kterou svým zaviněním zapříčinil.

Předpokladem uložení povinnosti nahradit poměrnou část škody ve smyslu § 257 odst. 5 ZP je především bezpečné zjištění odpovědnosti zaměstnance za škodu, která





zaměstnavateli vznikla (ze Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 27/1973 sp. zn. 5 Cz 56/79).

Je-li k náhradě škody společně povinno více zaměstnanců, je povinen každý z nich nahradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

V pracovněprávních odpovědnostních vztazích, na rozdíl od občanskoprávních vztahů, se nevychází ze solidární odpovědnosti za škodu, ale vždy je zapotřebí zjistit a prokázat míru zavinění konkrétního zaměstnance, a tím stanovit i výši škody, kterou po něm bude zaměstnavatel požadovat.

Rozsah náhrady škody z titulu obecné odpovědnosti, za kterou odpovídá zaměstnanec je stanoven tak, že celkovou škodu bez omezení je povinen nahradit zaměstnanec, který způsobil škodu **úmyslně nebo z nedbalosti, ale v opilosti nebo po zneužití návykových látek.**

V ostatních případech je výše náhrady škody, za kterou nese odpovědnost zaměstnanec, omezena bez ohledu na to, zda jde o škodu způsobenou na základě vědomé nebo nevědomé nedbalosti, zvláště hrubé, hrubé nebo mírné nedbalosti.

## **II. Nesplnění povinnosti k odvrácení škody a rozsah náhrady škody (§ 251 a § 258 ZP)**

Na zaměstnanci, který **vědomě** neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo **nezakročil** proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, **pokud ji není možné nahradit jinak.**

Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, která představuje sankci za porušení právní povinnosti zaměstnance stanovené v § 249 ZP, jsou vznik škody, porušení povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročit, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročit, zavinění alespoň ve formě vědomé nedbalosti a skutečnost, že škodu není možné uhradit jinak. Jsou-li splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvedené v ustanovení § 250 odst. 1 ZP, je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení téže škody (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3555/2013).

Právní úprava spočívající v právní povinnosti zaměstnance, který vědomě **neupozornil** nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, má subsidiární povahu.

Řeší se jí případy, kdy není možné, aby způsobenou škodu nahradil ten, kdo škodu způsobil, zejména z toho důvodu, že tento škůdce nebyl zjištěn. Ze strany zaměstnance, jenž nesplnil svou zakročovací právní povinnost, musí být prokázáno, že tento zaměstnanec neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance **vědomě**. Jedná se o **vědomou nedbalost**; toto zavinění spočívá v tom, že škůdce věděl, že může způsobem uvedeným v zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí.

Při určení výše náhrady škody z důvodu nesplnění povinnosti k odvrácení škody je zapotřebí přihlédnout, zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však je omezena částkou rovnající se





**trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance** (viz § 356 odst. 2 ZP). Je tomu tak proto, že zaměstnanec, který má povinnost podílet se na náhradě škody škodu nezpůsobil, není škůdcem.

Zaměstnanec, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, nemá právní povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám **úmyslně nevyvolal** a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

### **III. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 253 až § 254 ZP)**

#### **1. Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je vůči obecné odpovědnosti zaměstnance případem odpovědnosti, kde se zavinění zaměstnance ze zákona **předpokládá** (presumuje).

Odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, patří ke zvláštnímu druhu pracovněprávní odpovědnosti za škodu, která se vyznačuje zpřísněnými podmínkami ve vztahu k odpovědnému zaměstnanci. Odpovědnost za tuto škodu vzniká, prokáže-li zaměstnavatel, že uzavřel se zaměstnancem platnou dohodu o odpovědnosti a že na hodnotách svěřených k vyúčtování, vznikl schodek. U tohoto druhu odpovědnosti zaměstnavatel není povinen prokazovat zavinění zaměstnance (viz § 250 odst. 3 ZP). Zavinění zaměstnance na vzniku škody se, jak už bylo uvedeno, předpokládá, takže zaměstnanec se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zproští zcela, popř. částečně, jen jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (§ 252 odst. 4 ZP).

Zákoník práce v **demonstrativním výčtu** uvádí hodnoty, kterých se má odpovědnost za schodek týkat. Jsou to hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu a se kterými má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Možnost zvýšené odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 252 odst. 1 ZP je žádoucí při výkonu každého zaměstnání (druhu práce), v rámci něhož je nutné, aby zaměstnancům byly svěřeny určité hodnoty, s nimiž sami disponují a hospodaří jako s vlastními, a které jsou povinni ve stanoveném období (po inventuře) vyúčtovat.

Osobní dispozice zaměstnance s hodnotami určenými k obratu nebo oběhu je charakteristickým znakem tohoto odpovědnostního vztahu, neboť, má-li zaměstnanec snášet riziko, že v případě zjištění schodku uhradí zjištěnou škodu v plné výši bez jakékoliv limitace, musí mít pro to také vytvořeny tomu odpovídající pracovní podmínky, včetně možnosti posoudit, zda hodnoty, které mu mají být svěřeny, netrpí právními ani faktickými vadami. I když proces převzetí svěřených hodnot není nijak formalizován, nelze tento proces redukovat na pouhý fyzický kontakt s předávanými hodnotami. Za těchto okolností je na místě závěr, že zaměstnanec je oprávněn posoudit, zda hodnoty, které jsou mu předávány do osobní dispozice ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 ZP, mu jsou předávány v souladu s právními předpisy (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 585/2013).

Schodek jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance vyjadřuje skutečnost, že **hodnoty**, které se odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, **chybí**, a že není objektivně možné – jako třeba v případě obecné odpovědnosti – zjistit, kdy, jakým způsobem, popř. na



jakých hodnotách schodek na svěřených hodnotách vznikl (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3263/2010).

**Schodek na pokladní hotovosti** je součástí škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách. Pro uplatnění práva zaměstnavatele na náhradu škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách není významné, na jakých hodnotách schodek vznikl, zda vznikl na hotovosti, na zboží nebo na jiných hodnotách (z usnesení rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1071/2012).

**Vyúčtování hodnot**, které byly svěřeny zaměstnanci na základě dohody o odpovědnosti, může být provedeno nejen tím, že zaměstnanec předá hodnoty a účetní doklady zaměstnavateli, jeho jinému zaměstnanci, který fyzický stav hodnot bezprostředně po jejich předání porovná se stavem účetním, ale i jiným způsobem určeným zaměstnavatelem, který je způsobilý vést k závěru o tom, zda na hodnotách svěřených zaměstnanci vznikl schodek. Takovým způsobem vyúčtování svěřených hodnot může být i jejich uložení zaměstnancem na určité místo, z něhož zaměstnavatel, jeho jiný zaměstnanec zaměstnavatele hodnoty později převezme, a to za podmínek určených zaměstnavatelem tak, aby byla zajištěna průkaznost vyúčtování (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2536/2013).

## 2. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Právním předpokladem pro odpovědnost za svěřené hodnoty je uzavření platné **písemné dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se zaměstnancem**. Z § 582 odst. 1 OZ vyplývá, že není-li právní jednání (dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty) **učiněno ve formě stanovené zákonem (zákoníkem práce)**, je neplatné, ledaže smluvní strany vadu dodatečně zhojí. Občanský zákoník smluvním stranám umožňuje, aby ústně uzavřenou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty **dodatečně, tzn. bez zbytečného dokladu**, stvrdily v písemné formě. Náležitostí dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahradit mechanickými prostředky, např. podpisovým razítkem statutárního orgánu. Písemná dohoda opatřená jen podpisovým razítkem je proto neplatná (ze Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 32/1989 sp. zn. 5 Cz 56/79).

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty platí po celou dobu, kdy trvá základní pracovněprávní vztah k zaměstnavateli, tzn. pracovní poměr nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 74 a násl. ZP).

Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty **zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější** (§ 253 odst. 2 ZP).

**Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku**, tzn., že nemůže jít o zaměstnance, který je mladistvým zaměstnancem (viz § 350 odst. 2 ZP), ale jde o zaměstnance, který je zletilý. Zletilostí se nabývá dovršením 18 let věku. Před nabytím zletilosti se plné svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Svéprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné (§ 30 odst. 1 věta druhá a odst. 2 OZ).

Dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty může zaměstnanec platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se zaměstnanec před osmnácti lety narodil



(ze Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 30/1988 sp. zn. 6 Cz 45/87).

Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty (viz § 55 až § 65 OZ).

### 3. Společná odpovědnost za svěřené hodnoty

Dohodou o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být s několika zaměstnanci ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli tuto dohodu, odpovídají s nimi za schodek společně (**společná odpovědnost za svěřené hodnoty**). Zákoník práce předpokládá možnost uzavření dohody o společné odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Odpovědnost zaměstnance, který převzal závazek společné odpovědnosti za svěřené hodnoty spolu s ostatními zaměstnanci v pracovním kolektivu, se týká všech hodnot, jež byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých zaměstnanců v pracovním kolektivu není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti (ze Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 43/1983 sp. zn. 6 Cz 50/81).

### 4. Hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování

Hodnoty, které jsou zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, na základě právní fikce jsou **hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu**. Z okruhu těchto hodnot jsou vyloučeny základní prostředky, např. motorová vozidla nebo obráběcí stroje, ale také drobné předměty, např. osobní počítače, psací stroje, zařízení kanceláře.

Předmětem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty mohou být pouze hodnoty určené k oběhu nebo obratu, se kterými odpovědný zaměstnanec může osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly tyto hodnoty svěřeny. Podmínkou platnosti této dohody je existence platného základního pracovněprávního vztahu mezi smluvními stranami dohody (z usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2192/2010).

Také materiál, kterým je drahý kov (zlato), který zaměstnanec převzal za účelem plnění pracovních úkolů, aby s ním v rámci své osobní dispozice prováděl určitý technologický postup, např. lití šperků, je způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1205/2010).

### 5. Zproštění se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Dalším hmotně právním předpokladem pro odpovědnost z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je skutečnost, že zaměstnanec musí mít s příslušnými hodnotami, které je povinen vyúčtovat, možnost osobně disponovat po celou dobu, kdy dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty trvá. Znamená to, že na příslušné pracoviště, např. do skladu nemá přístup jiný zaměstnanec anebo jiné fyzické osoby.

Problematickou v tomto směru bývá skutečnost, kdy např. do skladu má vedle zaměstnance, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty má přístup i zaměstnavatel, např. zaměstnavatel fyzická osoba (živnostník), popř. jeho rodinní příslušníci. Nemusí být potom zřejmé zaviněním, které fyzické osoby ke ztrátě na svěřených hodnotách došlo.



Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, jestliže prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování a znemožnil mu tak hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně. **Důkazní břemeno stíhá, na rozdíl od obecné odpovědnosti, v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, odpovědného zaměstnance.** Tento zaměstnanec je povinen doložit skutečnosti, které jeho odpovědnost vzniklý schodek nahradit omezí nebo vyloučí.

Zaměstnanec se nemůže své zvýšené odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím [§ 301 písm. d) ZP] vznik schodku umožnil. Vztah takového nedbalostního jednání ke vzniku schodku je přitom třeba posuzovat v každém případě individuálně a pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za nichž ke vzniku schodku došlo. Je-li nedbalostní porušení povinností hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby vůbec nemohlo dojít, to je, že zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku, pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti. Závisí to na rozsahu porušení povinnosti, kterým byl umožněn vznik škody (schodku) úmyslným jednáním třetí osoby (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 979/2001 a z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 711/2001).

Má-li se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí prokázat nejen existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek mohl vzniknout zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, ale i příčinnou souvislost mezi těmito skutečnostmi a vznikem schodku; musí tedy prokázat, že bez těchto skutečností by schodek nevznikl tak, jak vznikl. Za důvod ke zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách proto nelze považovat zjištění, že určité okolnosti, např. nedostatečná personální obsazenost prodejny, ve které byl schodek vykázán, mohly mít vliv na vznik schodku, pokud není současně prokázáno, že příčinou schodku nebo jeho části skutečně byly. K nedostatkům v pracovních podmínkách na pracovišti, o kterých nebylo prokázáno, že byly příčinou schodku nebo jeho části, lze přihlídnout jako k okolnostem, za nichž došlo ke vzniku škody, pouze při úvahách o snížení výše náhrady škody (z rozsudku Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 131/98).

## 6. Škoda způsobená zaviněním jiné fyzické osoby

Může dojít ke střetu odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách s náhradou majetkové újmy (náhradou škody) podle občanského zákoníku, protože škoda nebo její část vznikne zaměstnavateli zaviněním jiné fyzické osoby, která není jeho zaměstnancem.

Jde o škodu, která vznikla vloupáním do obchodního zařízení nebo skladu. Zaměstnanec, který nese odpovědnost na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty má možnost v důsledku protiprávního jednání jiné fyzické osoby se zprostit odpovědnosti za schodek, a to zcela nebo zčásti. Škoda vzniklá v důsledku vloupání nezáleží jen v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného majetku zaměstnavatele, ale také v újmě spočívající v tom, že zaměstnavatel nedosáhl uspokojení svého práva na vyúčtování všech majetkových hodnot svěřených zaměstnanci základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, když se tomuto zaměstnanci podařilo zprostit se odpovědnosti proto, že jiná fyzická



osoba svým protiprávním jednáním způsobil, že odpovědnému zaměstnanci bylo zabráněno se svěřenými hodnotami řádně hospodařit a ochraňovat je. I za takovou škodu jiná fyzická osoba nese odpovědnost, protože existuje příčinná souvislost mezi jejím protiprávním jednáním a vznikem škody a tato osoba si musela být vědoma toho, že svým protiprávním jednáním takovou škodu způsobil. Do výše odpovědnosti jiné fyzické osoby se zprostí odpovědnosti zaměstnanec, který nese odpovědnost na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Fyzická osoba, která se vloupala do obchodního zařízení, odpovídá nejen za to, co odcizila nebo poškodila, ale také za tu část schodku, za který nese odpovědnost na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaměstnanec, který se své odpovědnosti zprostil. Pokud by k takové stavu nedošlo, mohl by poškozený zaměstnavatel tuto část schodku vyžadovat na zaměstnanci, který nese odpovědnost na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty a nebyl by o ni zkrácen.

Při uvedeném střetu odpovědností dochází k jejich vyloučení. Není proto možné vypořádat jednu odpovědnost bez alespoň předběžného vypořádání odpovědnosti jiné. Pro míru odpovědnosti fyzické osoby, která se do obchodního zařízení vloupala, bude nutné vyřešit nejdříve odpovědnost zaměstnance, který nese odpovědnost na základě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, popř. odpovědnost zaměstnavatele a pak určit rozsah odpovědnosti jiné fyzické osoby.

V takovýchto případech bývá nutné, aby zaměstnavatel nechal provést mimořádnou inventuru, ke které by jinak nebyl důvod. Pokud by byla práce zaměstnanců vykonávajících mimořádnou inventuru, práci přesčas může být součástí požadované náhrady škody po jiné fyzické osobě rovněž mzda za práci přesčas (viz § 114 ZP).

Ztráta zaměstnavatele spočívající v nerozmnožení jeho majetku za dobu, kdy muselo být obchodní zařízení zavřeno, z důvodu mimořádné inventury, by se posuzovala jako ušlý zisk podle § 2952 OZ.

## 7. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Časový úsek 15 kalendářních dnů k odstranění závad v pracovních podmínkách ze strany zaměstnavatele je, co do své povahy dobou ve smyslu § 333 ZP.

Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí zaměstnanec nebo zástupce vedoucího zaměstnance.

Odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí mít **písemnou formu a musí být doručeno zaměstnavateli** (srov. § 334 odst. 1 ZP). Ústní odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty by bylo neplatné.

## 8. Inventarizace

Provedení inventarizace, tak jak je stanoveno v zákoníku práce, má kogentní (nařizující) povahu, tzn., že inventura musí být provedena v případech, kdy to zákon stanoví.





Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při

- uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty,
- zániku závazku z této dohody,
- výkonu jiné práce,
- převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště,
- jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

Inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví zaměstnavatele a zjištěnou skutečností je schodkem i tehdy, jestliže existence škody vzniklé odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 711/2001).

Schodek bývá zpravidla zjišťován inventarizací, fyzickou nebo dokladovou inventurou, jako inventarizační rozdíl mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným (nižším) stavem majetku a závazků. Není-li schodek zjištěn (prokázán) inventarizací, musí zaměstnavatel, má-li být úspěšná jeho žaloba, jíž se domáhá na zaměstnanci náhrady škody jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke škodě (schodku) na svěřených hodnotách (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2111/2007).

Zjištění schodku na základě vyúčtování svěřených hodnot je možné zjistit nejen inventarizací, jejíž postup je upraven v ustanovení § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, a vyhlášce č. 270/2010 Sb., o inventarizaci majetku a závazků, ve znění vyhlášky č. 372/2015 Sb., ale v některých jednoduchých případech také porovnáním účetního stavu vyplývajícího z dokladu, jímž zaměstnanec převzal určité hodnoty svěřené k vyúčtování na jedné straně, a na straně druhé z dokladů, hotovostí, cenin, výdajových dokladů, jimiž zaměstnanec dokládá fyzický stav v době vyúčtování. Vyúčtování jednoduchých cenin, např. poukázek na pohonné hmoty, divadelních vstupenek, jízdenek, parkovacích lístků, které byly zaměstnanci svěřeny v množství a hodnotě, pak spočívá v porovnání hodnoty převzatých cenin a hodnoty vyúčtované hotovosti, popř. hodnoty nespotřebovaných cenin (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3574/2011).

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázání k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při

- uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci,
- zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce,
- převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců,
- změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců
- změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Jestliže zaměstnanec na pracovišti, kde pracují zaměstnanci společně zavázání k vyúčtování svěřených hodnot, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti.



Je-li zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázání k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil (viz § 253 odst. 1 ZP), schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

V obtížném právním postavení se může ocitnout zaměstnavatel, který nezajistil provedení inventarizace v případech, kdy to právní úprava stanoví. Takový zaměstnavatel by musel obtížně jinými důkazními prostředky dokládat, zda ke škodě došlo a v jaké výši.

Zvláštním případem zjišťování schodku jsou schodky zaměstnanců, např. řidičů, kteří se zavázali k odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Jejich zúčtovací období je zpravidla omezeno převzetím zboží ze skladu a jeho předáním k prodeji. Posouzení správnosti vyúčtování vychází z dokladů o převzetí a odevzdání zboží. V těchto případech se inventura neprovádí.

#### **IV. Ztráta svěřených věcí (§ 255 a § 256 ZP)**

##### **1. Předpoklady odpovědnosti**

Právní předpoklady této odpovědnosti jsou **vznik škody ztrátou svěřených předmětů, písemné potvrzení** o převzetí svěřeného předmětu nebo **písemná dohoda** o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu, **zavinění** zaměstnance.

Také v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jde ve vztahu k obecné odpovědnosti zaměstnance o případ odpovědnosti, kde se zavinění zaměstnance ze zákona **předpokládá** (presumuje).

##### **2. Věci, které mohou být svěřeny**

Musí se jednat o věci a nástroje potřebné k výkonu práce a ochranné pracovní prostředky (viz nařízení vlády č. 495/2001 Sb.) nebo věci mající podobnou povahu, popř. sloužící k podobným účelům. Nelze pod ně podřadit, např. ochranné pracovní prostředky určené k prodeji v obchodě, ve kterém zaměstnanec pracuje.

Je zapotřebí, aby v potvrzení byla příslušná věc náležitě označena a zaměstnanec by měl její převzetí stvrdit v potvrzení nebo v dohodě, které podepíše. Mělo by se jednat o takovou věc, kterou zaměstnanec sám výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit její ochranu, např. v uzamykatelném pracovním stole (ponku) nebo v uzamykatelné skříni. Pokud by příslušnou věc mohli používat rovněž jiní zaměstnanci zaměstnavatele ke své práci, nebyla tato podmínka naplněna.

##### **3. Písemné potvrzení**

Zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

Vycházejíc z § 545 OZ lze považovat **písemné potvrzení za právní jednání**. Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona. Bez existence písemného potvrzení však zvláštní odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí nevznikne. Jestliže by zaměstnavatel předal zaměstnanci nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo jiné podobné věci **bez písemného potvrzení**, přicházela by úvaha při ztrátě těchto věcí, obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu, tzn. odpovědnost za zaviněnou škodu, jejíž vznik by byl zaměstnavatel zaměstnanci povinen prokázat.



Nevrácení náradí nebo nástrojů zaměstnancem zaměstnavateli bývá někdy nesprávně posuzováno jako bezdůvodné obohacení (viz § 2991 odst. 2 OZ). Jde však o práva podle § 255 ZP. Pokud není prokázáno, že jde o věci ztracené, není ovšem vyloučena ani ochrana vlastnického práva na vydání takové věci. Teprve potom, když tato žaloba není možná, poněvadž zaměstnanec věci již nemá, vlastník může na žalovaném požadovat jako náhradu obecnou cenu věci (ze Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 26/1975 sp. zn. Cpj 34/74).

#### 4. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Jestliže je cena věci svěřené zaměstnanci **vyšší, než 50 000 Kč** může být zaměstnanci zaměstnavatelem svěřena pouze na základě písemné dohody (právního jednání). O této dohodě platí to, co je uvedeno v této části analýzy kapitole G, bodu III/2.

Zaměstnavatel se může domáhat na zaměstnanci vydání svěřené věci, kterou má u sebe a odmítá ji vrátit. V této souvislosti je potřebné upozornit, že z § 346d odst. 2 ZP vyplývá, že zaměstnanec nesmí zadržet movitou věc druhé smluvní strany (v tomto případě zaměstnavatele) k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu. Podle § 272 ZP platí, že při určení výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty. Poškození věci zakládá obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu.

Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit ztrátu zcela nebo zčásti, jestliže **prokáže**, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. To může záležet v tom, že zaměstnanec doloží, že ztrátu svěřené věci (pracovního náradí) nezavinil, protože měl věc uloženou v uzamykatelné skříňce, ale v důsledku jeho dočasné pracovní neschopnosti o ni nemohl pečovat. Podobně by bylo zapotřebí hledět na situaci, kdy zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku, do které by si mohl pracovního náradí uložit.

#### 5. Zánik závazku z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **zaniká** dnem skončení pracovního poměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr anebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

#### 6. Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě.

Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí mít písemnou formu a musí být doručeno zaměstnavateli (viz § 334 odst. 1 ZP). Ústní odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty by bylo neplatné.

### ***V. Rozsah a způsob náhrady škody a úprava společných povinností nahradit škodu (§ 259 až § 264 ZP)***

#### **1. Rozsah a způsob náhrady škody**

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu vzniklou **schodkem na svěřených hodnotách** nebo **způsobenou ztrátou svěřených věcí**, je povinen nahradit tuto škodu v plné výši.



Jestliže je k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle poměru jejich **dosažených hrubých výdělků**, přičemž výdělek jejich vedoucího zaměstnance a zástupce vedoucího zaměstnance se započítává ve dvojnásobné výši.

Podíl jednotlivých zaměstnanců na náhradě škody závisí na tom, jakých hrubých výdělků dosáhli *v období rozhodném pro vznik schodku* (škody). **Hrubý výdělek, o který jde, není průměrným výdělkem.** Jde o dílčí odpovědnost jednotlivého zaměstnance, ne o odpovědnost, solidární. Zvýšenou míru odpovědnosti akcentuje zákoník práce v případě vedoucího zaměstnance a zástupce vedoucího zaměstnance.

Pokud jde o podíl dalších společně odpovědných zaměstnanců, nejde-li o vedoucího zaměstnance a zástupce vedoucího zaměstnance, je tento podíl omezen výší jejich průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody (viz § 356 odst. 2 ZP). Zbývající část schodku (škody) mají za povinnost nahradit vedoucí zaměstnanec a zástupce vedoucího zaměstnance **podle poměru svých dosažených hrubých výdělků**.

Při určování podílu jednotlivých společně zavázaných zaměstnanců se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy.

Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně zavázaných zaměstnanců, je povinen nahradit schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku jsou povinni nahradit všichni společně zavázaní zaměstnanci podíly určenými podle § 260 odst. 1 a 2 ZP.

Nebyla-li na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, dohodnuta společná odpovědnost za svěřené hodnoty, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými. Znamená to jen, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci, ale že budou odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 2426/2009).

Bezdůvodným obohacením je plnění přijaté od zaměstnance na úhradu schodku, jestliže schodek vznikl úplně nebo zčásti bez jeho zavinění, takže v tomto rozsahu plnil bez právního důvodu. Rozsah, v němž se zaměstnanec zprostil uvedené odpovědnosti, musí být v řízení o vydání neoprávněného majetkového prospěchu bezpečně zjištěn, aby bylo možné určit výši bezdůvodného obohacení, který zaměstnavatel získal a který je povinen vydat (ze Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 32/1989, sp. zn. Cz 10/87).

## 2. Úprava společných povinností nahradit škodu

### 2.1. Zvláštní případy povinností nahradit škodu

Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.



K tomu přistupuje na základě podpůrné působnosti občanského zákoníku rovněž také ustanovení § 2992 věty druhé OZ, podle kterého platí, že společně a nerozdílně s tímto zaměstnancem nahradí škodu ti, kteří jej vlastní vinou do tohoto stavu přivedli.

Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

**Dobré mravy** jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti (usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 249/97).

## 2.2. Určení výše požadované náhrady škody

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel.

Jestliže škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil (viz § 349 odst. 3 ZP).

Před tím, než bude určena výše náhrady škody, je potřebné objasnit všechny rozhodné skutečnosti vztahující se k odpovědnosti příslušného zaměstnance, jakož i pro posouzení výše škody a její náhrady. Významné je rovněž také **protiprávní jednání**, z něhož ke škodě došlo, zda byla škoda způsobena porušením právní povinnosti ze strany zaměstnavatele nebo zda škodu způsobil rovněž jiná osoba.

**Zaměstnavatel má právní povinnost výši požadované náhrady škody se zaměstnanec projednat a v písemné formě mu ji oznámit.** Má se tak stát v době do **jednoho měsíce** ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen škodu nahradit. Uvedená lhůta má pouze pořádkový význam, začíná plynout od dne zjištění vzniku škody a odpovědnosti příslušného zaměstnance.

Projednání požadované náhrady škody může vyústit k odmítnutí zaměstnance nahradit škodu nebo její část nebo může dojít k uzavření dohody zaměstnavatele s tímto zaměstnancem o způsobu náhrady škody. V případě uzavření takové dohody je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže zaměstnanec svou povinnost nahradit škodu uznal.

Podle § 639 OZ platí, uznal-li dlužník (zaměstnanec, mající povinnost nahradit škodu) svůj dluh, promlčí se právo se právo za 10 let ode dne, kdy k uznání dluhu došlo. Určí-li dlužník (za škodu odpovědný zaměstnanec) v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za 10 let od posledního dne určené doby. Občanský zákoník formu uznání dluhu nestanoví, ale zákoník práce požaduje, aby taková dohoda byla písemná. O této dohodě platí to, co je uvedeno v této části analýzy, kapitole G, bodu III/2.

Uznání závazku k náhradě škody není samostatným zavazovacím důvodem, ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Uznání závazku k náhradě škody v požadované výši nemění nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání zaměstnance, s nímž zákoník práce spojuje odpovědnost zaměstnance za vzniklou škodu. Stalo-li se písemnou formou, má to ovšem ten právní důsledek, že pro uplatnění uznaného peněžitého nároku platí desetiletá promlčecí lhůta (ze Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu p. č. 97/1968, sp. zn. Cz 7/68).

## 2.3. Projednání výše požadované náhrady škody s odborovou organizací





Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě (blíže viz část první, kapitola B, bod 16. 1. této analýzy).

## 2.4. Snížení náhrady škody soudem

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

Ke snížení náhrady škody může soud přistoupit až poté, co bude v řízení zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1958/2004).

Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody (viz § 264 ZP), neboť uvedené ustanovení je – vedle ustanovení upravujících předpoklady vzniku práva, resp. limitace jeho výše – součástí celkové skutkové podstaty upravující povinnost k náhradě škody umožňující v konkrétním případě s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu vystihnout rozsah náhrady škody, který lze na zaměstnanci spravedlivě požadovat (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1330/2004).

Při rozhodování o nároku na náhradu škody je soud vždy i bez návrhu povinen zkoumat, zda jsou dány zákonné předpoklady pro snížení požadované náhrady škody (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2511/2010).

## H. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

### I. Obecná povinnost zaměstnavatele k náhradě škody (§ 265 ZP)

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

- porušením právních povinností nebo
- úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu zaměstnanci vychází z předpokladu **vzniku škody na straně zaměstnance** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, **porušení právních povinností (protiprávnost) kýmkoli**, tzn. nejen ze strany zaměstnanců zaměstnavatele, ale i za porušení právních povinností, jakoukoli další osobou a **příčinná souvislost** mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci rovněž škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Předpoklady vzniku této škody jsou **vznik škody na straně zaměstnance, porušení právních povinností zaměstnancem**, jednajícím jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho pracovních úkolů (**protiprávnost**) a **příčinná souvislost** mezi vznikem škody a porušením právních povinností.

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody, jak už bylo uvedeno, je koncipována jako odpovědnost **objektivní**. Této odpovědnosti se nemůže zaměstnavatel zprostit.



Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele není, aby porušení právní povinnosti bylo zaměstnavatelem zaviněno. V případě tohoto druhu odpovědnosti jde o odpovědnost vylučující jakoukoliv subjektivní kategorii v odpovědnostním právním vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu. **Zaměstnavatel tedy odpovídá i za takové porušení svých povinností, k nimž došlo bez subjektivního zavinění jeho zaměstnanců.**

Není podstatné, jaké onemocnění učinilo zaměstnance nezpůsobilým k dosavadní práci, zda se skutečně jednalo o ohrožení nemocí z povolání nebo o jiné onemocnění, významné je jen to, zda škoda zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti; pro způsob a rozsah náhrady této škody na zdraví v tomto případě platí ustanovení o pracovních úrazech (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1594/2012).

Pokud jde o právní povinnosti, které musí být porušeny, jedná se **především** o právní předpisy (podle starší terminologie jde především povinnosti vyplývající z obecně závazných právních předpisů), např. z právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (blíže viz část první této analýzy).

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu souvisí v některých případech s povinností zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Může se jednat např. o tuto situaci: Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození zdraví stykem a dráždivými chemickými i jinými látkami, případně s jejich výpary, avšak nešlo o nemoc z povolání, je třeba věc posoudit rovněž z hlediska právní úpravy náhrady škody při pracovním úraze nebo z hlediska obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu, jestliže by se zaměstnanec na zaměstnavateli nahradit škodu, k jejímuž vzniku došlo tím, že byly porušovány právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je třeba věc posoudit na základě obecné povinnosti nahradit škodu (z rozsudku Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 3/80).

**Protiprávnost** (protiprávní jednání) záleží v projevu vůle, kterým je porušena nebo není dodržena právní povinnost, je to projev vůle, který je v rozporu s právními normami. Podle povahy jednání se protiprávní jednání dělí na **komisivní**, to je spočívající v aktivní činnosti (porušení zákazu), **omisivní** spočívající v nečinnosti (*porušení příkazu*)<sup>5)</sup>.

Protiprávnost je objektivně existující rozpor mezi určitým faktickým jednáním a právní povinností, která pro zaměstnavatele, ale i pro jinou osobu vyplývá, zejména ze zákona, dalších právních předpisů, smlouvy nebo jiných právních skutečností. Protiprávnost je objektivní vztah, v případě obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu může jít o **jednání zaviněné** nebo **jednání nezaviněné**. Protiprávnost jednání je povinen prokázat poškozený zaměstnanec. Nerozhoduje proto, zda právní povinnost porušil zaměstnavatel nebo jiná osoba. **Škoda proto může vzniknout i porušením právní povinnosti zaměstnancem jiného zaměstnavatele.** Při škodě, která vznikla úmyslným jednáním, nerozhoduje, zda se takového jednání dopustil spoluzaměstnanec poškozeného zaměstnance, nebo jiná fyzická osoba. Rovněž není podstatné, zda protiprávním jednáním vznikla škoda na věcech nebo na zdraví.

Jde-li o **zaměstnavatele, který je fyzickou osobou**, musí tato osoba být zletilá, tzn., že dovršila věku 18 let. Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné

<sup>5)</sup> Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání, Plzeň 2004, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., s. 164.



svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu (§ 30 odst. 1, § 33, § 420 a § 502 OZ).

V případě **zaměstnavatele, který je právnické osobou**, náleží statutárnímu orgánu veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu právnické osoby.

Právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. Co je stanoveno o zastoupení právnické osoby zaměstnancem, platí obdobně pro zastoupení právnické osoby jejím členem nebo členem jiného orgánu nezapsaného do veřejného rejstříku (§ 163 a § 166 odst. 1 OZ a zákon č 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů, ve znění pozdějších předpisů). Udělením prokury zmocňuje podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku prokuristu k právním jednáním, ke kterým dochází při provozu obchodního závodu, popřípadě pobočky, a to i k těm, pro která se jinak vyžaduje zvláštní plná moc (§ 450 odst. 1 věta první OZ).

**Zaměstnavatel nese odpovědnost za porušení jeho právních povinností, i když k jejich porušení došlo bez ohledu na zavinění jeho zaměstnanců.** Zaměstnavatel má povinnost nahradit jakoukoliv škodu způsobenou jeho zaměstnanci, protože zákon nepřipouští vyvinění se. Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu je konstruována jako odpovědnost, která je bezvýhradná způsobená porušením právních povinností. Tato povinnost zaměstnavatele je omezena ustanovením § 275 odst. 2 ZP; podle něj platí, že prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho povinnost k náhradě se poměrně omezí. Jedná se o stanovení spoluodpovědnosti poškozeného za zaviněné protiprávní jednání. Pokud jde o zavinění zaměstnance, může se jednat o zavinění úmyslné nebo nedbalostní. Míra zavinění poškozeného zaměstnance má vliv na omezení povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu. Zavinění zaměstnance má však za povinnost prokázat zaměstnavatel.

Omezení odpovědnosti zaměstnavatele se vztahuje jen k obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu, k odpovědnosti za odvrácení škody a škody na zaměstnancem odložených věcech (§ 265 až § 267 ZP).

Už na tomto místě se předesílá, že při povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se může zaměstnavatel zprostit povinnosti nahradit škodu zcela nebo zčásti pouze podle ustanovení § 270 ZP. Ustanovení § 270 ZP je ve vztahu k § 265 ZP ustanovením zvláštním.

Jiným případem by mohl být např. případ, kdy by zaměstnavatel měl povinnost nahradit zaměstnanci škodu, jestliže by onemocnění zaměstnance, které by nebylo nemocí z povolání, bylo způsobeno špatným pracovním prostředím, jehož působení trvalo po delší dobu s tím, že špatné pracovní prostředí bylo důsledkem porušení právních povinností zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Prokázat porušení příslušných právních povinností na straně zaměstnavatele a příčinnou souvislost s onemocněním zaměstnance je povinen zaměstnanec.

K aplikaci ustanovení § 265 odst. 1 a 2 ZP lze uvést některé příklady:

**a)** V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru byl vydán zaměstnanci pracovní posudek (viz § 314 ZP), ve kterém nebyly uvedeny některé pravdivé údaje. Zaměstnanec nebyl v důsledku toho přijat do nového pracovního poměru, přestože měl před předložením



pracovního posudku dojednány podmínky pro své přijetí. Zaměstnanec se domáhal v občanském soudním řízení úpravy pracovního posudku a ve sporu byl úspěšný. Po předložení upraveného pracovního posudku byl do nového pracovního poměru přijat. Vydáním, v některých částech nepravdivého pracovního posudku, však tomuto zaměstnanci za dobu, kdy nemohl být zaměstnán v novém pracovním poměru, vznikla škoda odpovídající jeho ušlému platu (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1478/2006). Tuto škodu byl zaměstnavatel, který vydal pracovní posudek zaměstnanci povinen nahradit.

**b)** V jiném případě zaměstnanec, který jednal jménem zaměstnavatele v úmyslu, aby jiného zaměstnance přiměl k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tohoto zaměstnance ujistil, že může bez obav, že přijde o výplatu náhrady za ztrátu na výdělek, požádat o přiznání starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu), ačkoliv musel vědět a zjistit (při vynaložení náležité péče, kterou lze po něm rozumně požadovat), že přiznáním starobního důchodu nárok na náhradu za ztrátu na výdělek zaniká a že jeho ujištění je nepravdivé, porušil tím svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. Zaměstnavatel odpovídá za škodu, která tím zaměstnanci vznikla (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1769/2003).

**c)** Zaměstnavatel byl povinen nahradit zaměstnanci škodu, která vznikla tím, že mu jiný zaměstnanec jménem zaměstnavatele navrhl rozvázání pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů, přestože musel vědět, že tento důvod ve skutečnosti dán nebyl. Přijal-li zaměstnanec takovýto návrh s přesvědčením, že jemu poskytnuté informace se zakládají na pravdě, a z uvedených důvodů rozvázal pracovní poměr, ale následně zjistil, že ve skutečnosti byl pracovní poměr rozvázán z jiných důvodů a nenáleželo mu odstupné (viz § 67 ZP), byla mu způsobena škoda, kterou byl povinen zaměstnavatel nahradit (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1599/2002).

**d)** Rovněž z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2023/2004 vyplývá, že zaplatil-li zaměstnanec vyšší daň z příjmů fyzických osob jenom proto, že mu zaměstnavatel vyplatil náhradu za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti náležející mu za delší časové období (viz § 271m odst. 2 ZP) po lhůtě splatnosti jednorázově, vznikla tím zaměstnanci škoda, za kterou zaměstnavatel odpovídá.

**e)** Rovněž v případech, kdy se jedná o diskriminaci zaměstnance ze strany zaměstnavatele [viz § 16 ZP a zákon č. 198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (antidiskriminační zákon)] přichází v úvahu povinnost nahradit škodu. Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu byla nahrazena škoda. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance, který by mu jinak náležel, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele, resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2023/2004).

**f)** Použití ustanovení § 265 odst. 2 ZP přichází v úvahu rovněž v případech odměňování za práci ve vztahu k diskriminaci jen určitého zaměstnance (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2863/2015). Z právní věty vyplývá, že porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou



podmínku stanovenou pro její vyplacení. Za škodu způsobenou zaměstnanci tímto jednáním, které je porušením právní povinnosti, zaměstnavatel odpovídá podle ustanovení § 265 odst. 2 ZP.

Z obecné povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu jsou vyňaty případy, na které dopadá § 265 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

## **1. Rozsah a způsob náhrady škody při obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody**

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.

Pojem skutečné škody a ušlého zisku byl vymezen v této části analýzy, kapitole E, bodu III/1. Pokud jde o rozsah a způsob náhrady škody odkazuje se v této části analýzy na kapitolu G, bod I/1.

Nahradí-li zaměstnavatel poškozenému zaměstnanci škodu, může se domáhat její náhrady proti tomu, kdo má poškozenému takovou škodu nahradit podle občanského zákoníku. Kdo je povinen k náhradě škody způsobené jinou osobou, má proti ní postih (§ 2916 OZ).

Tak, např. zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele jako řidič nákladního automobilu a utrpěl škodu při dopravní nehodě, kterou zavinil jiný účastník silničního provozu. Protože poškozený zaměstnanec utrpěl škodu při plnění pracovních úkolů, požádal svého zaměstnavatele o její náhradu. Zaměstnavatel mu náhradu škody poskytl a své právo k náhradě škodu uplatnil vůči jinému účastníku silničního provozu, který měl povinnost nahradit škodu podle občanského zákoníku.

Poškozený zaměstnanec mohl své právo na náhradu škody uplatnit nejen u svého zaměstnavatele, ale i přímo vůči jinému účastníku silničního provozu, který zavinil dopravní nehodu, při které zaměstnanci vznikla škoda.

K záležitosti týkající se plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů v souvislosti s obecnou povinností nahradit škodu se zabývala rovněž judikatura ve vztahu k občanskému zákoníku z roku 1964.

Cestu žalovaného (učitele autoškoly) vozem zaměstnavatele, která se konala za účelem srazu se žákem autoškoly, lze jízdu žalovaného z místa bydliště žalobkyně považovat za úkon v přímé souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů. Jestliže žalovaný využil pracovní cestu k přepravě dalších fyzických osob nebo věcí, šlo již o činnost nad rámec plnění jeho pracovních úkolů učitele autoškoly, a v tomto již jednal na vlastní riziko. Přestože při jízdě do místa nástupu žáka plnil úkoly autoškoly, resp. se jednalo o úkon nutný před počátkem práce, z hlediska věcného (vnitřního účelového) odvoz žalobkyně z místa jejího bydliště na její pracoviště vozidlem, jež měl žalovaný svěřeno k výkonu své práce, nelze posuzovat jako činnost konanou pro zaměstnavatele, nešlo o plnění jeho pracovních úkolů ani o úkon v přímé souvislosti s ním, neboť k úkolům učitele autoškoly to nepatřilo ani to s činností autoškoly nesouviselo. Tímto jednáním také nemohl sledovat plnění úkolů svého zaměstnavatele, když do činnosti autoškoly nepatřila doprava cizích fyzických osob ve cvičném voze. Proto z výše uvedených hledisek pouze jízda samotného žalovaného ve voze nevybočuje z rámce činnosti autoškoly, jejímž byl zaměstnancem, avšak převoz spolujezdce,





kteřý není zaměstnancem ani žákem autoškoly a nebyl pověřen k nějaké činnosti pro autoškolu, k plnění úkolů autoškoly neslouží a sloužit nemůže, a to nejen z hlediska objektivního ale ani subjektivního.

Ve výše uvedeném případě šlo jednoznačně o tzv. exces ve smyslu § 420 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964 (nově viz § 2911 OZ), kdy zaměstnanec autoškoly tím, že při jízdě vozidlem zaměstnavatele převážel svou přítelkyni, sledoval uspokojování svých vlastních zájmů. Neplnil pracovní úkoly, za tím účelem mu nebyl automobil svěřen (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 2269/2006).

## ***II. Povinnost zaměstnavatele k náhradě při odvracení škody (§ 266 ZP)***

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počíнал způsobem přiměřeným okolnostem. Povinnost zaměstnavatele k náhradě při odvracení škody se vztahuje i na účelně vynaložené náklady.

Právo na náhradu škody má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by byl povinen škodu nahradit zaměstnavatel. Právní úprava navazuje na ustanovení § 249 odst. 2 ZP, které upravuje zakročovací povinnost zaměstnance.

### **1. Rozsah a způsob náhrady škody při povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody při jejím odvracení**

Zaměstnanec má právo na náhradu věcné škody, jakož i na náhradu nákladů, které účelně vynaložil. Věcná škoda spočívá ve škodě, která se vztahuje ke konkrétní věci; vychází se z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

## ***III. Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody na věcech odložených zaměstnancem (§ 267 ZP)***

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Takovým místem jsou zpravidla šatny s uzamykatelnými skříňkami, uzamykatelné skříňky nebo uzamykatelné pracovní stoly. Rovněž v případě povinnosti zaměstnavatele k náhradě na věcech odložených zaměstnancem se jedná o zvláštní případ objektivní odpovědnosti zaměstnavatele.

K předpokladům této odpovědnosti patří **vznik škody** na zaměstnancem odložených věcech, že jedná se o **věci, které zaměstnanci obvykle nosí do práce**, že tyto věci byly odloženy **na místo k tomu určené nebo na místo obvyklé**.

**Zaměstnanec je povinen vznik škody na odložených věcech doložit** (prokázat). Jestliže se tak stane, má zaměstnavatel povinnost nahradit vzniklou škodu, přestože neporušil žádnou právní povinnost, a to ani, kdyby škoda vznikla z objektivních důvodů, např. požárem, který nikdo, podle výsledků vyšetřování, nezavinil. Stejně tomu bude i v případě, že škoda vznikla zaviněním jiného zaměstnance nebo jiné fyzické osoby, která se na pracovištích zaměstnavatele pohybuje. Zaměstnavatel se nemůže povinnosti nahradit škodu na zaměstnancem odložených věcech zprostit ani svým jednostranným prohlášením, že takovou škodu nebude hradit. Bylo by to v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů,



kteřou je zvláštní zákonná ochrana zaměstnance [viz § 1a odst. 1 písm. a) ZP], a tudíž neplatné. Povinnost zaměstnavatele k náhradě této škody se může omezit, prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jak už bylo uvedeno v této části analýzy, kapitole H, bodu I.

Právní úprava povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu na odložených věcech navazuje na povinnost zaměstnavatele podle § 226 ZP, podle které je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, **kteřé zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání**. K takovým věcem patří ošacení, obuv, běžné osobní předměty jako náramkové hodinky, prsteny, tašky, aktovky, kuffíky, kabelky nebo mobilní telefony apod.

Naproti tomu není povinností zaměstnavatele zajišťovat bezpečnou úschovu **osobního automobilu** nebo **motocyklu**, které zaměstnanec používá k cestě do práce a zpět (ve vztahu k osobnímu automobilu, viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 5 Cz 15/76). To však nevylučuje, aby zaměstnavatel dobrovolně zřídil parkoviště k parkování osobních motorových vozidel pro své zaměstnance.

V každém případě se musí jednat o věci, které zaměstnanci obvykle do práce nosí, nikoli o věci, které sice zaměstnanec odložil, aniž by je obvykle do práce nosil.

Tak, např. drahý **norkový kožich zpravidla zaměstnankyně do práce obvykle nenosí**, a půjde o výjimečnou situaci, kdy bezprostředně po skončení pracovní doby hodlá navštívit divadelní představení, a proto si tento kožich do práce vzala. To, co mezi běžně nošené věci patří je zapotřebí posuzovat podle objektivního hlediska, nikoli ze subjektivního pohledu zaměstnance, který byl ztrátou věci poškozen. Rovněž je potřebné zohlednit umístění pracoviště, povahu práce konané zaměstnancem, ale také roční období, ve kterém ke škodě došlo.

Judikatura dovodila, že věci náležející řidiči služebního motorového vozidla, které si ponechal v uzamčeném motorovém vozidle mimo pracovní dobu, nelze považovat za věci odložené při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle ukládají (z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 11 Tz 10/82).

Ztrátou poškozený zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu, nejpozději **do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl** ohlásit zaměstnavateli vznik škody. Jestliže tak neučiní, právo na náhradu škody se promlčí (viz § 639 OZ).

## 1. Rozsah a způsob náhrady škody na odložených věcech

**U věcí, které se obvykle do práce nosí, má zaměstnavatel povinnost nahradit škodu v plném rozsahu.**

Stejně tomu je i v případě, kdy zaměstnavatel převzal věci do **zvláštní úschovy** nebo v případech, kdy se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec, např. tím, že věc odcizil.

Zvláštní úschovou je uložení větších částek peněz nebo šperku v trezoru zaměstnavatele. Jiným případem zvláštní úschovy může být, když zaměstnavatel zřídí, jak už bylo uvedeno, hlídané parkoviště pro parkování osobních automobilů nebo motocyklů zaměstnanců.

Zaměstnanec se nebude moci na zaměstnavateli domáhat povinnosti nahradit škodu v případě, kdy zanechal prsten nebo peněženku, např. na sociálním zařízení.



Úspěšně se však bude moci zaměstnanec domáhat náhrady škody, když si v práci odložil běžný nákup pořízený před začátek pracovní doby na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Judikatura rovněž dovodila, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci **odcizením mzdy v den jejich výplaty není omezena částkou 10 000 Kč** (viz Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 až 1983, vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha, str. 982).

Půjde-li o věci, **kteřé zaměstnanci do práce obvykle nenosí**, má zaměstnavatel povinnost nahradit škodu jen do částky 10 000 Kč.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku. Neodčiní-li zaměstnavatel škodu uvedením v předešlý stav, je povinen nahradit ji v penězích. Při určení výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit (§ 272 ZP).

## **J. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy při pracovním úrazu zaměstnance nebo nemoci z povolání (§ 269 až § 271 ZP)**

### ***1. Rozsah povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody nebo nemajetkové újmy pracovním úrazem nebo nemocí z povolání***

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 269 odst. 1 ZP).

Změnou zákoníku práce provedenou zákonem č. 205/2015 Sb. byla do v zásadě známé právní úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnance doplněna **alternativně rovněž náhrada nemajetkové újmy**, aniž by byla tato změna v důvodové zprávě sněmovního tisku odpovídajícím způsobem vysvětlena. Ve zvláštní části důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku č. 367/2015 bylo pouze uvedeno, že „*Úprava v § 269 – 271 nepředstavuje věcnou změnu. Jedná se o legislativně technickou změnu související s navrhovanou změnou systematiky.*“. Toto sdělení však neodpovídalo skutečnosti. Výslovné začlenění nemajetkové újmy do zákoníku práce představuje podstatnou věcnou změnu.

### **1. Ještě k nemajetkové újmě a další nemajetkové újmě**

První zmínka o nemajetkové újmě byla uvedena v této části, kapitole E, bodu II této analýzy.

K tomu je zapotřebí uvést novou judikaturu Nejvyššího soudu (usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 2245/2017), ze které vyplývá, že „**Smyslem náhrady za bolest je vedle samotného bolestivého stavu odškodnit i určitou míru nepohodlí, stresu či obtíží spojených s utrpenou zdravotní újmou (srov. též obavu ze ztráty života či vážného poškození zdraví ve smyslu § 2957 věty třetí o. z.), a to v rozsahu, v němž tyto zásahy do osobnostní sféry poškozeného z povahy věci souvisí s bolestí obvykle doprovázející stavy popsané v jednotlivých položkách (tzv. bolest v širším smyslu).** Výkladem § 2958 o. z. nelze dovodit, že nyní má být pojem bolest chápán toliko jako fyzická bolest bez souvislosti s duševními aspekty bolestivých stavů. **Nárokem na odškodnění bolesti je myšleno odškodnění bolesti v tzv. širším smyslu, tedy jak bolesti fyzické, tak i duševního strádání.** Další nemajetkové újmy při ublížení na zdraví jsou spojeny se zásahem do zdraví, který nespočívá v přechodné bolesti ani ve fyzické či psychické újmě



**dlouhodobého (trvalého) charakteru; jde o specifické okolnosti vymykající se obvyklému průběhu léčby a stabilizace zdravotního stavu, tedy okolnosti, které nenastávají pravidelně, ale zvyšují intenzitu utrpené újmy na zdraví nad obvyklou mírou. Nepřiměřené rozšíření zbytkové kategorie další nemajetkové újmy by vedlo k vynětí standardních situací z rámce odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění a tím k nesystémovému stírání rozdílů mezi jednotlivými druhy nemajetkových újem na zdraví.“.**

Jsou zastávány názory, že nemajetková újma podle zákoníku práce zahrnuje jen náhradu za bolest a náhradu za ztížení společenského uplynutí<sup>6)</sup>. Z ustanovení § 4 ZP vyplývá, že se pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V daném případě zákoník práce použit možné je.

V právní úpravě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která byla v účinnosti do 31. 12. 2014 (do nabytí účinnosti zákona č. 205/2015 Sb.) ustanovení § 369 ZP, které vypočítávalo druhy náhrad, které je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytnout, výslovně uvádělo jen **náhradu za bolest a náhradu za ztížení společenského uplatnění, o náhradě nemajetkové újmy se však nezmiňovalo**. V § 269 ZP se však, jak už bylo uvedeno, s nemajetkovou újmou výslovně počítá. Naproti tomu v části jedenácté, hlavě III, dílu 5 v nadpisu oddílu 2 zákoníku práce „*Druhy náhrad*“ se nemajetková újma neuvádí. Výslovná zmínka o náhradě nemajetkové újmy je vedle § 269 ZP uvedena i v § 270 ZP.

I přes tuto nepřesnou legislativní konstrukci lze zastávat názor, že také v pracovněprávních vztazích *při ublížení na zdraví zaměstnance odčiní škůdce (zaměstnavatel) újmu poškozeného zaměstnance peněžitou náhradou, vyvažující další nemajetkové újmy*. Je zapotřebí při náhradě nemajetkové újmy zohlednit rovněž obavu poškozeného zaměstnance ze ztráty jeho života nebo vážného poškození jeho zdraví, pokud takovou obavu vyvolala jiná příčina (§ 2957 věta třetí a § 2958 OZ).

Ze základní zásady pracovněprávních vztahů [§ 1a odst. 1 písm. a) ZP] vyplývá požadavek zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako slabší smluvní strany. Tento požadavek zahrnuje rovněž i to, odůvodňují-li to zvláštní okolnosti, za nichž škůdce (zaměstnavatel) způsobil újmu na zdraví protiprávním činem, zejména porušil-li z hrubé nedbalosti důležitou právní povinnost, např. povinnost vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 349 odst. 1 ZP) anebo způsobil-li újmu úmyslně nebo z jiné pohnutky zvláště zavrženíhodné, má škůdce (zaměstnavatel) povinnost nahradit zaměstnanci další nemajetkovou újmu.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (viz § 365 ZP a § 205d zákoníku práce z roku 1965) však náhradu další nemajetkové újmy nezahrnuje.

## ***II. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance, nemoc z povolání zaměstnance nebo nemajetkovou újmu zaměstnance***

Zaměstnavatel má odpovědnost na základě těchto předpokladů: **vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance** anebo **vznik škody na straně pozůstalých**, jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu zemřel, **došlo pracovnímu úrazu, nemoci**

<sup>6)</sup> Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, str. 750.



**z povolání nebo nemajetkové újmě**, je dána **příčinná souvislost** mezi pracovním úrazem, nemocí z povolání a vznikem škody nebo nemajetkovou újmou.

### **III. K pracovnímu úrazu**

Definování pracovního úrazu je uvedeno v části první, kapitole D, bodu III/1 této analýzy.

Pro správné posouzení pracovních úrazů musí být dodržováno ustanovení § 105 ZP a nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu (blíže v této části analýzy, kapitole D, bodu II/4), přestože právo zaměstnance k náhradě škody na zdraví není závislé na tom, zda zaměstnanec úraz ohlásí nebo ne a nebo, zda je sepsán záznam o úrazu. I výpověď svědka, který nebyl bezprostředním svědkem úrazu, může přispět ke zjištění skutečného stavu věci (z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 5/65).

#### **1. Obecně**

Pracovním úrazem nemusí být jen tělesné zranění, které bylo způsobeno nenadálým působením zevních vlivů, ale také případy, kdy k poškození zdraví zaměstnance došlo nezávisle na jeho vůli, bylo-li toto poškození způsobeno zevními vlivy, které jsou co do své povahy krátkodobé a které nejsou přiměřené jeho tělesným možnostem a je při práci nucen překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle nadměrně svou námahu.

Taková tělesná námaha nemusí být jedinou příčinou úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, významnou a značnou. Poškozením zdraví není jen poškození tělesné, ale také poškození psychické.

#### **2. Infarkt myokardu**

V případě infarktu myokardu platí, že i když tu schází zevní faktor úrazového děje, může jít o úrazový děj, jestliže se jedná o náhlé poškození zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, nadměrné námaze, nezvyklém pracovním úsilí, kdy pracovní výkon přesahuje meze obvyklé těžké práce, pro niž však organismus zaměstnance není přizpůsoben nebo, na kterou svými schopnostmi nestačí. Bezprostřední příčinou infarktu je psychické trauma, které není obvyklé, běžnému zařazení a představuje jednorázové pracovní vypětí.

Je možné uvést následující příklady:

**a)** Zaměstnanec pracoval jako přepravní kontrolor (revizor jízdenek) v prostředcích hromadné dopravy a zjistil při výkonu své práce, že cestující nemá platnou jízdenku. Cestující z dopravního prostředku vyskočil a dal se na útěk. Revizor ho pronásledoval. Následně se zaměstnanci udělalo nevolno a bylo zjištěno, že utrpěl infarkt myokardu. Odškodnění bylo tomuto zaměstnanci přiznáno s odůvodněním, že s ohledem k jeho pracovnímu zařazení je nutné pronásledování cestujícího považovat za náhlé vypětí sil, velkou námahu a nezvyklé úsilí, které přesahovalo hranici běžně vykonávané práce.

**b)** Zaměstnanec se při provádění výkopových prací snažil vytáhnout z jámy kus betonu a v důsledku náhlého vypětí utrpěl infarkt myokardu. Skutková zjištění musela být doplněna o to, jaké práce konal poškozený před tímto úrazem a jak dlouho vykonával práci kopáče. Bylo zapotřebí vyžádat lékařské posudek o tom, zda organismus poškozeného zaměstnance byl uzpůsoben práci, kterou vykonával. Lékařský posudek je důležitý proto, aby mohla být posouzena příčinná souvislost úrazového děje a poškození na zdraví spočívající v infarktu myokardu.

#### **3. Případy, které není možné považovat za pracovní úraz**





### **K mimořádnému psychickému vypětí musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**

Za pracovní úraz proto nemůže být považována náhlá cévní příhoda, která byla důsledkem toho, že nadřízený vedoucí zaměstnanec nepříznivě hodnotil pracovní výsledky podřízeného vedoucího zaměstnance a odvolal jej z vedoucího pracovního místa, protože k porušení zdraví nedošlo v důsledku vypětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením, nýbrž z jiného důvodu (viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cpj 37/74).

Stejně tomu bylo v případě, kdy se zaměstnanec, člen odborového orgánu, dověděl o tom, že byl odborovou organizací vysloven souhlas s jeho výpovědí (viz § 61 odst. 2 ZP) a důsledku této zprávy se mu udělalo nevolno a po převozu do nemocnice, bylo zjištěno, že utrpěl šok a částečně ochrnl. V tomto případě chybí základní znak pracovního úrazu. Nepříznivé sdělení pro zaměstnance nemůže představovat úrazový děj.

#### **4. Pracovní úraz pro plnění pracovních úkolů (§ 271 odst. 2 ZP)**

Jako pracovní úraz se posuzuje rovněž úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Takovým případem může být např. to, že fyzická osoba se dopustí násilí vůči státnímu zaměstnanci, který vykonává státní službu ve finanční správě nebo vůči státnímu zaměstnanci v Úřadu práce České republiky.

#### ***IV. Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů***

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů je objasněna v této části, kapitole E, bodu III/2.2. a III/2.3 této analýzy.

Otázku přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda lze k takové souvislosti dospět vzhledem ke vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. Vnitřní účelový vztah nemůže být dán vůči činnosti, bylo-li např. zjištěno, že zaměstnanec nechtěl plnit pracovní úkoly, ale sledoval jiný zájem, nastoupil cestu ze zaměstnání (z usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 884/2014 a z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2507/2000).

V mezích přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je rovněž tzv. team-building, při němž došlo k poškození na zdraví, a na který bylo poukázáno v této části, kapitole E, bodu III/2.3 této analýzy.

#### **1. Nepřímá souvislost s plněním pracovních úkolů**

Jestliže dojde u zaměstnance zaměstnavatele k poškození zdraví nebo k jeho smrti úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel (viz § 269 odst. 1 ZP). Dojde-li však k poškození zdraví nebo ke smrti zaměstnance v nepřímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, např. při osobním konfliktu zaměstnanců v pracovní době, a zaměstnavatel neodpovídá podle úpravy obecné odpovědnosti (viz § 265 ZP), odpovídá za škodu tím vzniklou škůdce podle občanského zákoníku (z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 8 Tz 24/76).

#### ***V. Ještě k cestě do zaměstnání a ze zaměstnání***

Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Cestou do zaměstnání a zpět, jak už bylo uvedeno, se rozumí především cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. **V případě zaměstnanců** v lesnictví,



**zemědělství a stavebnictví je cestou do zaměstnání také cesta na určené shromaždiště a zpět** (viz § 271k odst. 3 a § 274a odst. 1 ZP).

Nenachází-li se sídlo zaměstnavatele v samostatném objektu a na relativně stálém místě je posouzení cesty do zaměstnání složitější. Jestliže je zaměstnavatel umístěn ve společné budově nebo ve společném areálu s dalšími firmami, končí cesta do zaměstnání u vchodu, který byl zaměstnanci určen bez ohledu na to, kde je případně evidován nástup do práce (viz § 81 odst. 3 ZP). Není-li vchod do areálu zaměstnanci určen, je pracovištěm budova, ve které má zaměstnanec plnit pracovní úkoly, popř. ve které zaměstnavatel umístěn. Cesta areálem bude v takovém případě ještě považována za cestu do zaměstnání. Je-li v areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro posouzení toho, kdy končí cesta zaměstnance do zaměstnání rozhodující závěr, od kterého okamžiku po vstupu do areálu začal být zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání. Není významné, zda jde o pokyny udělované přímo zaměstnavatelem nebo zprostředkovaně subjektem, který zajišťuje v rámci areálu ostrahu společnou pro všechny umístěné firmy (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 688/2005).

Cestou do zaměstnání a zpět je rovněž cesta ze zaměstnancova bydliště nebo ubytování do místa určeného k plnění pracovních úkolů. Vztahuje se to převážně na zaměstnance, kteří plní své pracovní úkoly formou služeb zákazníkům mimo objekt zaměstnavatele, např. jako opraváři nebo revizní technici.

Za úraz, který se přihodil zaměstnanci na cestě do zaměstnání a zpět není pracovním úrazem a zaměstnavatel za něj nenese odpovědnost.

V některých situacích nemusí být vymezení povinnost nahradit zaměstnanci škodu snadné. Je-li jako pracoviště určena určitá budova nebo je určena pro vstup na pracoviště určitá budova, pak povinnost zaměstnavatele nahradit škodu vznikne již vstupem zaměstnance do této budovy, přestože půjde o budovu, která není ve správě zaměstnavatele, pro kterého zaměstnanec pracuje v pracovním poměru nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Podstatný je vznik škody na zdraví zaměstnance. K příčině této škody dojde před budovou, ale ke škodlivému následku až v budově. Je proto důležité místo, kde k pracovnímu úrazu došlo.

## ***VI. Ještě k pracovní cestě***

Jestliže je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu ve stejné obci, ve které je cíl pracovní cesty, pak je cestou do zaměstnání cesta ze zaměstnancova bydliště nebo ubytování na pracoviště, které je cílem pracovní cesty.

Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do jiné obce, není-li tato obec obcí jeho pravidelného pracoviště, bude část jeho pracovní cesty cestou do zaměstnání, např. cesta z místa jeho bydliště nebo ubytování do místa odjezdu prostředku hromadné dopravy, kterým zaměstnanec cestuje na pracovní cestu do jiné obce a část cesty bude posouzena jako úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení (viz § 274a odst. 2 ZP). Jde o cestu prostředkem hromadné dopravy na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, jde-li o cestu na pracoviště nebo do místa ubytování zaměstnance.

Poškození zdraví, které utrpí zaměstnanec v průběhu (zahraniční) pracovní cesty v místě (obci), které je cílem jeho (zahraniční) pracovní cesty a kde je ubytován, na cestě z místa ubytování na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, nebo cestou zpět do místa ubytování, nelze považovat za pracovní úraz (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4834/2010).



### ***VII. Pochůzky konané v průběhu směny konané k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním***

Od cesty do zaměstnání a zpět je zapotřebí odlišit pochůzky v průběhu směny vykonávané k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Při výkonu práce, při kterém dochází ke změnám, je nutné lišit, zda se zaměstnanec nejprve ohlásí k nástupu do práce na určeném místě nebo přímo z bydliště půjde vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel dopředu určil. Vyskytují se situace, kdy bude nesnadné zjistit, kdy skončila cesta do zaměstnání nebo začala cesta ze zaměstnání. **Existují pracoviště dislokovaná v terénu, např. v zemědělství, kde prostor nemusí být přesně vymezen a na pracoviště v tomto prostoru dochází zaměstnanec ze svého bydliště.** Bude proto zapotřebí náležitě vyhodnotit konkrétní okolnosti při určení, došlo-li ke škodě na zdraví při cestě do zaměstnání a zpět.

### ***VIII. Ještě k příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody***

Příčin poškození zdraví zaměstnance nebo jeho úmrtí může být více. Pro povinnost zaměstnance nahradit škodu je potřebné, aby se jednalo o příčinu důležitou a podstatnou. Ke zjištění příčinné souvislosti nepostačuje jen připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu zaměstnance v důsledku úrazu nebo nemoci. Nebylo by v souladu s účelem zákoníku práce, viz jeho § 1a odst. 1 písm. a), chránit zaměstnance před škodami z pracovního úrazu, pokud by byla z této ochrany vyřazena poškození na zdraví vykazující znaky pracovního úrazu, protože u poškozeného zaměstnance existovala určitá **predispozice**, která spolupůsobila při vzniku poškození zdraví způsobeného úrazovým dějem.

Trvání skrytého zdravotního stavu, nemůže vyloučit závěr, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem je přímá příčinná souvislost, a že vyvolání tohoto zdravotního stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin.

Například zaměstnanec trpí ortopedickými problémy, jež mu vyvolávají zdravotní obtíže a způsobují problémy při výkonu druhu práce. Svěřenou práci vykonává tento zaměstnanec po stanovenou týdenní pracovní dobu (viz § 79 ZP) a dosahuje stejných pracovních výsledků jako ostatní zaměstnanci vykonávající stejnou práci. V důsledku utrpěného úrazu není tento zaměstnanec schopen dosavadní práci vykonávat, byl mu přiznán invalidní důchod a byl zařazen k výkonu jiné práce, která je méně placena. Tento zaměstnanec bude moci úspěšně požadovat odškodnění pracovního úrazu a nebude dán důvod, aby míra odpovědnosti zaměstnavatele byla snížena s poukazem na to, že zaměstnanec již před úrazem trpěl zdravotními problémy.

Existence určitého chorobného stavu (predispozice), třeba latentního, u poškozeného zaměstnance sama o sobě neznamena, že mezi úrazovým dějem a jím vyvolaným následným chorobným stavem nemůže být dána přímá příčinná souvislost, jestliže je postaveno najisto, že vyvolání tohoto chorobného stavu bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin, např. výhřez meziobratlové ploténky, na které již několik let byly degenerativní změny tuberkulosního původu, a tím i predispozice k výhřezu ploténky; na tom nic nemění skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3435/2008).

Důležité je rovněž správně posoudit příčinnou souvislosti v případě nemoci z povolání. Z hlediska naplnění příčinné souvislosti, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti



za škodu podle ustanovení § 269 odst. 2 ZP. Nemoc z povolání nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; postačí, jde-li o jednu z příčin, avšak příčinu důležitou podstatnou a značnou. Jestliže se u zaměstnance vyskytne současně několik nemocí, které ovlivňují jeho celkový zdravotní stav a pracovní možnosti, je rozhodující, zda nemoc z povolání byla příčinou škody, ztráty na výdělku, anebo zda má škoda podklad v příčinách jiných (jiných obecných onemocněních) s nemocí z povolání nesouvisejících. Vztah příčinné souvislosti mezi škodou na výdělku, jeho poklesem a nemocí z povolání je vyloučen, jestliže zaměstnanec, i kdyby zde nebylo jeho nemocí z povolání, je od doby poklesu výdělku neschopen soustavné výdělečné činnosti, případně omezen v jejím výkonu, protože jeho pracovní uplatnění vylučují (omezují) sama o sobě obecná onemocnění, jimiž rovněž trpí (z usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4110/2010).

Pro vznik odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání není důležité, zda je dána příčinná souvislost mezi vznikem onemocnění a prací zaměstnance, ani zjišťování, kde a za jakých okolností s vysokou pravděpodobností zaměstnanec nemocí skutečně onemocněl; rozhodující je, zda pracoval za podmínek, za nichž konkrétní nemoc z povolání vzniká, a zda je dána příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vzniklou škodou (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2308/2002).

### ***IX. Ještě k vybočení z plnění pracovních úkolů (exces)***

O tom, jaký význam má vybočení z plnění pracovních úkolů (exces) v odpovědnostních vztazích podle zákoníku práce, byla učiněna zmínka v této části, kapitole E, bodu III/2.2. této analýzy.

Z mezi plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená hlediska nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, to je vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k plnění pracovních úkolů. Jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval zaměstnanec z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů nebo nikoli (ze Stanoviska Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. Cpj 87/70).

Tak by tomu mohlo být, např. v případě, kdy zaměstnavatel vyslal zaměstnance na školení za účelem prohloubení jeho kvalifikace (viz § 230 ZP) konané v jiné obci, než je sídlo zaměstnavatele a pracoviště zaměstnance. Na školení jel vyslaný zaměstnanec osobním automobilem zaměstnavatele, který řídil jiný zaměstnanec zaměstnavatele. Po ukončení školení se zaměstnanec, který byl vyslán na školení, rozhodl, že osobním automobilem zaměstnavatele navštíví svého příbuzného v jiné části obce, než se konalo školení. Navštívený nebyl zastižen. Při nástupu zpáteční cesty, nebylo možné osobní automobil nastartovat, a proto byl roztačen. Při roztačování utrpěl zaměstnanec vyslaný na školení, úraz, jehož následkem se stal invalidním. Požadavek na odškodnění tohoto úrazu zaměstnavatel odmítl, protože k němu došlo při vybočení z plnění pracovních úkolů (excesu), při soukromé návštěvě. Za toto vybočení bylo možné považovat to, že se řidič osobního automobilu na základě rozhodnutí zaměstnance vyslaného na školení, podstatně odchýlil od účelně volené trasy jízdy z místa přechodného pracoviště (místa konání školení) do místa, které bylo východiskem pracovní cesty.

### ***X. Splnění předpokladů povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem anebo nemocí z povolání***

Splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu, nemoci z povolání a nemajetkové újmě je povinen poškozený zaměstnanec doložit (prokázat).



Není však povinen prokazovat, že zaměstnavatel porušil stanovené právní povinnosti nebo že zaměstnanci jednající jeho jménem škodu nebo nemajetkovou újmu zavinili.

Za podmínek stanovených v § 270 ZP se může zaměstnavatel zcela nebo zčásti své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zprostit.

## ***XI. K nemoci z povolání***

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, a posléze přešel k jinému zaměstnavateli na pracoviště, kde byly dány podmínky pro vznik téže nemoci z povolání, uplatňuje zaměstnanec vždy právo na náhradu škody proti poslednímu zaměstnavateli, přičemž prokazuje, že u tohoto zaměstnavatele byly takové podmínky, že nemoc z povolání, kterou zaměstnanec po dobu zaměstnání u tohoto zaměstnavatele onemocněl, zde může vzniknout. Zákonnou podmínkou zde není taková délka tohoto zaměstnání, aby jen z tohoto zaměstnání mohla vzniknout nemoc z povolání v konkrétním případě.

Vymezení nemoci z povolání je uvedeno v této části analýzy, kapitole D, bodu III/2. Vychází se z nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoci z povolání, jsou uvedeny v příloze tohoto nařízení vlády. Podle podmínek vzniku, jsou nemoci z povolání rozděleny do šesti kapitol:

*Kapitola I* obsahuje **nemoci z povolání způsobené chemickými látkami**, např. nemoci z olova, rtuti, fluóru nebo alkoholů,

*kapitola II* stanoví **nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory**, jde např. nemoc způsobenou ionizujícím zářením, elektromagnetickým zářením, vadu sluchu způsobenou hlukem nebo nemoc způsobenou přetlakem nebo pod tlakem okolního prostředí,

*kapitola III* vymezuje **nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice**, sem je zařazena např. silikóza nebo pneumokonióza uhlokopů anebo pneumokonióza ze svařování,

v *kapitole IV* jsou zařazeny **nemoci z povolání kožní**, jde o nemoc kůže způsobenou fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory, v *předposlední kapitole* jsou zařazeny **nemoci z povolání přenosné a parazitární**, jde o nemoci přenosné ze zvířat na člověka nebo nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí a *poslední kapitola* obsahuje **nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli**, jde např. o uzlíky na hlasivkách nebo o těžkou nedomykavost hlasivek.

Výčet nemocí z povolání stanovený v nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, nevylučuje zařazení nových pod stanovené členění ani zcela nových, jestliže vycházejí z aktuálních poznatků lékařské vědy. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu. Většina nemocí z povolání je takového rázu, že nemohou vzniknout jinak, než v pracovním prostředí. Jsou však nemoci z povolání, které mohou vzniknout z jiného důvodu.

Otázka, zda v případě narušení sluchu, jde o následky pracovního úrazu nebo o následky nemoci z povolání, je v každém jednotlivém případě především otázkou skutkovou.





Došlo-li k porušení sluchu v odškodnitelné formě jako následek příčiny jednotlivě izolované, náhlé a úrazového ději obdobné, může jít při splnění dalších podmínek o následky pracovního úrazu. Jestliže však k takovému poškození sluchu došlo jen v důsledku opětujících se drobných příčin, z nichž žádná sama o sobě nemohla zanechat uvedené trvalé poškození zdraví, ale jež mohly způsobit porušení zdraví ve svém četném souhrnu, může jít při splnění dalších podmínek o následky nemoci z povolání (viz Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 až 1983, vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha, str. 414).

Při uznání nemoci z povolání podle nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, se postupuje podle zákona o specifických zdravotních službách, a vyhlášky o posuzování nemocí z povolání. Bližší zmínka je uvedena v části druhé, bodech VII a VIII této analýzy (Posuzování a uznávání nemocí z povolání, Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu k uznání nebo neuznání nemoci z povolání).

## ***XII. Vznik škody na zdraví***

Ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání nedochází již tím, že se zhorší zdravotní stav poškozeného zaměstnance, sníží se jeho pracovní způsobilost, ale teprve tehdy, jestliže důsledky zhoršení zdravotního stavu, které se projeví u poškozeného lze vyjádřit v penězích. Pro naplnění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu proto nemá význam, jakým způsobem nemoc z povolání ovlivnila celkový zdravotní stav zaměstnance. Rozhodné je, zda následky nemoci z povolání byly příčinou škody (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 376/98).

## ***XIII. Znovu k nemajetkové újmě při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání***

Zmínky o nemajetkové újmě a další nemajetkové újmě byly učiněny v této části, kapitole E, bodu II a kapitole J, bodu I/1 této analýzy.

Pod pojem náhrady nemajetkové újmy, jak už bylo uvedeno, je zapotřebí podřadit především náhradu za bolest a náhradu ztížení společenského uplatnění. K těmto tradičním náhradám však přistupuje náhrada nemajetkové újmy, která je podle zákona č. 205/2015 Sb., jak už bylo uvedeno, v úpravě pracovněprávních vztahů nová.

Ze základního ustanovení § 2894 odst. 2 OZ o náhradě majetkové a nemajetkové újmy vyplývá, že nebyla-li povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu výslovně ujednána, postihuje škůdce, jen **stanoví-li to zvlášť zákon**. V takových případech se povinnost nahradit nemajetkovou újmu poskytnutím zadostiučinění posoudí obdobně podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu. Zvláštním zákonem je zákoník práce a jeho úprava povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci nemajetkovou újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

K naplnění náhrady nemajetkové újmy bude moci dojít jen na základě pro zaměstnance úspěšného výsledku soudního sporu v občanském soudním řízení, protože zaměstnavatel zpravidla nebude sám ochoten takovou náhradu zaměstnanci dobrovolně poskytnout.

## ***XIV. Závěrečná odpovědnostní klausule (§ 270 ZP)***

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.



## ***XV. Zproštění se povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu na zdraví nebo nemajetkovou újmu***

### **1. Vyloučení obecného poukazu na nutnost dodržovat právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Při posuzování toho, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

### **2. Úplné zproštění**

Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela, prokáže-li, že vznikla

- tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit,

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

Má-li dojít k úplnému zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance, způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání z toho důvodu, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, vyžaduje zákoník práce, ještě aby to bylo **jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy**.

Úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech není vázáno na nesplnění jakékoli povinnosti zaměstnance vyplývající z § 106 odst. 4 ZP, ale jen na porušení povinnosti vyplývající z předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (z rozsudku Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 13/71).

### **3. K zavinění**

Pokud jde o zavinění na zdraví poškozeného zaměstnance, může se jednat o zavinění úmyslné, ale spíše o zavinění v důsledku nedbalosti vědomé nebo nevědomé (viz tato část analýzy, kapitola E, bod III/4).

O zavinění porušení bezpečnostních předpisů nepůjde tehdy, jestliže zaměstnanec vykonává určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz svých nadřízených vedoucích zaměstnanců, tedy na příkaz zaměstnavatele. Zavinění je vyloučeno právě tím, že zaměstnavatel k takovému postupu práce dal příkaz a z tohoto důvodu se nemůže úplně nebo částečně zprostit odpovědnosti (ze Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 37/74).

Předpis o vhodné pracovní pomůcce, který ponechává zaměstnanci, aby subjektivně posoudil vhodnost použité pracovní pomůcky, není konkrétním bezpečnostním předpisem, který by zaměstnanci ukládal, jak si má počínat anebo mu zakazoval určitý způsob práce. Pokud zaměstnanec použil určitou pracovní pomůcku, kterou považoval za vhodnou, neporušil svým zaviněním předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cz 6/68).



Ze žádného předpisu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nevyplývá, že by zaměstnanec byl povinen používat ochranné pomůcky během celé pracovní doby bez ohledu na to, kterou konkrétní činnost provádí (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1209/2001).

#### 4. Opilost a zneužití jiné návykové látky

**Zaměstnanec je**, jak už bylo uvedeno, **povinen** podle § 106 odst. 4 písm. i) ZP podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, **zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek**.

Z legální definici v § 130 trestního zákoníku se podává, že **návykovou látkou** se rozumí **alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobilé nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování**.

Opilostí postiženého zaměstnance, která je důvodem úplného nebo částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem, je už takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti (z rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 6 Cz 32/68).

Stav opilosti nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, musí zde dojít v takové míře, že způsobí snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Úplné nebo částečné zproštění odpovědnosti, mimo jiné, předpokládá, že utrpěný úraz je v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance (ze Zhodnocení Nejvyššího ČSR sp. zn. Cpj 37/74).

Prokáže-li se, že opilost je jednou z příčin pracovního úrazu zaměstnance, zproští se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti. V takových případech, ve kterých soudy zjistí, že vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele trpěli na pracovišti požívání alkoholu a nepřijali potřebná opatření, berou soudy tuto skutečnost v úvahu při určování rozsahu odpovědnosti za škodu (ze Zprávy Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 11/80).

#### 5. Částečné zproštění

Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, prokáže-li, že vznikla

- v důsledku skutečností uvedených v kapitole J, bodu XV/2 této části analýzy, a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy, nebo
- proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

**Kvalifikace zaměstnance**, tzn. jeho odborná způsobilost, sestává z dosaženého školního vzdělání, získaných pracovních zkušeností a pracovních návyků v zaměstnáních, která vykonával a v zaměstnání, které vykonává.

Nedostatek soustavné kontroly a nevyžadování zachování bezpečnostních předpisů má za následek, že úplné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele je vyloučeno. V takových případech se zaměstnavatel může zbavit odpovědnosti jen zčásti (ze Zprávy Nejvyššího soudu SSR sp. zn. Cpj 11/80).



Předpokladem částečného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele je zaviněné porušení předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci postiženým zaměstnancem. Je proto povinností soudu, aby také zkoumal, zda postižený zaměstnanec vnímal náležitě pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zda mu, zejména se zřetelem ke své duševní vyspělosti, porozuměl (rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích sp. zn. 4 Co 578/67).

Došlo-li k pracovnímu úrazu zaměstnance při práci se strojem, který pro své nedostatky po stránce bezpečnosti práce neměl být vůbec v provozu, došlo na straně zaměstnavatele k porušení základních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V takovém případě by bylo v rozporu s ustanovením § 270 odst. 2 písm. a) ZP, mohl-li by se zaměstnavatel, byť pouze částečně, zprostit své odpovědnosti za pracovní úraz. V případě práce zaměstnance se strojem, který mohl být ponechán v provozu jen za dodržování zvláštních pravidel pracovního postupu po stránce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci kromě seznámení zaměstnance s běžnými předpisy nebo pokyny také seznámení s těmito zvláštními pravidly pracovního postupu s takovým strojem, z něhož by zaměstnanci byla zřejmá rizikovost této práce, např. seznámení s tím, že odlišný pracovní postup u lisu je vyvolán skutečností, že lis není seřízen k dvouručnímu spouštění (z rozsudku Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 5 Cz 41/75).

## 6. Lehkomyslné jednání zaměstnance

Za lehkomylné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Lehkomyslné jednání ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZP, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná zaměstnanec způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození zdraví, a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování, to je kdy zaměstnanec postupuje odlišně od ostatních zaměstnanců (z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 7 Cz 22/69).

Při posuzování otázky, které jednání poškozeného zaměstnance je počínáním v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že zaměstnanec sice neporušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal však lehkomylně a musel si být přitom vzhledem ke své kvalifikaci a vědomostem vědom, že může přivodit úraz nebo nemoc z povolání, je třeba vycházet z toho, že tu jde o takové jednání, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození zdraví a jež je v rozporu s obvyklým způsobem chování. Musí jít o hazardérství nebo nebezpečné riskování, které je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců. Nešlo by, např. o lehkomylné jednání zaměstnance, jestliže vyskočil z výšky 1,5 m z autojeřábu a způsobil si tak zranění, když tu šlo situaci, při níž se autojeřáb začal naklánět a jeřábník se tak vyhnul riziku plynoucímu z převrácení autojeřábu (viz Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 až 1983, vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha, str. 410).

O lehkomylné jednání zaměstnance ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZP, jde v případech, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu sice neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, avšak jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na



pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozící újmy na zdraví (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 71/2001).

## **7. Povinnost uhradit alespoň jednu třetinu**

Zproští-li se zaměstnavatel povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, je povinen určit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. V případě uvedeném v kapitole J, bodu XV/5 odtrhu druhém této části analýzy je však povinen zaměstnavatel uhradit alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy.

## **8. Nepřípustnost zproštění se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu**

Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

## **K. Druhy náhrad při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 271a až § 271f ZP)**

### ***I. Druhy náhrad poskytované zaměstnanci, který utrpěl pracovním úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání***

#### **1. Obecně**

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým byla změněna právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance na jeho zdraví v zákoníku práce, nepřevzal dřívější výčtové ustanovení § 369 odst. 1 ZP, ve kterém byly soustředěny druhy náhrad, které poškozenému zaměstnanci příslušejí.

Zaměstnanci, který utrpěl pracovním úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém je povinen nahradit škodu poskytnout

- náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti,
- náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti,
- náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- náhradu věcné škody, nebo
- nemajetkovou újmu.

Náhrada škody na zdraví zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, se skládá z jednotlivých práv, která jsou stanovena v § 271a, § 271b, § 271c, § 271d a § 271e ZP. Podle míry poškození zdraví mohou být přiznána jen některá práva, ale i všechna práva. Tato práva jsou spojena s dočasnou pracovní neschopností zaměstnance, a tím s právem na náhradu ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti.

Jednotlivé složky náhrady škody se existují jako samostatná dílčí práva, jejichž existence je na sobě navzájem nezávislá. Jednotlivé právo může vzniknout, aniž by současně vznikla i práva další. Může vzniknout právo na náhradu za bolest, nevznikne však právo na náhradu za ztížení společenského uplatnění.

Náhradu ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhradu ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti jsou upraveny jako speciální práva. Tato práva vznikají v různých údobích, která mohou být od sebe časově vzdálena. Podle hmotně právní úpravy pracovněprávních vztahů jde o samostatná dílčí práva, protože předpoklady jejich vzniku jsou





rozdílné a dochází k nim v jiné době. To, že např. invalidita zaměstnance navazuje bezprostředně na zaměstnancovu dočasnou pracovní neschopnost, nemá vliv na právo na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu a po skončení pracovní neschopnosti.

Jindy může právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniknout až po delší době, když se trvalé následky poškození zdraví zaměstnance projeví až později.

Vznik jednotlivých práv na náhradu škody na zdraví je povinen prokázat zaměstnanec, který náhradu požaduje. Za tím účelem potřebuje především zjistit dobu vzniku příslušného práva, aby jej mohl včas uplatnit před uplynutím promlčecí lhůty.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe (§ 2711 ZP).

## 2. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP (tzn. v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti) nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr podle § 194 ZP (tzn. v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti) a plnou výší nemocenského.

Jedná se o průměrný výdělek před vznikem škody, nikoli o výdělek před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Podmínkou trvání nároku na náhradu za ztrátu na výdělku za dobu pracovní neschopnosti není trvání pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za pracovní úraz zaměstnance (za škodu tím vzniklou) objektivně odpovídá, po celou dobu této pracovní neschopnosti (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 582/2015).

### 2.1. Náhrada mzdy anebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr

Náhrada mzdy anebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr podle § 192 odst. 1 a § 194 ZP přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění [viz § 21 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění], s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění (viz § 22 zákona o nemocenském pojištění) vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy, také právo na mzdu za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda.

Pro účely poskytování **náhrady z odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr** platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem ZP nepřísluší náhrada mzdy anebo odměny z dohody o práci



konané mimo pracovní poměr. **Znamená to, že tato náhrada přísluší i za dobu prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti, kdy se jinak neposkytuje.**

## **2.2. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti při další pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci i při další pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrným výdělkem před vznikem škody je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody.

Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci **náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**, náhrada za ztrátu na výdělků se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce (viz § 271b ZP). Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy podle § 192 ZP nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr podle § 194 ZP a nemocenské.

Spolehlivé zjištění výše nemocenského a průměrného výdělků zaměstnance je základem stanovení náhrady za ztrátu na výdělků ve správné výši. Nesprávným výpočtem může dojít k poškození zaměstnance nebo zaměstnavatele.

## **2.3. Průměrný výdělek**

Průměrný výdělek, na který právní úprava odkazuje, je průměrný výdělek podle § 351 až § 362 ZP. Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek.

Průměrný výdělek se zjišťuje přednostně jako průměrný hodinový výdělek. Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se podle § 356 ZP.

Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělků je předchozí kalendářní čtvrtletí.

Při zjišťování průměrného výdělků pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je však rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, **je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější** (viz § 271m odst. 1 ZP).

Není-li možné zjistit průměrný výdělek je zapotřebí použít **pravděpodobný výdělek** (viz § 355 ZP). Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

## **3. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**

**Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity** přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění (viz zákon o důchodovém pojištění zaměstnanců) ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.



Pokud jde o **invalidní důchod**, je právní úprava obsažena zejména v ustanovení § 39 zákona o důchodovém pojištění. Jedná se o invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně.

### 3.1. Zvýšení pracovní úsilí a určení rozhodného období

Pro posouzení otázky, zda se v konkrétním případě náhrady škody na zdraví promítne do výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku **zvýšené úsilí** vynakládané poškozeným při překonávání zdravotních potíží jako následků úrazu, čímž dosahuje vyššího výděleku, než by mohl dosáhnout při běžném plnění svých pracovních povinností, je rozhodná ta skutečnost, zda zvýšené úsilí poškozeného ovlivňuje výši jeho výděleku, který je nebo by byl nižší, než průměrný výdělelek před vznikem škody. Není rozhodné, zda poškozený vykonává jinou práci než před úrazem, nebo nikoli. Poškozený může mít v důsledku poškození zdraví ztrátu na výděleku, i když se nezmění jeho pracovní zařazení, jestliže dosahuje pracovních výkonů nižších anebo sice stejných, ale při zvýšeném pracovním úsilí. V souvislosti s vlivem poškození zdraví na výkon zaměstnání se v rámci náhrady za ztrátu na výděleku odškodňuje snížení výděleku, zatímco v rámci náhrady za ztížení společenského uplatnění se odškodňuje omezení možnosti seberealizace a společenského uplatnění v návaznosti na výkon povolání (ve smyslu profese) bez přímé souvislosti s výši výděleku; odškodnění zde přichází v úvahu, i kdyby ke snížení výděleku nedošlo (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 1 Cz 52/90).

Určení rozhodného období pro výpočet průměrného výděleku před vznikem škody závisí při ztrátě na výděleku, která nastala v souvislosti s tím, že poškozený po uplynutí určité doby od skončení pracovní neschopnosti začne vynakládat **zvýšené pracovní úsilí**, na tom, zda jde o nové dílčí právo poškozeného na náhradu za ztrátu na výděleku nebo změnu práva již existujícího (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 1 Cz 44/89).

O průměrném výděleku platí, to co je uvedeno v této části analýzy, kapitole K, bodu I/2.3. I v tomto případě platí, že jedná se o průměrný výdělelek před vznikem škody, nikoli o výdělelek před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Vzniklo-li právo na náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti až poté, kdy pracovní poměr poškozeného u zaměstnavatele, který za škodu odpovídá, skončil z jiných důvodů než pro následek pracovního úrazu, nelze při stanovení průměrného výděleku před vznikem škody vycházet z příjmů, které poškozený pobíral od bývalého zaměstnavatele. V příčinné souvislosti s pracovním úrazem je taková ztráta na výděleku, jehož by poškozený dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou pro něj vykonal, kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1185/2002).

**Náhrada za ztrátu na výděleku na výděleku po skončení pracovní neschopnosti** přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělelek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělelek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

Výdělkem, z něhož se stanoví nemocenské, je třeba rozumět denní vyměřovací základ podle § 18 až § 21 zákona o nemocenském pojištění.

### 3.2. Náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti v případě uchazeče o zaměstnání

**Uchazečem o zaměstnání** je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek a je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být zpravidla, jde-li o pracovní právní vztahy pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není v



pracovněprávním vztahu. Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání [viz § 24, § 25 odst. 1 písm. a) a § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti].

Pobíral-li zaměstnanec **před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111 ZP a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů). Od 1. 1. 2018 jde o částku 12 200 Kč za měsíc nebo o částku 73,20 Kč za jednu hodinu (nařízení vlády č. 286/2017 Sb.).

Lze zastávat názor s přihlédnutím k ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP, že by mělo jednat o tu výši minimální mzdy, která je platná v den zařazení fyzické osoby (bývalého zaměstnance) do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud by tomu tak být nemělo, pak by při každém zvýšení minimální mzdy docházelo ke snížení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti poskytované zaměstnanci, což lze považovat za jednání, které není v souladu s dobrými mravy.

### 3.3. Navržená nová právní úprava

Vzhledem k tomu, že v praxi se postupuje rozdílně a na postup se vyskytují dva právní názory, kdy:

**První** názor vychází z toho, že se má zohledňovat skutečná (zvýšená) částka minimální mzdy, neboť je-li poškozený veden jako uchazeč o zaměstnání, je nepochybné, že mu pracovní potenciál do určité míry zbývá a snahou by tedy mělo být, aby znovu pracoval. Kdyby pracoval, dosahoval by ve většině případů výdělek v aktuální výši minimální mzdy, a proto je mu ji třeba v této výši zohlednit.

**Druhý** názor se opírá o nález Ústavního soudu uveřejněného pod č. 164/1995 Sb. a o judikaturu Nejvyššího soudu (např. rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2483/98), které vycházejí v zásadě z toho, že změna právního předpisu není podstatnou změnou poměrů na straně poškozeného, která by měla mít za následek takovou změnu ve výpočtu, která by poskytovanou náhradu snížila. Vychází ze zákazu retroaktivity, zachování nabytých práv a minimalizace dopadů pro zdravotně postižené, z ochrany důvěry občanů v právo, právní jistoty pro poškozené a z dobrých mravů.

Uvedený problém by měl jednoznačně vyřešit vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 91), a to tak, že do text § 271b odst. 3 na konci věty první by měla být doplněna slova „*platné v den zařazení do evidence uchazečů do zaměstnání*“.

Poslanecká sněmovna vládní návrh zákona ve 3. čtení schválila dne 23. 5. 2018.



Vládou navržená formulace byla však upravena tak, že bylo stanoveno, že doplňovaná slova znějí „*platné v den **prvního** zařazení do evidence uchazečů do zaměstnání*“.

Schválený návrh zákona byl Senátu postoupen až dne 25. 6. 2018 a bude projednáván jako tisk 291/2018.

Poslaneckou sněmovnou schválené doplnění – bude-li definitivně schváleno – nelze považovat za zdařilé, protože se vymyká z režimu povinnosti zaměstnavatele hradit zaměstnanci skutečnou škodu. Do 65 let věku zaměstnanec nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění, může poškozený zaměstnanec vystřídat více různých zaměstnání, ve kterých může mít i vyšší příjem, takže mu náhrada škody nebude příslušet. Bude-li však opět zařazen do evidence jako uchazeč o zaměstnání, nebude se vycházet z aktuální výše minimální mzdy, nýbrž stále z té, která platila v době, kdy byl zařazen do této evidence poprvé.

### **3.4. Dosahování nižšího výdělku poškozeným zaměstnancem**

Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší **náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti** pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Jde o případy, kdy si zaměstnanec bezdůvodně snížil svůj výdělek, když bezdůvodně absentoval v práci nebo přešel na méně placenou práci bez souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

## **4. Společná úprava týkající se pracovních úrazů nebo nemocí z povolání**

U zaměstnanec, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento základní pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím nejsou dotčena.





Utrpí-li pracovní úraz nebo byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělků po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; nepracuje-li z důvodů, které souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělků po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat (§ 271p odst. 2 ZP).

S účinností od 1. 1. 2018 (zákon č. 203/2017 Sb.) náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

#### **4.1. Jiná škoda nebo nemajetková újma na zdraví zaměstnance**

Jde-li o jinou škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví, než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.

#### **4.2. Regres zaměstnavatele vůči jiným zaměstnavatelům v případě nemoci z povolání**

Jde-li o náhradu škody nebo nemajetkové újmy při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu nebo nemajetkovou újmu nahradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

### **5. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši podle nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění.

**Bolestí** se pro účely nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění rozumí tělesné a duševní strádání způsobené

- poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a
- léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

**Ztížením společenského uplatnění** se pro účely nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb. Náhrada za ztížení společenského uplatnění se odškodňuje omezení možnosti seberealizace a společenského uplatnění v návaznosti na výkon povolání (ve smyslu profese) bez přímé souvislosti s výši výdělků.



Bolest a ztížení společenského uplatnění se hodnotí v bodech podle příloh k nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Hodnota 1 bodu činí 250 Kč. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se stanoví tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se násobí hodnotou 1 bodu v korunách českých.

**Bodové ohodnocení bolesti** se provádí v době, kdy je zdravotní stav ustálený. Bodové ohodnocení bolesti jednotlivých poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se zvýší, jestliže v příčinné souvislosti s poškozením zdraví došlo ke komplikacím, kterými se rozumí zejména infekce rány, zánět žil, trombóza, embolie, zánět plic a proleženina, k náročnému způsobu léčení, kterým se rozumí zejména dlouhodobá umělá plicní ventilace, dlouhodobá peritoneální dialýza, opakované hemodialýzy a opakované převazy rozsáhlých popálenin; bodové ohodnocení se zvýší nejvýše o 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození zdraví příslušného orgánu nebo části těla.

**Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění** se provádí zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.

Lékařský posudek o ohodnocení bolesti nebo lékařský posudek o ztížení společenského uplatnění, jde-li o

- **pracovní úraz**, vydává **poskytovatel zdravotních služeb**, který poškozenému poskytoval zdravotní služby v souvislosti s pracovním úrazem pouze v jednom oboru specializované způsobilosti nebo zvláštní odborné způsobilosti; posuzujícím lékařem je ošetřující lékař příslušné specializované způsobilosti nebo zvláštní odborné způsobilosti, nebo registrující poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, pokud poškozenému pro daný pracovní úraz poskytovalo zdravotní služby více poskytovatelů zdravotních služeb; posuzujícím lékařem je lékař v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, anebo poskytovatel zdravotních služeb, který poskytoval poškozenému zdravotní služby naposledy, nemá-li poškozený registrujícího poskytovatele zdravotních služeb a pokud poškozenému pro daný pracovní úraz poskytovalo zdravotní služby více poskytovatelů zdravotních služeb; posuzujícím lékařem je ošetřující lékař příslušné specializované způsobilosti nebo zvláštní odborné způsobilosti,
- **nemoc z povolání**, vydává poskytovatel zdravotních služeb oprávněný k vydání lékařského posudku o uznání nemoci z povolání podle zákona o specifických zdravotních službách a vyhlášky o posuzování nemocí z povolání

## 6. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům. Náklady vynaložené na jízdné a cestovné spojené s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nelze považovat za neúčelně vynaložené jen z toho důvodu, že při poskytnutí zdravotní péče srovnatelné úrovně u jiného lékaře mohly být výlohy poškozeného zaměstnance nižší (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 424/2003).



Právo na úhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením vzniká teprve po jejich vynaložení a náleží tomu, kdo je vynaložil. Výši těchto nákladů musí poškozený zaměstnanec doložit.

Náklady spojené s léčením zaměstnance mohou být také náklady spojené s přibráním ošetřovatele při bezmocnosti zaměstnance. Rovněž lze připustit, aby pod náklady léčení byly zahrnuty např. cesty nejbližších rodinných příslušníků při návštěvě poškozeného zaměstnance v nemocnici. Jako náklady léčení lze dále posuzovat zvýšené výdaje vyvolané nutností nákladnějšího a vydatnějšího stravování (ze závěrů Nejvyššího soudu sp. zn. 1 Cpj 42/62).

Na druhé straně náklady spojené s poskytnutím potřebné lázeňské péče, které poškozený zaměstnanec uhradil ze svého, přestože mu vzniklo právo na jejich úhradu ze zdravotního pojištění, nelze považovat za účelně vynaložené náklady spojené s léčením (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2697/2004).

## **7. Náhrada věcné škody (§ 271f a § 271j ZP)**

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu za věcnou škodu.

Jde-li o zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, přísluší náhrada věcné škody dědicům po zemřelém zaměstnanci.

V případě náhrady věcné škody nejde jen o škodu na věcech, jako jsou oděv, obuv, zavazadla, popř. jiné osobní předměty, které byly v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání poškozeny. Jde rovněž o náklady, které musí poškozený zaměstnanec vynaložit na chod své domácnosti, protože práce, které před vznikem škody vykonával sám, bez pomoci jiného vykonávat nemůže.

V případech, kdy zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel lze pod náhradu věcné škody podřadit rovněž náklady, které vznikají pozůstalé manželce tím, že děti zemřelého zaměstnance se budou moci nadále věnovat mimoškolním aktivitám, např. uměleckým nebo sportovním.

Pod pojem věcné škody je třeba zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některé z dílčích práv podle § 271a, § 271b, § 271c nebo § 271d ZP (z rozsudku Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 37/74).

V případě náhrady věcné škody platí omezení, které vyplývá z ustanovení § 265 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci nebo dědicům zaměstnance škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

Při určení výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit (§ 272 ZP).

## **8. Ztráta na důchodu**

Škodou podle zákoníku práce není případná ztráta na důchodu. Tato právní úprava je součástí právního řádu České republiky již od 1. 1. 1989, a to na základě § 195a zákoníku práce z roku 1965. Do 31. 12. 1988 se však o škodu jednalo, protože se náhrada ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti do vyměřovacího základu nezahrnovala. Náhrada za ztrátu na důchodu tvořila rozdíl mezi výší poskytnutého důchodu a výší důchodu, který by



poškozenému zaměstnanci náležel, kdyby k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání nedošlo.

Nároky, které vznikly do 31. 12. 1988, zůstaly zachovány do 31. 12. 2006. Podle ustanovení čl. II bod 8 zákona č. 188/1988 Sb. platilo, že „Podle dosavadních předpisů (tzn. předpisů platných a účinných do 31. 12. 1988) se posuzuje náhrada za ztrátu na důchodu pracovníků, jimž byl přiznán starobní důchod před 1. lednem 1989 a jejich nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti částečně nebo úplně zanikl po 31. prosinci 1988.“ Čl. II zákona č. 188/1988 Sb. byl zrušen zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

V § 16 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění je stanoveno, že do vyměřovacího základu pojištěnce se za dobu po 31. 12. 1995 pro účely stanovení ročního vyměřovacího základu zahrnuje též náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

## ***II. Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 271g až § 271j ZP)***

### **1. Obecně**

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým byla změněna právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance na jeho zdraví v zákoníku práce, nepřevzal dřívější výčtové ustanovení § 371 odst. 1 ZP, ve kterém byly soustředěny druhy náhrad, které přísluší zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel.

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,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody.

Práva vyplývající z náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhrady nákladů na výživu pozůstalých, jednorázového odškodnění pozůstalých a náhrady věcné škody nejsou závislá na tom, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy uplatnil.

### **2. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem a náhrada věcné škody**

V náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhradě přiměřených nákladů spojených s léčením se odkazuje na tuto část analýzy, kapitolu K, bod I/6.

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Výše pohřebného činí 5 000 Kč a vyplácí se jednorázově. Nárok na pohřebné má osoba, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, jestliže měly trvalý pobyt na území České republiky.



Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Osobami blízkými se rozumí osoby uvedené v § 22 odst. 1 OZ.

Částka 20 000 Kč je v zákoně uvedené jako minimální, tzn., že může být zaměstnavatelem dobrovolně zvýšena, např. na základě jeho závazku, který je stanoven zpravidla v kolektivní smlouvě nebo stanoven vnitřním předpisem podle § 305 ZP.

Pokud jde o náhradu věcné škody, odkazuje se na tuto část analýzy, kapitolu K, bod 7.

### **3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat.

Jak vyplývá z označení tohoto práva, jedná se o opětující se plnění poskytované pozůstalým jako měsíční peněžitý důchod. Pozůstalé vymezila judikatura tak, že se jedná o děti, rodiče, sourozence a jiné fyzické osoby, které žili se zaměstnancem před jeho smrtí ve společné domácnosti a které o společnou domácnost pečovaly. Pozůstalé není možné chápat jen tak, že jde o fyzické osoby, které mají právo na výživné, popř. fyzické osoby, které mají nárok na sirotčí, vdovský (vdovecký) důchod.

Domácností se pro účely zákoníku práce rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby (viz § 347 odst. 5 ZP). Proto má právo na náhradu nákladů na výživu pozůstalých i družka po zemřelém zaměstnanci, pokud s ním žila ve společné domácnosti, společně hospodařila a pečovala o společnou domácnost. Žily-li ve společné domácnosti také nezletilé děti družky, pak sama skutečnost, že děti měly právo na výživu vůči svému otci a také je dostávaly, nevylučuje, že jim zemřelý výživu poskytoval. Bylo by tomu tak i tehdy, jestliže výživu těchto dětí poskytovanými prostředky jen doplňoval nebo zlepšoval (z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 3 Cz 11/70).

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých je zákona limitována; přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné fyzické osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více fyzickým osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance. Náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (§ 271b odst. 1 ZP), a nesmí být poskytována s účinností od 1. 1. 2018 (zákon č. 203/2017 Sb.) nesmí být poskytována nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž by zemřelý zaměstnanec dovršil věk 65 let.

O průměrném výdělku platí to, co je uvedeno v této části analýzy, kapitole K, bodu I/2.3 s tím, že průměrný výdělek se zjišťuje v době před smrtí zaměstnance. Rovněž celková částka poskytovaná titulu náhrady nákladů na výživu pozůstalých nesmí však v úhrnné výši překročit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

### **4. Jednorázové odškodnění pozůstalých**





Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi (viz zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství) a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši **nejméně 240 000 Kč**; jednorázové odškodnění ve výši **nejméně 240 000 Kč** přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič. Domácností se rozumí domácnost podle vymezení v § 347 odst. 5 ZP.

Částka 240 000 Kč je v zákoně uvedené jako minimální, tzn., že může být zaměstnavatelem dobrovolně zvýšena, např. na základě jeho závazku, který je stanoven zpravidla v kolektivní smlouvě nebo stanoven vnitřním předpisem podle § 305 ZP.

### **III. Výplata náhrady za ztrátu na výděлку a náhrady nákladů na výživu pozůstalých (§ 271m odst. 2 ZP)**

Nebyl-li dohodnut jiný způsob výplaty, je zaměstnavatel povinen vyplácet náhradu za ztrátu na výděлку a náhradu nákladů na výživu pozůstalých **pravidelně jednou měsíčně**. Dohoda, kterou zákoník práce předpokládá, je dohodou se zaměstnancem poškozeným na zdraví, popř. dohodou s pozůstalými po zemřelém zaměstnanci. Nedojde-li k dohodě, musí být výplata prováděna v pravidelných měsíčních splátkách. Předmětná dohoda se bude řídit obecnými ustanoveními občanského zákoníku o závazcích. Forma dohody předepsána není; lze však doporučit písemnou formu.

Pravidelné poskytování náhrady nákladů na výživu pozůstalých nebude zpravidla představovat problémy. Jestliže poškozenému zaměstnanci vzniká každý měsíc ztráta na výděлку, poskytuje se náhrada jako opakovaný měsíční důchod (**renta**). Rentu však zákoník práce výslovně nezmiňuje.

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity má povahu opětujícího se plnění (opětujících se dávek) a může být poškozenému zaměstnanci přiznána i do budoucna jako tzv. renta, dochází-li u zaměstnance po vzniku práva pravidelně ke ztrátě na výděлку, nastala-li před vyhlášením (vydáním) rozhodnutí soudu splatnost alespoň jedné dávky a nebylo-li právo (všechny dosud splatné dávky) do vyhlášení (vydání) rozhodnutí zcela uspokojeno. Změní-li se následně podstatně okolnosti, významné pro určení výše nebo pro další trvání dávek náhrady za ztrátu na výděлку, tzn. renty, mohou se zaměstnanec se zaměstnavatelem domáhat změny soudního rozhodnutí, a to vždy s účinností ode dne, kdy došlo ke změně poměrů (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3107/2007).

V zásadě je možné přiznat náhradu za ztrátu na výděлку ve formě pravidelné měsíční úhrady do budoucna. Skutečnost, že v některém měsíci se žalobci jeho celkový měsíční příjem sníží pod výši průměrného výděлку před pracovním úrazem nebo zjištěním nemoci z povolání, nemůže být důvodem pro přiznání měsíční náhrady za ztrátu na výděлку do budoucna (z rozsudku Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. Cpj 37/74). Dochází-li u zaměstnance jen k **občasnému poklesu** výděлку po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání (kdy se výše náhrady v jednotlivých měsících mění), nebudou zpravidla splněny podmínky pro vyplácení měsíčního důchodu do budoucna a zaměstnavatel bude nucen případnou výši ztráty na výděлку zjišťovat. Vzhledem k tomu, že spor o výši náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti je náročný a trvá dlouhou dobu, bude nutné zjišťovat její výši každý měsíc.

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti náleží poškozenému zaměstnanci jen za ten měsíc, kdy jeho výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z



povolání byl nižší, než jeho výdělek před vznikem škody. Za nesprávný je proto důvodné považovat postup, při kterém se za minulé období sečte veškerý průměrný výdělek, jehož zaměstnanec v rozhodném období dosáhl, a tento výdělek se porovná s průměrným výdělkem před vznikem škody, jehož by zaměstnanec za stejnou dobu dosáhl.

Přijatá náhrada majetkové nebo nemajetkové újmy je osvobozena od daně z příjmů, s výjimkou náhrady za ztrátu příjmu [§ 4 odst. 1 písm. d) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů].

#### ***IV. Zvýšení náhrady za bolest, ztížení společenského uplatnění a jednorázového odškodnění pozůstalých soudem (§ 271s ZP)***

Soud může výši odškodnění stanovenou nařízením vlády o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění přiměřeně zvýšit.

Výši odškodnění bolestného může soud přiměřeně zvýšit, je-li prokázáno, že nad rámec skutečností významných pro bodové ohodnocení bolesti lékařem, při porovnání s jinými obdobnými případy téhož typu, i s případným přihlédnutím k osobnosti poškozeného, jsou zde okolnosti, které se vymykají z typového rámce obdobných případů, a které nasvědčují tomu, že z hlediska tělesného a duševního strádání způsobeného škodou na zdraví se jedná o zvlášť výjimečný případ hodný mimořádného zřetele (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1004/2010).

#### ***V. Změna poměrů a valorizace náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých (§ 271u ZP)***

##### **1. Změna poměrů**

Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

**Ze strany poškozeného zaměstnance** se bude zpravidla jednat o požadavek na zvýšení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrada na výživu pozůstalých. V případě zaměstnance může být důvodem např. zhoršení jeho zdravotního stavu odrážejícího se ve snížení jeho výdělku nebo přiznání invalidního důchodu, protože nebude moci vykonávat dosavadní práci.

**Na straně zaměstnavatele**, který je povinen poskytovat náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo náhradu nákladů na výživu pozůstalých, to bude zpravidla zaměstnancův vyšší výdělek, kterého dosáhl nebo situace, kdy zaměstnanec dosáhl věku 65 let (viz též příloha k zákonu o důchodovém pojištění). Dále půjde o případy onemocnění nebo zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, které nejsou v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale která sama o sobě vylučují schopnost poškozeného zaměstnance konat práci, kterou vykonával před pracovním úrazem nebo před zjištěním nemoci z povolání; tyto situace představují podstatnou změnu poměrů. Zaměstnavatel se může přistoupit ke zrušení povinnosti vyplácet poškozenému zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jednostranně, tzn. na základě svého opatření, které by měl dotčenému zaměstnanci, nejlépe v písemné formě oznámit. Proti takovému opatření zaměstnavatele se může zaměstnanec ohradit jen cestou občanského soudního řízení.



Bylo-li právo na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přiznáno na základě soudního rozsudku, bude zapotřební uplatnit změnu poměrů v občanském soudním řízení, aby soud rozhodl o změně nebo zrušení povinnosti zaměstnavatele. Z ustanovení § 163 občanského soudního řádu vyplývá, že rozsudek odsuzující k plnění v budoucnu splatných dávek nebo k plnění ve splátkách je možno na návrh změnit, jestliže se podstatně změnily okolnosti, které jsou rozhodující pro výši a další trvání dávek nebo splátek. Nestanoví-li zákon jinak, je změna rozsudku přípustná od doby, kdy došlo ke změně poměrů.

Právní úprava obsažená v § 271u odst. 1 ZP obdobnou úpravu, jako občanský soudní řád, počátku doby, od které lze dávku změnit nestanoví. Lze však dovodit, že rovněž při změně poměrů poškozeného je přípustná změna povinností zaměstnavatele plnit v době budoucí splatné částky od doby, kdy došlo ke změně poměrů. Vycházejíc z tohoto předpokladu může zaměstnavatel požadovat vrácení neprávem vyplacené dávky, popř. její části, jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně stanovené (viz § 331 ZP). Důvodem k uplatnění práva na změnu práv a povinností může být jen podstatná změna poměrů na straně poškozeného. Nemůže proto být za změnu poměrů považována změna mzdového předpisu, a to i mzdového předpisu vydané zaměstnavatelem.

Byla-li uzavřena dohoda o náhradě škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, mající povahu narovnání, nerozhoduje soud k návrhu na novou úpravu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti již o právu zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků jako o jedné ze složek práva na náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale jen o tom, zda došlo k podstatné změně poměrů, která podle příslušných hmotně právních ustanovení odůvodňuje snížení nebo zvýšení dohodnutých opětuujících se dávek, popř. zproštění povinností odpovědného zaměstnavatele k jejich dalšímu poskytování (z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 7 Cz 13/69).

O podstatnou změnu v poměrech poškozeného jde tehdy, jestliže zaměstnanci, který pobírá náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity), byl na jeho žádost přiznán starobní důchod (mimořádný starobní důchod). Přiznáním starobního důchodu (mimořádného starobního důchodu) právo zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti zaniká (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cdo 127/94).

## **2. Valorizace náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých**

Vláda je zmocněna vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upravit nařízením vlády podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku (viz § 271u odst. 2 ZP).

Příslušná nařízení byla vydávána již k provedení zákoníku práce z roku 1965; **prvním nařízením**, které bylo vydáno, bylo nařízení vlády č. 138/1976 Sb. Těchto nařízením bylo vydáno celkem 27, ale v roce 1991 byl vydán i zákon č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. **Posledním valorizačním nařízením** je nařízení vlády č. 406/2017 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem



nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

Konstrukce valorizačního nařízení vlády je taková, že náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející zaměstnancům nebo pozůstalým podle zákoníku práce, popřípadě podle dřívějších právních předpisů, se upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů (předchozích valorizačních nařízení vlády), a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů (předchozích valorizačních nařízení vlády), se zvyšuje o stanovené procento nebo o pevnou částku v Kč.

Jestliže by se poškozený zaměstnanec žalobou domáhal náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, nevyplývá-li z obsahu žaloby něco jiného, je odůvodněn závěr, že se domáhá rovněž zvýšení této náhrady podle nařízení vlády, vydaných k provedení zákonného zmocnění, k nimž došlo pod podání žaloby. Předmětem řízení na základě takového žaloby však nemůže být požadavek na zvýšení náhrady podle nařízení vlády vydaných po podání žaloby. Chce-li žalobce dosáhnout v již zahájeném řízení zvýšení (úpravy) náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, musí právo z nich vyplývající uplatnit změnou žaloby (z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1987/2002).

#### **L. Nepromlčitelnost práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví, než z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých a promlčecí lhůty při škodě nebo újmě (§ 271t ZP)**

Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví, než z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

Nebylo-li právo vykonáno v promlčecí lhůtě, promlčí se a dlužník není povinen plnit. Plnil-li však dlužník po uplynutí promlčecí lhůty, nemůže požadovat vrácení toho, co plnil. K promlčení soud přihlédne, jen namítne-li dlužník, že je právo promlčeno. Vzdá-li se někdo předem práva uplatnit námitku promlčení, nepřihlíží se k tomu (§ 609 a § 610 odst. 1 OZ).

Podle § 629 OZ platí, že promlčecí lhůta trvá 3 roky.

Dále je v občanském zákoníku stanoveno, že právo na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčí nejpozději za 10 let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za 15 let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla (§ 636 odst. 1 a odst. 2 věta první OZ). Protože z § 636 odst. 3 OZ vyplývá, že pro právo vzniklé z újmy na svobodě, **životě** nebo na **zdraví** se ustanovení § 636 odst. 1 a 2 OZ nepoužijí, činí **promlčení lhůta v případě jednotlivých plnění týkajících se náhrady za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví, než z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání (§ 271n odst. 2 ZP) a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých 3 roky.**



Občanský zákoník nabytl účinnosti dnem 1. 1. 2014. Pokud jde lhůty a doby podle občanského zákoníku z roku 1964 stanoví k tomu § 3036 OZ, že podle dosavadních právních předpisů se až do svého zakončení posuzují všechny lhůty a doby, které začaly běžet přede dnem nabytí účinnosti občanského zákoníku, jakož i lhůty a doby pro uplatnění práv, která se řídí dosavadními právními předpisy, i když začnou běžet po dni nabytí účinnosti občanského zákoníku.

## **M. Zvláštní případy odpovědnosti za škodu podle přechodných ustanovení zákoníku práce**

Přestože zákoník práce podle předmětu své úpravy, upravuje **právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jako vztahy pracovněprávní** [viz § 1 písm. a) ZP], obsahuje v přechodných ustanoveních (viz § 391 až § 393 ZP) rovněž úpravu zvláštních případů odpovědnosti za škodu, i přesto, že se zjevně o pracovněprávní vztahy nejedná. Jde o věcný pozůstatek zákoníku práce z roku 1965.

Pro účely této práce je na místě upozornit jen na to, že právo na náhradu škodu vzniklé pracovním úrazem mají **fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností**, jestliže utrpěly úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti. Není vyloučeno, že by se mohlo jednat o činnost, spočívající v **konání brigádnické činnosti zemědělské výroby**. Za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídá fyzické osobě ten, pro koho byli v době pracovního úrazu činni.

V uvedeném případě se může ten, kdo za škodu odpovídá zprostit odpovědnosti, jestliže prokáže, že ke škodě došlo při takové činnosti fyzické osoby, která vybočila z plnění převzatých úkolů nebo z jejich dobrovolné činnosti z důvodů uvedených v § 270 ZP. U činností, které jsou dobrovolnou výpomocí je zapotřebí se vypořádat s tím, zda nešlo o takovou výpomoc, při které odpovídá za škodu zaměstnavatel, pro kterého zaměstnanec v době, kdy utrpěl pracovní úraz, pracoval.

## **N. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání**

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání se stalo součástí právního řádu na základě ustanovení § 205d zákoníku práce z roku 1965 s účinností od 1. 1. 1993. Stalo se tak zákonem ČNR č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů. K provedení § 205d zákoníku práce z roku 1965 byla vydána, s účinností od 22. 4. 1993, vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání; tato vyhláška byla v průběhu doby své účinnosti vícekrát změněna.

Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištěni tzv. zákonným pojištěním u České pojišťovny, akciová společnost, pokud s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciová společnost, (v současné době pod názvem Kooperativa pojišťovna, a. s., Viena Insurance Group) případně jejího právního nástupce v České republice. Zákonné pojištění se nevztahuje na organizační složky státu (viz § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích).





Vznikne-li pojišťovněm provozováním zákonného pojištění majetková újma, mají právo na úhradu této újmy ze státního rozpočtu. Přebytek vzniklý z tohoto pojištění odvedou pojišťovny do státního rozpočtu.

Majetkovou újmu se rozumí ztráta pojišťovny vzniklá provozováním zákonného pojištění. Tou je záporný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistná plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění, vykázány pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

Přebytkem pojišťovny vzniklým z provozování zákonného pojištění se rozumí kladný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistné plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění vykázány pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

Pojišťovna sdělí ekonomické výsledky provozu zákonného pojištění vždy za předchozí rok Ministerstvu financí nejpozději do 31. března následujícího roku. Ministerstvo financí uhradí vykázanou majetkovou újmu za předchozí rok nejpozději do 30. června běžného roku. Ve stejném termínu odvedou pojišťovny přebytky pojistného do státního rozpočtu.

Evidenci o zákonném pojištění vedou pojišťovny v účetnictví odděleně od evidence ostatních činností pojišťoven. Kooperativa, československá družstevní pojišťovna, akciová společnost, kromě toho vede evidenci o zákonném pojištění v účetnictví odděleně za Českou republiku a Slovenskou republiku.

Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

V rozsahu, v jakém se na zaměstnavatele vztahuje zákonné pojištění, zanikla jeho povinnost sjednat smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů.

Právní úpravu úrazového pojištění převzal rovněž zákoník práce v ustanovení § 365.

S účinností od 1. 1. 2007 do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., a zákonem č. 182/2014 Sb.

Náklady správní režie pojišťoven v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání činí 4 % z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce (§ 365 odst. 2 ZP).

Zaměstnavatel má právo, aby za něho pojišťovna příslušná podle nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Tato právní úprava, kterou obsahuje § 2 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., jde zjevně nad meze právní úpravy náhrady škody na zdraví zaměstnance podle zákoníku práce. Podle § 205d odst. 7 zákoníku práce z roku 1965 byla vyhláška oprávněna jen ke stanovení bližších podmínek a sazeb pojistného, nikoli k originální hmotněprávní úpravě.



Nárok ze škodné události, musí být poprvé uplatněn zaměstnavatelem u pojišťovny v době trvání zákonného pojištění, s výjimkou případů, kdy poškozený zaměstnanec má právo na plnění přímo vůči příslušné pojišťovně.

Pojištnou událostí je vznik povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu. Rozhoduje-li o náhradě této škody soud, platí, že pojištná událost nastala dnem, kdy rozhodnutí, podle něhož má pojišťovna poskytnout plnění, nabylo právní moci.

Pojišťovna nehradí škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený zákoníkem práce.

Pojišťovna nahradí náklady soudního i mimosoudního projednávání vedeného v souvislosti se škodnou událostí jen tehdy, pokud se k jejich úhradě písemně zavázala.

Nahradil-li zaměstnavatel poškozenému škodu nebo její část přímo, má právo, aby jí pojišťovna po odečtení případné náhrady podle § 9 až § 12 vyhlášky č. 125/1993 Sb. vydala to, co by za ni jinak plnila poškozenému.

Po vícerych pokusech, naposledy v závěru roku 2016, připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí a vládě k projednání předložilo, návrh **věcného záměru zákona o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání** pod č. j. MPSV 2016/250468-71. Věcný záměr vycházel, na základě předchozích víceméně politických rozhodnutí, z předpokladu, že pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nebude vycházet ze soukromoprávní úpravy, nýbrž že se bude řídit veřejnoprávními principy, podobně jako tomu je v nemocenském pojištění a rozhodovat se bude ve správním řízení.

Poradní orgány vlády se uvedeným návrhem opakovaně zabývaly v roce 2017 (č. j. 22911/2016-LRV); na pořad jednání vlády ve volebním roce 2017 však zařazen nebyl.

V dosavadním plánu legislativních prací vlády na roku 2018 však úkol, který se týkal nové právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání zařazen zatím není.



## Literatura

*Eliáš, K. a kol.*, Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, Ostrava: *Sagit*, 2012

MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117. Praha: Leges, 2013

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání, Plzeň 2004, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o.

Gerloch, A.: Teorie práva, 3. rozšířené vydání, Plzeň 2004, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o.

Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR