



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Bakalářská práce

Odpovědnost za škodu a náhrada újmy v pracovním právu

Vypracovala: Barbora Oborníková
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý
České Budějovice 2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Barbora OBORNÍKOVÁ**
Osobní číslo: **E15446**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Odpovědnost za škodu a náhrada újmy v pracovním právu**
Zadávatel katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je vymezení odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu v rámci pracovněprávních vztahů a analýza důsledků z toho plynoucích, především náhrada újmy způsobené v pracovním procesu při nedostatečném dodržování nezbytných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

Metodický postup:

Autorka nejprve zpracuje rešerši literatury a pojmů užívaných v souvislosti s danou problematikou, a to v kontextu a na základě studia především nejnovější současné právní úpravy. Teorie bude dále aplikována na praktickou část, vztaženou k existujícím podnikům, na kterých ukáže praktické řešení nejtypičtějších problémů z oblasti odpovědnosti za škodu, které v pracovněprávním prostředí vznikají.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Cíle a metodika
4. Praktická část
5. Syntéza výsledků
6. Závěr
7. Použitá literatura
8. Přílohy

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1. Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L. et al (2016). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016 (10th ed.)*. Olomouc: ANAG.
2. Janáková, A. (2011). *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (5th ed.)*. Olomouc: ANAG.
3. Šenk, Z. (2013). *Pracovní úrazy v judikatuře*. Olomouc: ANAG.
4. Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
5. Nařízení vlády č. 170/2014 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.
6. Nařízení vlády č. 32/2016 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
7. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 88/2016 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
9. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

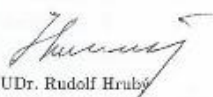
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **13. dubna 2018**

17 
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Stučkova 13 (25)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 28. března 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích

Barbora Oborníková

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucímu své bakalářské práce JUDr. Rudolfovi Hrubému za vstřícný přístup, odborné vedení a čas, který konzultacím během tvorby této práce věnoval.

Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Dagmar Plockové- Mahrové, vedoucí právního oddělení OIP České Budějovice za čas věnovaný strukturovanému rozhovoru a za poskytnutí cenných informací a statistik. Díky patří také firmám, které se zúčastnily dotazníkového šetření.

Obsah

1	Úvod.....	4
2	Literární rešerše	6
2.1	Odpovědnost za škodu - povinnost k náhradě škody	6
2.1.1	Pojmy škoda a újma, pracovní úraz, plnění pracovních úkolů, nemoc z povolání, průměrný výdělek	6
2.1.2	Pojem odpovědnost jako povinnost k náhradě škody.....	7
2.1.3	Kolektivní odpovědnost.....	7
2.1.4	Funkce odpovědnosti za škodu	8
2.1.5	Písenné dohody o odpovědnosti	8
2.2	Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti (BOZP)	9
2.2.1	Prevence.....	9
2.2.2	Povinnosti zaměstnavatele.....	9
2.2.3	Skupiny vyžadující zvláštní zřetel	10
2.2.4	Školení	10
2.2.5	Osobní ochranné pracovní prostředky	11
2.2.6	Pojištění	11
2.2.7	Inspektorát práce.....	12
2.2.8	Prováděcí předpisy související s BOZP	13
2.3	Povinnosti zaměstnance k náhradě škody	14
2.3.1	Podmínky obecné povinnosti k náhradě škody.....	14
2.3.2	Nesplnění povinnosti k odvrácení škody	14
2.3.3	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat 15	
2.3.4	Ztráta svěřených věcí	16
2.3.5	Rozsah, způsob náhrady škody a omezení odpovědnosti	16

2.4	Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody	17
2.4.1	Obecná povinnost nahradit škodu	17
2.4.2	Odvracení škody.....	18
2.4.3	Odložené věci.....	18
2.4.4	Rozsah, způsob náhrady a omezení povinnosti k náhradě škody	18
2.5	Nemoc z povolání a pracovní úraz	20
2.5.1	Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	20
2.5.2	Nemoc z povolání.....	21
2.5.3	Ohlašovací povinnost	22
2.5.4	Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	22
2.6	Postup při vyřízení náhrady škody	23
3	Cíle a metodika.....	25
3.1	Cíl práce.....	25
3.2	Metodický postup	25
3.3	Výzkumné cíle, otázky a hypotézy.....	26
4	Vlastní výzkum	28
4.1	Základní a výběrový soubor	28
4.2	Předvýzkum.....	28
4.3	Dotazníkové šetření	28
4.3.1	Složení výběrového souboru	29
4.3.2	Analýza odpovědí.....	29
4.4	Analýza strukturovaného rozhovoru	43
4.5	Diskuze a vyhodnocení hypotéz	47
5	Syntéza výsledků a doporučení zaměstnavatelům	51
6	Závěr.....	53
I.	Summary and keywords	55
II.	Seznam literatury.....	56

III.	Seznam grafů, obrázků a tabulek.....	I
IV.	Seznam použitých zkratek	II
V.	Seznam příloh	III
VI.	Přílohy.....	IV

1 Úvod

V jakékoliv společnosti, ať už je tento pojem chápán v užším či širším slova smyslu, je otázka odpovědnosti velice důležitým tématem, dle mého dokonce jedním ze základních témat a povinností. Každou společnost tvoří různý počet individuálních jedinců, kteří jsou navzájem propojeni vztahy, vazbami a systémy hierarchie. Aby společnost mohla „zdravě“ fungovat, každý její člen by měl především dodržovat nastavená pravidla, a i kdyby se jejich dodržování bránil, má zpravidla odpovědnost za své činy a jejich následky. Odpovědnost je obvykle ohraničena tím, do jaké míry je daný člověk schopen předpovídat, ovlivnit dění a zasáhnout. Podle toho pak nese následky.

S odpovědností se setkáváme v různých sférách – odpovědnost z morálního a etického hlediska, politická odpovědnost, právní odpovědnost a v neposlední řadě také odpovědnost v pracovním právu. Zde je to především otázka odpovědnosti za škodu a následků plynoucích z jejího vzniku.

Většina lidí se dříve či později během svého života zapojí do trhu práce a pracovních vztahů, tudíž odpovědnost za škodu a náhrada újmy v pracovním právu je téma, se kterým přijde do styku každý z nás a které bylo, je a bude neustále aktuální.

Bakalářská práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. V první části práce bych chtěla zmapovat tuto problematiku v co nejaktuálnější podobě, budu tedy vycházet především z platné legislativy – Zákoníku práce a souvisejících předpisů, která je v tomto případě tím nejrelevantnějším zdrojem. Literární rešerše a teoretický základ by měly tvořit zhruba třetinu celé práce. V úvodu první části seznámím čtenáře s pojmem odpovědnosti za škodu a dalšími základními pojmy, které se budou používat v celé práci. Další kapitola bude věnována bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti, prevenci a předcházení vzniku škod. Následně se seznámíme postupně s povinnostmi zaměstnance a poté zaměstnavatele k náhradě škody, kde popíšu jednotlivé druhy odpovědnosti, se kterou se v pracovních vztazích můžeme setkat a řešení její náhrady.

Cíli práce je popsat práva, povinnosti a z nich plynoucí odpovědnosti obou stran pracovního vztahu, a porovnat tento teoretický a legislativní základ s každodenní realitou ve firmách, která se často výrazně liší. Chci vyhodnotit, jak velké rozdíly zde vznikají a jaká je souvislost mezi dodržováním zákonem stanovených pravidel a výskytem případů náhrady škody. Dalšími cíli je zjistit, jaká je celková informovanost a povědomí, především mezi zaměstnavateli, ale i zaměstnanci, o tématu odpovědnosti za škodu, o různých

druzích odpovědnosti a následném odlišném řešení její náhrady. Dále by mě také zajímalo, v jakých odvětvích se vyskytuje nejvíce pracovních úrazů. Na závěr zjištěné výsledky shrnu a pokusím se ukázat na největší problémy v této oblasti a doporučit, jaké kroky by dle mého měli především zaměstnavatelé podniknout, aby se těmto problémům dalo předcházet.

Cíle jsem rozdělila do čtyř výzkumných otázek, na jejichž základě jsem formulovala stejný počet hypotéz. Naplnit cíle a potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy se pokusím pomocí vlastního výzkumu. Zvolila jsem si kvantitativní výzkum, informace budu zjišťovat prostřednictvím dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru.

Téma odpovědnosti za škodu patří nepochybně mezi citlivé otázky a musím brát v potaz fakt, že zaměstnavatelé nejspíše nebudou ochotni citlivé údaje například o ne/bezpečnosti jejich provozu a dodržování zákona sdělovat. V tomto možná narazím na určitá omezení.

2 Literární rešerše

2.1 Odpovědnost za škodu - povinnost k náhradě škody

2.1.1 Pojmy škoda a újma, pracovní úraz, plnění pracovních úkolů, nemoc z povolání, průměrný výdělek

V následující kapitole si přiblížíme několik pojmů v této problematice a v dalším textu často využívaných.

Škodou je označována *majetková újma* a rozumí se jí škoda na majetku, kterou lze vyjádřit v peněžní hodnotě. *Nemajetková újma* je újmou na zdraví (Dandová et al, 2015).

Český právní řád ovšem ještě rozlišuje škodu skutečnou a škodu věcnou. *Skutečná škoda* vyjadřuje snížení hodnoty majetku, ke kterému došlo v příčinné souvislosti se vznikem škody a zahrnuje související náklady. Jsou to náklady účelně vynaložené po jejím vzniku sloužící k odstranění následků a marně vynaložené, které byly vynaloženy před škodnou událostí a kvůli škodě došlo k jejich znehodnocení. Její náhrada se pak počítá z pořizovací ceny a zahrnuje se míra opotřebení.

Věcná škoda zahrnuje širší okolnosti, vše, co je jakýmkoliv způsobem vznikem škodné události ovlivněno. Zahrnuje skutečnou škodu, ušlý zisk a nemajetkovou újmu (Jiří Uchytíl, © 2017).

Pracovní úraz je dle §271k zákona č. 262/2006 Sb. „*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*“. Nepočítají se sem úrazy, ke kterým došlo při cestě do zaměstnání. Pokud ale při cestě do zaměstnání dojde například k napadení osobou, jež měla souvislost s vykonáváním pracovních úkolů zaměstnance, považuje se to opět za pracovní úraz.

Plnění pracovních úkolů jsou povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, ať už založeného na dohodě nebo pracovním poměru, činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele, zástupce odborů, nadřízených a pracovní cesty. Do pracovních úkolů se započítávají i činnosti nutné před jejich zahájením nebo po jejich dokončení (business.center.cz, © 1998 – 2017).

Nemocemi z povolání se rozumí všechny ty, které jsou definované v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb. i ty, jež vznikly před nabytím účinnosti tohoto nařízení, ale jsou v něm uvedené.

Průměrný výdělek je zmiňován vždy v souvislosti s výší náhrady škody, která se v případě zaměstnancovy odpovědnosti za škodu počítá právě z průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Průměrný výdělek v nejobecnějším chápání se počítá z hrubého platu, mzdy či odměny z dohody za poslední kalendářní čtvrtletí, ve kterém se náhrada škody vyšetřuje a z počtu odpracovaných hodin v tomto období. V daném čtvrtletí musí zaměstnanec odpracovat nejméně 21 dnů, jinak se počítá *pravděpodobný výdělek* (Zákon č. 262/2006 Sb., §351-§362).

2.1.2 Pojem odpovědnost jako povinnost k náhradě škody

Nový občanský zákoník (dále jen NOZ) se až na pár výjimek vyhýbá slovu „odpovědnost“ v souvislosti s úpravou odpovědnostních závazků a nahrazuje jej spojeními „závazky z deliktů“, „náhrada majetkové a nemajetkové újmy“ a nejčastěji pro účely celého Zákoníku práce „povinnost k náhradě škody“ (Dandová et al, 2015).

Pokud tedy ať už na straně zaměstnance, nebo na straně zaměstnavatele existuje odpovědnost za škodu, automaticky to znamená povinnost k její náhradě a tyto pojmy nelze od sebe nijak odlučovat. Správným označením je „povinnost nahradit škodu“, já se tohoto spojení ale nebudu nijak přísně držet a v případech, kdy to bude vhodnější, použiju ve stejném významu původní označení „odpovědnost za škodu“.

2.1.3 Kolektivní odpovědnost

V případě, že se nedá přesně stanovit, kdo za co odpovídá, nebo se svěřenými hodnotami přichází do styku více pracovníků, dochází k tzv. kolektivní odpovědnosti více zaměstnanců. Neexistuje zde ale žádná hromadná dohoda, kterou by podepisovali všichni zúčastnění v principu „všichni za jednoho, jeden za všechny“, jedná se o pouhé doplnění individuálních dohod o poznámku společné odpovědnosti. Vypořádání odpovědnosti a tím i povinnosti k náhradě škody se řeší poměrně, podle míry zavinění nebo účasti na vzniku škody jednotlivých aktérů. Označení kolektivní odpovědnost může tedy být zavádějící, proto ji budeme označovat spíše za společnou odpovědnost (Pokorný & Hochman, 2008).

2.1.4 Funkce odpovědnosti za škodu

Odpovědnost má zásadní smysl v tom, aby zaměstnavatel i zaměstnanec měli zabezpečený řádný vývoj pracovněprávního vztahu a pracovního procesu, tedy funkce preventivní, ochranná, výchovná. Zajímavé je zamyslet se nad nahraditelností újmy, ta je totiž nahraditelná především právně, ale ne fakticky. Nejedná se tak o opravení či obnovení například poškozené či zničené věci, ale pouhé její nahrazení podobnou věcí. Stejně jako zraněného zaměstnance je možnost vyléčit. Smyslem je přenesení nepříjemných důsledků újmy z poškozeného zaměstnance na nositele škody, zaměstnavatele (Galvas & Gregorová, 1983).

2.1.5 Písemné dohody o odpovědnosti

V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách¹ se zpravidla podepisuje *Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování*. Zaměstnanec ale není bezvýhradně povinen svým podpisem tuto dohodu stvrdit, jedná se o dvoustranné právní jednání vyžadující souhlas obou zúčastněných stran. Pokud to udělá, nastává tím povinnost k náhradě potenciálního schodku na těchto hodnotách vzniklých v plné výši a nedochází ani k prokazování zavinění zaměstnance. To se stává podepsáním dohody automatické. Zprostit odpovědnosti se zaměstnanec může jen tehdy, prokáže-li opak, například deklarací, že nebyly dostatečně uzpůsobené podmínky², aby mohla být ochrana svěřených hodnot zajištěna. Dohoda musí být písemná, musí označovat obě strany závazku. Podepsat ji může každý zaměstnanec až po dosažení 18 let věku. Dohoda vzniká podpisem a zaniká skončením pracovního poměru nebo odstoupením od této dohody.

Podobná situace nastává v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zde se jedná o *dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí*. Podmínky jsou shodné jako v případě svěřených hodnot - 18 let věku, povinnost zaměstnavatele zajistit podmínky k ochraně těchto věcí, oboustranné právní jednání, nutnost souhlasu obou stran, po podepsání není nutné prokazovat zavinění. Jedná se o ztrátu svěřených věcí, nikoliv jejich poškození, to by bylo předmětem obecné odpovědnosti, a tak by se i daný případ vyhodnocoval. Muselo by dojít, na rozdíl od ztráty svěřené věci, k dokazování, u obecné odpovědnosti se totiž zavinění zaměstnance nepředpokládá automaticky (Machač et al, 2014).

¹ Zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance za škodu, zabývá se jí kapitola 2.3.3.

² Např. nemožnost uzamčení pokladny, nedostatečné zajištění provozu, malá kapacita skladových prostor,...

2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti (BOZP)

2.2.1 Prevence

Prevence BOZP se týká všech účastníků pracovněprávních vztahů. Zajistit tyto služby je povinností pro zaměstnavatele i vedoucí pracovníky. Chrání všechny fyzické osoby přítomné s vědomím zaměstnavatele na pracovišti, pro které tyto služby musí být poskytovány bezplatně. Problémům v této oblasti napomáhá předcházet řada preventivních opatření, zejména zajištění bezpečného prostředí a vhodné zorganizování celého systému BOZP v souladu s platnými předpisy. Působení neodstranitelných rizik je nutné snížit na nejmenší možnou míru kvůli minimalizaci negativního dopadu na bezpečnost zaměstnanců. Principy tvorby opatření se v zásadě týkají omezování rizik u jejich zdroje, odhalování těchto zdrojů, usnadňování práce ve smyslu nahrazování nebo omezování nebezpečných procesů, omezení práce s nebezpečnými materiály, prostředky, látkami a omezení práce v nebezpečném prostředí.

Kromě zavedení opatření musí zaměstnavatel neustále vyhledávat další zdroje rizika a nebezpečné činitele, analyzovat je a hodnotit. Kontrola úrovně BOZP, její přizpůsobování aktuální situaci, zavádění nových opatření a vedení dokumentace je podmínkou fungování systému bezpečnosti v podnicích. K povinnosti zaměstnavatelů patří také zvolení několika pracovníků, kteří budou aktivováni v mimořádných a rizikových situacích a budou těmi, kdo ví, jak se v těchto případech zachovat a jak postupovat (Zákon č. 262/2006 Sb., §102).

2.2.2 Povinnosti zaměstnavatele

V následujících několika odstavcích si vymezíme základní povinnosti zaměstnavatele. Od těchto ustanovení je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, který je v pracovněprávních vztazích považován za slabší stranu vyžadující větší zákonnou ochranu.

Naprostý základ je vyžadovat po zaměstnanci jen tu pracovní náplň, která není v rozporu se zákonem a umístit zaměstnance na pracovní místo, které dobře reflektuje zaměstnavatelskou způsobnost a zdravotní předpoklady a nesnaží se je přeceňovat. Každý zaměstnanec má právo nahlížet do evidence BOZP, která je o něm vedená a měl by mít vždy možnost spolehnout se na zaměstnavatele v záležitosti poskytnutí první pomoci v případě, že je potřeba. Zaměstnavatel zajistí, v pracích, které vyžadují očkování, odolnost proti nákaze nebo platný zdravotnický průkaz, aby tyto náležitosti byly splněné. V případě, kdy se

jedná o zajištění pracovnělékařských prohlídek, má zaměstnanec právo na informace ohledně toho, co všechno musí absolvovat, jaká vyšetření a očkování a kdo je poskytovatelem těchto služeb. Pracovnělékařské prohlídky jsou překážkami v práci a zaměstnanci za čas jimi strávený náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku³(Machač et al, 2014).

Další body ochrany zaměstnance spočívají v povinnosti odměňovat pracovníky zásadně způsoby, které nezvýší riziko újmy, než jiné a také platí obecný zákaz kouření na pracovištích.

Povinnost informovat o BOZP všechny osoby vyskytující se v prostoru pracoviště daného podniku se vztahuje také na nestálé pracovníky jako dočasné agenturní zaměstnance, pracovníky na dobu určitou, mladistvé nebo zaměstnance jiného zaměstnavatele vykonávající práci v jiném podniku. Veškeré pokyny a informace o BOZP je nutné sdělovat a dokumentovat. I pokud se jedná o jakékoliv přijetí zaměstnance, přeložení, převedení pracovníků na jiné místo, při zavedení nových pracovních postupů, technologií a prostředků nebo při změně pracovních podmínek či prostředí (Zákon č. 262/2006 Sb., §103).

2.2.3 Skupiny vyžadující zvláštní zřetel

Zvláštní zřetel je třeba věnovat skupinám, které ze své povahy vyžadují větší ochranu. Jedná se o již zmíněné nestálé zaměstnance. Další ohroženou skupinou jsou ženy těhotné, kojící nebo v době devět měsíců po porodu. Ty mají od zaměstnavatele nárok na méně fyzicky a psychicky vyčerpávající činnosti kvůli zajištění zdraví a bezpečnosti plodu či dítěte a měl by jim být poskytnut na pracovišti prostor pro odpočinek. V poslední řadě se jedná o zdravotně postižené zaměstnance, kterým je zaměstnavatel povinen upravit pracovní podmínky, prostředí pracoviště, a to včetně organizačních a technických opatření zajišťujících této skupině zaměstnanců co nejmenší omezení oproti zaměstnancům ostatním (Zákon č. 262/2006 Sb., §103).

2.2.4 Školení

Další oblastí, která je zahrnuta do povinností zaměstnavatele jsou školení o předpisech BOZP. Zaměstnavatel musí nejenom určit obsah školení, jeho četnost a způsob ověřování nabytých vědomostí, ale také dohlížet na vedení dokumentace o uskutečňovaných školeních a zajistit u některých pravidelná opakování. Samozřejmostí je vyžadovat a kontrolovat dodržování nových postupů a zásad. Školení musí zaměstnanci absolvovat vždy

³ Průměrný výdělek je definován v kapitole 2.1.1.

v těchto případech: při nástupu do zaměstnání, při změně druhu práce nebo pracovního zařazení, při změně výrobních technologií nebo prostředků a postupů a ve všech dalších případech, které by mohly mít vliv na BOZP (Andraščíková et al, 2016).

2.2.5 Osobní ochranné pracovní prostředky

Osobní ochranné prostředky se začínají řešit ve chvíli, kdy není reálné omezit možná rizika zavedením opatření nebo tato rizika zcela odstranit. Nefungují-li tedy prostředky kolektivní ochrany, připadají v úvahu právě individuální prostředky, jimiž jsou osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP). Jejich účelem je ochrana před riziky, nesmí tedy logicky samy o sobě ohrožovat zdraví nebo bránit výkonu práce. Poskytnutí těchto prostředků nestačí, pokud nadále zaměstnavatel nekontroluje, zda jsou skutečně používány a neudrzuje je v použitelném stavu. Technické požadavky na OOPP, jež je nutné dodržovat, stanoví nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné pracovní prostředky. Podobně je to i při nadměrném opotřebovávání, znečišťování oděvu nebo když má oděv při každodenním vykonávání pracovních úkolů plnit ochrannou funkci. V případě práce takového charakteru mají dotčení zaměstnanci nárok na individuální prostředky, a to ve formě bezplatného poskytnutí pracovních oděvů nebo obuvi zaměstnavatelem. Poslední podobně řešenou záležitostí jsou mycí, dezinfekční a čisticí prostředky. Opět záleží na míře zašpinění kůže a oděvu, jaké prostředky a v jakém množství bude zaměstnavatel poskytovat. V každém případě se ale jedná o bezplatné poskytování všech výše zmíněných prostředků zaměstnanci od zaměstnavatele. Zaměstnanec namísto nich nesmí požadovat náhradní finanční plnění (Kočič et al, 2013).

2.2.6 Pojištění

Každý zaměstnavatel pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání musí za každého svého zaměstnance platit pojištění, ze kterého se případně hradí újma způsobená v důsledku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu. Toto pojištění se vztahuje i na úrazy vzniklé na pracovní cestě, a to i v zahraničí, platí tedy po celém světě. Je určeno pro všechny zaměstnance v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy či dohod o provedení práce a pracovní činnosti. Pojištění je zákonné – tedy ze zákona povinné, neuzavírá se pojistná smlouva, za každého zaměstnance vzniká prvním dnem pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen oznámit uzavření nového pracovního poměru co nejdříve pojišťovně (Kooperativa, © 2017).

Rozsah náhrady pojišťovnou je takový, jaká je povinnost zaměstnavatele k náhradě újmy vymezená v Zákoníku práce. V České republice jsou pro tyto účely určeny dvě pojišťovny – Česká pojišťovna a Kooperativa pojišťovna. Česká pojišťovna pojišťuje zaměstnavatele, kteří sjednali pojištění do 31. 12. 1992, ostatní jsou pojištěni u Kooperativy pojišťovny (Česká pojišťovna, © 2017).

2.2.7 Inspektorát práce

S pracovními úrazy mimo jiné také velice úzce souvisí Státní úřad inspekce práce (SUIP), jehož činnost je podle územní působnosti rozdělena na osm oblastních inspektorátů práce (OIP). V České republice v této oblasti fungují tři stupně – na nejnižší úrovni oblastní inspektoráty práce (OIP), dále Státní úřad inspekce práce (SUIP) a v nejvyšší instanci Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). MPSV je tedy nadřízené SUIP a jednotlivé OIP jsou vnitřními organizačními jednotkami SUIP.

Oblastní inspektoráty jsou kontrolními orgány pro ochranu před nedodržováním zákonem stanovených podmínek v pracovněprávních vztazích. V České republice jich je celkem osm, mají sídla v krajských městech a kromě Středočeského kraje a Prahy je jejich působnost vymezena pro území dvou sousedících krajů. V čele každého OIP stojí vedoucí inspektor. Mezi činnostmi OIP, které jsou významné pro zmínění v mé práci, patří kontrola předpisů BOZP, kontrola v oblasti zajištění bezpečného provozu technických zařízení, u kterých je zvýšené riziko ohrožení zdraví a kontrola provozů a prevence havárií způsobených při práci s chemickými látkami. OIP shromažďují a poskytují data o pracovních úrazech vzniklých v prostoru jejich územní působnosti nadřízenému Státnímu úřadu inspekce práce. OIP také projednává v prvním stupni správní delikty a přestupky nalezené při kontrolách.

Oblastním inspektorátům je nadřízen Státní úřad inspekce práce. Jako nadřízený orgán odborně vede a řídí inspektoráty, koordinuje jejich činnost a poskytuje jim technickou pomoc. Zpracovává roční program plánovaných kontrol a postupuje ho MPSV ke schválení. Vede tzv. „Informační systém o pracovních úrazech“ a „Informační systém o rizicích při výkonu práce“, tedy celostátní evidenci, která na jednom místě shromažďuje údaje od všech OIP, a tím pádem i všech firmách, jež jsou předmětem kontrol OIP. Jakým způsobem je tato evidence vedena je stanoveno v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence pracovních úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Základní náležitosti, které se v IS o pracovních úrazech uvádí, jsou osobní údaje zraněné fyzické osoby, údaje o

podniku zaměstnavatele, místo a činnost, při které k úrazu došlo a konkrétní údaje k samotnému úrazu. Mezi ty patří označení druhu zranění, zraněné části těla, zdroje zranění a technické a organizační příčiny vzniku. IS o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o zaměstnavateli, rizicích práce na jeho pracovišti a opatřeních zavedených pro jejich eliminaci.

Nejvyšší instancí je MPSV, které spolupracuje s dalšími institucemi zapojenými nějakým způsobem do pracovního práva, například se státním zdravotním dozorem. Projednává podněty organizací pro ochranu zájmů zaměstnavatelů i zaměstnanců (odborníky) a schvaluje a stanovuje roční program kontrolních akcí určený pro výkon činnosti oblastních inspektorátů (Zákon č. 251/2005 Sb.).

2.2.8 Prováděcí předpisy související s BOZP

Kapitola 2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti pojednává obecně o preventivních opatřeních a povinnostech jakéhokoliv zaměstnavatele v oblasti BOZP a vychází především ze zákoníku práce. Existuje ale samozřejmě i množství prováděcích předpisů, které podrobněji rozpracovávají určitou část BOZP, několik z nich jsem již zmínila. Upravují například podrobnější požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí; podrobné podmínky pro bezpečné pracoviště a pracovní prostředí; rozsah, podmínky a technické požadavky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, rozpracovávají podmínky ochrany zdraví před působením hluku, vibrací a neionizujícího záření.

V naší legislativě však ještě existují další prováděcí předpisy z oblasti BOZP, které upřesňují požadavky na bezpečnost práce a na povinnosti zaměstnavatelů podle různých odvětví nebo skupin činností. Jedná se především o oblasti činností, které jsou rizikovější a nebezpečnější než jiné, které takové bližší určení podmínek bezpečnosti ze své povahy nevyžadují. Jedná se o následující nařízení vlády:

- Nařízení vlády č. 406/2004 Sb. o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu
- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb. o bližších požadavcích na BOZP při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
- Nařízení vlády č. 591/2006 Sb. o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

- Nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese

(BezpečnostPráce.info, 2016)

2.3 Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

2.3.1 Podmínky obecné povinnosti k náhradě škody

U zaměstnance vzniká povinnost k náhradě škody při současném splnění následujících podmínek:

- porušení pracovních povinností v rámci plnění zadaných úkolů,
- vzniku škody,
- „kauzálním nexu“⁴ a
- zavinění zaměstnance.

Jedná se o tzv. subjektivní princip, je nezbytné prokázat zaměstnanci zavinění na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, kdy se jedná o bezvýhradnou povinnost nahradit škodu – objektivní princip (Dandová et al, 2015).

Může se také stát, že dojde ke škodě způsobené zaměstnancem zaměstnavateli i k porušení pracovních povinností, ale nebude zde příčinná souvislost, že škoda vznikla v důsledku tohoto porušení. V takovém případě se již netýká řešení této otázky Zákoníku práce a přesto, že škoda způsobena byla, nemusí zde zaměstnanci vzniknout povinnost k její náhradě (epravo.cz, 2015).

O obecnou odpovědnost se jedná také v případě poškození nebo zničení svěřených předmětů. Dohoda o odpovědnosti k těmto předmětům se totiž týká pouze jejich ztráty, což je patrné již z jejího označení *dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí* (Praktické nástroje pro zaměstnance, 2012).

2.3.2 Nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Jednou ze základních povinností zaměstnance je prevenční povinnost. Každý zaměstnanec musí jednat v rámci předcházení vzniku jakékoliv škody či újmy. Pokud to není

⁴„Kauzální nexus“ - vznik příčinného vztahu mezi vznikem škody a porušením povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

možné kvůli neodpovídajícím pracovním podmínkám, je na zaměstnanci, aby to zaměstnavateli oznámil a ten podmínky přizpůsobil. Hrozící škodu je nutné zaměstnavateli také oznámit, když její hrozba vyžaduje bezprostřední zásah, tak zakročení k jejímu odvrácení je povinností. Pokud dojde k porušení oznamovací a zakročovací povinnosti, vzniká pro zaměstnance povinnost náhrady škody. Naopak když zaměstnanec odvrací hrozící škodu svým zásahem a způsobí při tom nějakou další, již za ni odpovědnost nenesou a tato odpovědnost padá na zaměstnavatele (Machač et al, 2014).

Jako preventivní opatření má zaměstnavatel právo v nezbytně nutné míře provádět nahodilé kontroly zaměstnanců nebo vnášených či vynášených věcí. Prohlídky musí respektovat ochranu osobnosti, nesmí být nedůstojné či ponižující a provádí je osoba stejného pohlaví (Neščáková & Marelová, 2013).

2.3.3 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Podmínkou k této odpovědnosti je kromě obecné povinnosti písemné uzavření *dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování*. Tyto hodnoty jsou majetkem zaměstnavatele, který pomocí nich realizuje své obchodní aktivity skrze zaměstnance⁵. Vždy před vznikem této dohody, po jejím skončení nebo dochází-li k nějakým personálním přesunům v podniku, musí proběhnout inventura (Zákon č. 262/2006 Sb., hlava II., díl 3, oddíl 1).

Platí zde tedy výjimečně zpřísněné podmínky vůči zaměstnanci, jedná se totiž o předměty, které je nutné ochraňovat se zvýšenou pozorností. U tohoto druhu odpovědnosti se zavinění zaměstnance předpokládá automaticky a pokud to tak není, je na zaměstnanci, aby prokázal, že za schodek nemůže. Vznik schodku je podmíněn tím, že svěřené hodnoty nebo jejich část chybí, nebo jich zaměstnanec vrací méně, než by měl (Bělina, 2014). Tento fakt je odhalen při inventuře, kde se porovnává stav hodnot na začátku a na konci rozhodného období (Pokorný & Hochman, 2008). Na tento případ nelze vztáhnout situaci, kdy by byly hodnoty pouze nějakým způsobem poškozené, to již není předmětem podepsané dohody o odpovědnosti, ale záležitostí obecné odpovědnosti (Bělina, 2014).

⁵*Svěřenými hodnotami* rozumíme hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu a jiné hodnoty, jež jsou předmětem obrátu/oběhu a s kterými pracovník má možnost nakládat.

2.3.4 Ztráta svěřených věcí

Jako svěřené věci se označují předměty individuálně vymezené pro konkrétního zaměstnance, se kterými přichází do styku výhradně on sám, má je ve své výlučné péči a je tedy schopen zajistit jejich ochranu. Jedná se o různé nástroje, nářadí, notebooky, kalkulačku, pracovní oděv, ochranné pomůcky aj. s nimiž disponuje on a nikdo jiný. Pokud by byla řeč o předmětech, které jsou určené pro používání více lidmi, nejsou již předmětem tohoto druhu odpovědnosti (Machač et al, 2014).

Svěřené předměty jsou přesně vymezeny a označeny názvem a bližším určením jako například inventárním číslem. Toto je zaznamenáno v písemném potvrzení o svěřením předmětu, na jehož základě zaměstnanec předmět přebírá do užívání. Po skončení výkonu práce zůstávají tyto předměty na pracovišti v uzamčeném prostoru nebo si je nechává zaměstnanec pod svojí kontrolou i mimo pracovní dobu. Jedná-li se například o služební automobil a dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na využívání automobilu také k dojíždění do místa výkonu práce a parkování v místě bydliště zaměstnance, jsou tyto cesty v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zaměstnanec nesmí zde tedy zapomínat ani na povinnost uloženou Zákoníkem práce řádně hospodařit s majetkem zaměstnavatele, ochraňovat jej před ztrátou, poškozením, odcizením (Holubcová, 2011).

Podmínkou povinnosti k náhradě ztráty svěřených věcí je uzavřená *dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí*. Pokud jde o hodnotu vyšší než 50 000 Kč, pak bez této dohody věc nelze ani svěřit. Na rozdíl od schodku na svěřených hodnotách, kdy odpovědnost může být kolektivní, zde se písemné potvrzení povinnosti navrátit svěřenou věc týká vždy jednotlivců, kteří tyto věci mají ve své dispozici a mají nad nimi osobní kontrolu (Andraščíková et al, 2016).

2.3.5 Rozsah, způsob náhrady škody a omezení odpovědnosti

Výše požadované náhrady škody je stanovena zaměstnavatelem poté, co výši náhrady projedná se zaměstnancem (v částkách nad 1000 Kč také s odborovou organizací) a následně mu ji písemně oznámí, respektive vyzve k její úhradě. Písemná výzva se liší podle druhu odpovědnosti, z které škoda vznikla (Neščáková & Marelová, 2013).

Podle zákona se nahrazuje skutečná škoda navrácením do původního stavu, pokud to není možné, tak zpravidla peněžní náhradou. Obecná odpovědnost se omezí, když svým jednáním ke vzniku škody přispěl také zaměstnavatel. Většina případů způsobení škody je nedbalostní a při té je maximum náhrady stanoveno na čtyřapůlnásobek průměrného

měsíčního výdělku škodného zaměstnance. Situace je ovšem odlišná v případě úmyslného jednání, kdy nejenom, že nejsou stanoveny žádné horní hranice, ale hradí se i ušlý zisk zaměstnavatele. V plné výši je škoda nahrazována také v případě, že je zaměstnanec pod vlivem omamných látek. V ostatních případech, kdy je ve vzniku škody zainteresováno více lidí, náhrada se počítá poměrně podle míry zavinění jednotlivých aktérů.

Když se jedná o ohlašovací a zakročovací povinnost, výše náhrady je omezená vzhledem ke konkrétním okolnostem, které zabránily tuto povinnost splnit nebo tím, jak významná škoda byla zaměstnavateli způsobena, jedná se o podíl zaměstnance na náhradě. Existuje zde ale horní hranice ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Přísnější podmínky jsou aplikovány u svěřených hodnot a věcí, kde se hradí schodek či ztráta v plné výši, a to za předpokladu, že je podepsána příslušná dohoda o odpovědnosti. U schodku i při ztrátě svěřených věcí je odpovědnost omezena, jen pokud zaměstnanec prokáže nezavinění nebo když nebyly zaměstnavatelem uzpůsobené podmínky, aby se ztrátě dalo zabránit (Zákon č. 262/2006 Sb., §250 - §260).

Po určení výše náhrady se sepiše dohoda o způsobu náhrady škody, která musí obsahovat výši náhrady, uznání závazku zaměstnancem a způsob náhrady škody (Neščáková & Marelová, 2013).

2.4 Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody

2.4.1 Obecná povinnost nahradit škodu

U této kategorie se setkáváme s principem subsidiarity. Pokud neexistují předpoklady pro vznik jiného druhu povinnosti nahradit škodu, bude se náhrada řídit právě obecnou odpovědností. Ta je obvykle úplná a řídí se objektivním principem, kdy je povinnost k náhradě škody víceméně bezvýhradná. Předpokladem je vznik škody nebo újmy na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, a to za předpokladu, že škoda či újma byla způsobena protiprávním jednáním zaměstnavatele nebo úmyslně. Příčinná souvislost mezi následkem a škodní událostí je také podmínkou. Takže plnění tak úplně bezvýhradné není a zaměstnanec musí ve svém zájmu prokázat, že zde došlo k protiprávnímu jednání ze strany zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb., §265).

2.4.2 Odvracení škody

Zaměstnanec má povinnosti zakročit a snažit se hrozící škodu odvrátit, zaměstnavatel musí nahradit škodu tímto zákrokem způsobenou. Jestliže při tom dojde i k nemajetkové újmě na zdraví, řešení je stejné jako při pracovním úrazu. Je na zaměstnanci, aby prokázal, že skutečně odvracel hrozící škodu zaměstnavateli a stejně tak dojde-li k věcné škodě.

2.4.3 Odložené věci

Odloženými věcmi jsou myšlené všechny předměty, se kterými zaměstnanec obvykle přichází do zaměstnání a odloží si je na předem určené místo nebo místo obvyklé (oblečení na věšák, do uzamykatelné skříňky, potraviny do lednice,..).

U odložených věcí nás zajímají tři předpoklady. Aby byly věci odložené, musí dojít v souvislosti s plněním pracovních úkolů⁶ k jejich odložení z dispoziční sféry zaměstnance na stanovené místo. Aby bylo co nahrazovat, musí vzniknout škoda a ta musí být zaměstnavateli nejdéle do 15 pracovních dnů ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dozvěděl, ohlášená (Machač et al, 2014).

Lhůta je stanovena mj. proto, aby zaměstnavatel mohl v co nejkratším časovém úseku učinit opatření zabráňující opakování podobných případů a zabránit případným dalším škodám, ale také prověřit příčiny vzniku škody, ověřit si výpověď zaměstnance.

Co se týká místa určeného na odložení, pokud je zaměstnavatelem poskytnuta například uzamykatelná skříňka nebo zásuvka psacího stolu a dojde k odcizení nebo ztrátě předmětu z tohoto prostoru, který uzamčen nebyl, zaměstnavatel za škodu neodpovídá. Stejně tak se vzdává zaměstnavatel odpovědnosti, dojde-li například nepozorností k zapomenutí saka odloženého na židli nebo hodinek v umývárně, tedy prostorech, které nebyly vymezené pro odložení těchto věcí (epravo.cz, 2011).

2.4.4 Rozsah, způsob náhrady a omezení povinnosti k náhradě škody

Ideálním řešením je návrat do původního stavu, což obvykle možné není. V jiném případě zaměstnavatel škodu hradí v penězích, a to v ceně odpovídající momentálnímu stavu poškozené věci, v potaz je bráno opotřebení. Omezení této povinnosti nastává, pokud se na vzniku škody podílel také zaměstnanec.

⁶ Pokud jsou věci odložené v nějaké jiné, mimořádné situaci, kdy se zaměstnanec nachází na pracovišti a nevykonává zrovna pracovní úkoly, například při návštěvě pracoviště při čerpání dovolené, nejedná se již o zvláštní odpovědnost za škodu na odložených věcech (epravo.cz, 2011).

U odložených věcí platí náhrada v plné výši⁷. V tu chvíli ani tak moc nezáleží na tom, jestli to jsou věci obvykle nošené do práce, nebo neobvykle, důležité zde je to, že byly zaměstnavatelem převzaty do úschovy. Ty, které se ale běžně do práce nosí, je zaměstnavatel povinen uschovat vždy. Nesmí se zde zapomenout na bezodkladné nahlášení škody, jinak jsou práva po 15 dnech promlčena.

Omezení obecné odpovědnosti nastává, když zaměstnanec použije dopravní prostředek, náradí, pomůcky atd. k výkonu pracovních činností, a to bez souhlasu svého zaměstnavatele. Pokud při používání těchto věcí dojde ke škodě, zaměstnavatel s tím nemá nic společného a veškerá náhrada je na zaměstnanci (Zákon č. 262/2006 Sb., §268).

Jedná-li se o pracovní úraz, jsou uplatňovány kromě náhrady věcné nebo skutečné škody další druhy náhrad. Patří mezi ně náhrada za ztrátu na výdělků během pracovní neschopnosti, a to podle Zákona č. 262/2006 Sb., §271a „*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 nebo odměny z dohody podle § 194 a plnou výší nemocenského*“ a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle Zákona č. 262/2006 Sb., §271b „*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. za bolest a ztížené společenské uplatnění a za účelně vynaložené náklady spojené s léčením* (Státní úřad inspekce práce, © 2017b).

V případě smrti připadají v úvahu ještě náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem v minimální výši 20 000 Kč. Jaké náklady se berou v potaz je definováno v Zákoníku práce. Dále náhrada nákladů na výživu pozůstalých, kterým byla výživa zemřelým zaměstnancem poskytována, v trvání nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý dovršil důchodového věku. Další náhradou je jednorázové odškodnění pozůstalých. Je určeno pro pozůstalého manžela, partnera a nezaopatřené dítě a také pro rodiče zemřelého, pokud žili se zemřelým ve společné domácnosti. Poslední náhradou je úhrada věcné škody dědicům smrtelně zraněného zaměstnance (Zákon č. 262/2006 Sb., hlava III., díl 5., oddíl 3).

⁷ Vychází se z ceny obvyklé v daném čase a místě upravené o opotřebení (epravo.cz, 2011).

2.5 Nemoc z povolání a pracovní úraz

Pracovní úrazy se podle závažnosti dělí do následujících třech skupin:

smrtelný – na jehož následky dotčený zaměstnanec do jednoho roku zemřel

závažný – hospitalizace delší než 5 dní

ostatní – pracovní neschopnost delší než 3 dny

ostatní – pracovní neschopnost kratší než 3 dny nebo bez pracovní neschopnosti

(Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.)

2.5.1 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

V zájmu každého zaměstnavatele by mělo být zajištěné omezení možnosti vzniku pracovních úrazů či nemocí z povolání na minimum. Zaměstnanec tedy v pracovněprávním vztahu může důvodně očekávat, že mu bude zajištěna BOZP, že bude informován o možných rizicích své práce a o opatřeních, která je mají co možná eliminovat. Zaměstnanec má tedy i právo odmítnout vykonat tu danou činnost, u níž se dá očekávat nějaké ohrožení zdraví a má dokonce povinnost zaměstnavateli sdělit jakékoliv potenciálně i reálně zdraví ohrožující nedostatky na pracovišti. Kromě toho se musí účastnit pracovnělékařských prohlídek, povinných školení, dodržovat stanovené postupy, využívat stanovené prostředky k práci určené a dbát dalších povinností, které zajistí bezpečnost a ochranu zdraví nejenom jemu, ale také dalším osobám v podniku, jichž se jeho činnost dotýká (Zákon č. 262/2006 Sb., §105).

Pokud přesto dojde k pracovnímu úrazu, musí to být neprodleně oznámeno zaměstnavateli a nechat stav věcí takový, jaký je bezprostředně po úrazu. Zaměstnavatel by se měl vždy co nejdříve pokusit o objasnění okolností vzniku úrazu, a to za účasti zraněného zaměstnance, svědků, zástupce odborů a zástupce BOZP. Po vyjasnění příčin je nutné jakýkoliv úraz evidovat v knize úrazů a pokud došlo následkem úrazu k pracovní neschopnosti delší než 3 dny, tak se musí vše také dokumentovat a vyhotovit záznam o úrazu. Záznam se předává postiženému zaměstnanci a příslušným orgánům. Výstupem by měla bezpochyby být i nově zavedená opatření, aby se riziko opakování podobné situace minimalizovalo (Zákon č. 262/2006 Sb., §106).

Pracovní úrazy řeší zaměstnavatel, netýkají se na rozdíl od nemocí z povolání tzv. hlásících středisek, ale je nutné zapojit do řešení pracovního úrazu Inspektorát práce, resp. jeho místně příslušnou oblastní pobočku (Pelclová et al, 2014).

Blíže evidenci úrazů řeší nařízení vlády č. 201/2010Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu (Státní úřad inspekce práce, © 2017a).

2.5.2 Nemoc z povolání

Nemocemi z povolání se zabývá samostatný interdisciplinární obor *pracovní lékařství*, který studuje závislost zdravotního stavu pracovníků na práci a pracovních podmínkách, zabývá se již vzniklými nemocemi z povolání, a to od prevence přes diagnostikování až po jejich léčbu. Díky jeho existenci se eliminují rizika, která způsobovala nemoci z povolání v minulosti a na druhé straně zase napomáhá odhalovat různá další nově se objevující rizika související s technickým pokrokem, který se neustále zrychluje (Pelclová et al, 2014).

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. obsahuje seznam nemocí z povolání aktualizovaný naposledy 1. 1. 2017, který v současnosti čítá 85 onemocnění. Je rozdělen do šesti základních skupin podle vlivů, jimiž jsou způsobeny, na:

- Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami
- Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory
- Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, pohrudnice a pobřišnice
- Nemoci z povolání kožní
- Nemoci z povolání přenosné a parazitární
- Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli

Obvykle jde o to, že dané faktory na lidský organismus působí v takové míře, že jsou podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci z povolání. Obvykle se jedná o přílišné vystavení se různým druhům záření, hluku a dalším škodlivým vlivům, přetěžování člověka (Nařízení vlády č. 290/1995 Sb.).

Velice důležitá je aktualizace tohoto seznamu, neboť slouží i jako preventivní nástroj k rychlejšímu rozšíření povědomí o nových rizicích na pracovištích (Pelclová et al, 2014).

Posuzování nemocí z povolání nemá ve své kompetenci zaměstnavatel. Při podezření na nemoc z povolání pracovník nejprve navštíví svého praktického lékaře nebo poskytovatele pracovnělékařských služeb. Dalším stupněm je posouzení klinikou pracovního

lékařství, což jsou někteří vybraní poskytovatelé pracovnělékařských služeb s povolením od Ministerstva zdravotnictví, jež jsou oprávněni k uznávání nemocí z povolání. Když klinika potvrdí nemoc z povolání, stále ještě nemusí být rozhodnuto o nároku na její odškodnění. Jako poslední článek zde vystupuje krajská hygienická stanice, která prověří podmínky na pracovišti a zhodnotí vykonávanou činnost. Jakmile se zde odhalí příčinná souvislost, může hygienická stanice vydat výsledek šetření (CRDR, 2017).

2.5.3 Ohlašovací povinnost

Pracovní úrazy podléhají ohlašovací povinnosti. Samozřejmostí je ohlášení úrazu bezodkladně zaměstnavateli, zde ale hovoříme o ohlašovací povinnosti k příslušným orgánům. Po vyšetření okolností vzniku úrazu a vyhotovení záznamu se tento záznam předává zdravotní pojišťovně zraněného zaměstnance, pojišťovně, která zaměstnavateli zajišťuje náhradu škody zaměstnavatelem zaviněnou a příslušnému Oblastnímu inspektorátu práce. Pokud existuje podezření na trestnou činnost v souvislosti s úrazem, záznam se zašle také Policii ČR. Odborům a zástupci BOZP se pracovní úrazy pouze oznamují, zasílání záznamu není povinností (Státní úřad inspekce práce, © 2017c).

V případě nemocí z povolání je zásadnější proces jejich uznání, jež prochází několika stupni, které jsou současně těmi, které by o nemoci z povolání bezpochyby měly být informovány. Jedná se o poskytovatele pracovnělékařských služeb, kliniku pracovního lékařství a krajskou hygienickou stanici (CRDR, 2017).

2.5.4 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Zde pro připomenutí uvádím povinnost každého zaměstnavatele mít sjednané pojištění pro případ jeho povinnosti k náhradě škod způsobených svým zaměstnancům⁸.

Při odškodňování panuje rozdíl v odpovědnosti za vzniklou újmu u pracovního úrazu a u nemoci z povolání. Za úraz vždy odpovídá současný zaměstnavatel, na jehož pracovišti k úrazu došlo, nemoc z povolání odškodňuje „*zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před jejím zjištěním za podmíněk, za nichž vzniká příslušná nemoc z povolání.*“ (Pelclová et al, 2014).

Výše náhrady újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání se posuzuje podle bodové škály uvedené v přílohách nařízení vlády č. 276/2015 Sb. o odškodňování bolesti

⁸ Viz kapitola 2.2.6 Pojištění

a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.).

2.6 Postup při vyřízení náhrady škody

V předcházejících kapitolách jsme si vyjasnili, jaké druhy povinnosti k náhradě škody se týkají na jedné straně zaměstnanců a jaké zaměstnavatelů na straně druhé. Zaměstnanec je chápán jako slabší strana, takže zde existuje v podstatě presumpce nevinu, kdy v případě vzniku škody a řešení odpovědnosti za ni leží na zaměstnavateli povinnost zaměstnanci vinu prokázat. Vinu není nutné prokazovat v případech, které jsou předmětem dohod o odpovědnosti, zde platí zpřísněná pravidla pro zaměstnance. Pokud ale dojde ke škodě v závislosti na tom, že zaměstnavatel neposkytl vše pro to, aby zaměstnanec byl schopen ochránit svěřené předměty před ztrátou nebo zabránit vzniku schodku, řídí se povinnost k náhradě obecnou odpovědností. Rozsah náhrady je u obecné odpovědnosti omezen hranicí čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku, u dohod, při požití omamných látek nebo při úmyslném jednání je to náhrada v plné výši.

Jedná-li se o odpovědnost zaměstnance, prvním krokem je určit, o jaký druh odpovědnosti se vlastně jedná – zda kolektivní, obecnou, nebo zvláštní vycházející z uzavření dohod. V případě dohod není nutné prokázat zaměstnanci zavinění, v ostatních případech ano. Dále se řeší, zda bylo zavinění úmyslné či nedbalostní, jestli zaměstnanec nebyl pod vlivem omamných látek a zda nemá svůj díl viny také zaměstnavatel – nejčastěji zanedbáním některých svých povinností. V návaznosti na to se určí rozsah náhrady. U kolektivních smluv na každého běžného zaměstnance smí připadnout podíl v maximální výši jednoho jeho průměrného měsíčního výdělku, u obecné odpovědnosti je hranice stanovena na čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku, při úmyslném jednání, odhalení požití omamných látek a odpovědnosti plynoucí z dohod je náhrada v plné výši. Tyto skutečnosti a výši náhrady škody musí zaměstnavatelem projednat se zástupcem odborové organizace a odpovědným zaměstnancem. Zaměstnanci výši náhrady oznámí písemně do jednoho měsíce ode dne zjištění škody a společně se domluví na způsobu úhrady. K tomu může sloužit dohoda o způsobu náhrady škody, která je písemná.

Zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení nebezpečí, za škodu na věcech převzatých do úschovy, za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a za pracovní úraz či nemoc z povolání.

Za věci, které zaměstnavatel do úschovy nepřevzal a obvykle se do práce nenosí, odpovídá zaměstnavatel do výše 10000 Kč (Praktické nástroje pro zaměstnance, 2012).

3 Cíle a metodika

3.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je vymezení odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu v rámci pracovněprávních vztahů a analýza důsledků z toho plynoucích, především náhrada újmy způsobené v pracovním procesu při nedostatečném dodržování nezbytných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Ve výzkumu chci zmapovat fungování tohoto systému bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti (dále jen BOZP) a ochrany před riziky a vznikem škod a zjistit, jak firmy řeší a orientují se v problematice odpovědnosti za škodu a povinnosti k její náhradě a co je největším problémem v oblasti BOZP a řešení případů náhrady škody či újmy. Hlavní cíl byl rozdělen do několika dílčích cílů prezentovaných ve formě výzkumných otázek. Zaměřila jsem se také na porovnání teorie a praxe – respektive pravidel stanovených Zákoníkem práce na straně jedné a každodenní realitou ve firmách na straně druhé.

3.2 Metodický postup

Teoretická část byla pojata jako rešerše literatury a pojmů užívaných v souvislosti s náhradou škody a dalších oblastí, které se této problematiky dotýkají, a to v kontextu a na základě studia především nejnovější současné právní úpravy.

Po zorientování se v teoretickém základu byly stanoveny hypotézy vycházející z několika výzkumných otázek. Vzhledem ke stanoveným cílům a hypotézám jsem pro svou bakalářskou práci zvolila spíše kvantitativní výzkum. Vybrala jsem si kombinaci dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Obvykle se rozhovor řadí do kvalitativních metod, ale jelikož jeho účelem bylo získat především statistické informace o firmách na území celého Jihočeského kraje a Vysočiny, zařadila bych ho v tomto konkrétním případě a kontextu ke kvantitativním metodám.

K získání odpovědí na otázky a potvrzení či vyvrácení hypotéz byl sestaven elektronický internetový dotazník adresovaný firmám a organizacím v Jihočeském kraji a kraji Vysočina a proběhl strukturovaný rozhovor s vedoucí právního oddělení Inspektorátu práce v Českých Budějovicích. Většina otázek v dotazníku byla uzavřená, v některých respondenti volili jednu z nabízených odpovědí, v jiných měli zase označit vše, co se jejich provozu týká. U několika otázek byla možnost přidat svoji vlastní odpověď. Před spuštěním

dotazování⁹ proběhl předvýzkum - dotazník byl předložen několika zkušebním respondentům. Výsledky z předvýzkumu se do samotného výzkumu nezapočítávají. V následující části jsou zpracovány a interpretovány získané poznatky.

3.3 Výzkumné cíle, otázky a hypotézy

Pro výzkumnou část této bakalářské práce jsem si cíl stanovený výše rozdělila do několika dílčích cílů, na které se chci zaměřit. Jsou formulovány ve formě následujících výzkumných otázek:

Cíl 1: Jaká existuje souvislost mezi mírou dodržování zákonem daných předpisů BOZP ze strany zaměstnavatele a výskytem pracovních úrazů a nemocí z povolání?

Cíl 2: Mají zaměstnanci poskytnuté vše potřebné k tomu, aby mohli ochránit zaměstnavatelův majetek a převzít tak odpovědnost za případnou vzniklou škodu?

Cíl 3: Rozlišují zaměstnavatelé různé druhy odpovědnosti a z nich plynoucí rozdílnou povinnost k náhradě škody zaměstnancem?

Cíl 4: Jakých odvětví se nejvíce týká problematika pracovních úrazů?

Na základě výzkumných otázek jsem vytvořila několik hypotéz, jež vyjadřují odhad chování proměnných v těchto oblastech:

Hypotéza 1: Podniky, ve kterých zaměstnavatelé řádně dodržují zákonné předpisy pro BOZP mají menší výskyt pracovních úrazů nebo nemocí z povolání než jiné.

Hypotéza 2: Zaměstnanci dostávají k dispozici dostatečné prostředky sloužící k ochraně zaměstnavatelova majetku jako předmětu odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Hypotéza 3: V podnicích nejsou vždy správně chápány a aplikovány různé druhy odpovědnosti za škodu při řešení povinnosti k její náhradě.

Hypotéza 4: Zpracovatelský průmysl a stavebnictví vykazují relativně větší podíl pracovních úrazů než jiná odvětví.

Na každou z hypotéz bylo zaměřeno několik otázek v dotazníku. Jako cenný a přínosný materiál sloužily také informace získané ze strukturovaného rozhovoru na Oblastním

⁹ Zaslání odkazu na elektronický formulář na e-mailovou adresu

inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu v Českých Budějovicích. Dotazníky byly shodně zasílány taktéž firmám na území Jihočeského kraje a Vysočiny, a to kvůli zachování validity a vypovídací schopnosti, chystám-li se pro účely získání výsledků a závěrů použít kombinaci obou těchto metod. Tohoto se dá využít také pro vzájemnou kontrolu a porovnání informací získaných ze dvou stran s odlišnými zájmy – co o svých provozech a fungování prozradí sami podnikatelé, když jsou tázáni a co říká druhá strana – inspektorát práce, který zjišťuje reálné fungování systému BOZP a dodržování dalších stanovených zásad a předpisů souvisejících s pracovním právem a ochranou zaměstnanců. Podkladem při zpracování bude teoretická část. Jelikož se jedná o citlivější téma, co se týče sdělování interních informací podniků, bude zajímavé zjistit, jestli se odpovědi respondentů výrazně liší od statistik z OIP.

4 Vlastní výzkum

4.1 Základní a výběrový soubor

Jako základní soubor byly stanoveny firmy působící na území Jihočeského kraje a Vysočiny. Jako vzorek pro výzkum jsem oslovila 384 firem na tomto území. Respondenti byli vybíráni z Jihočeského kraje a kraje Vysočina podle zaměření své činnosti bez ohledu na velikost podniku a jiné skutečnosti. Nakonec se výzkumu aktivně zúčastnilo 36 z nich.

4.2 Předvýzkum

Před spuštěním dotazování jsem dotazník předložila několika zkušebním respondentům a na základě jejich zpětné vazby jsem ho upravovala do maximálně srozumitelné a jednoznačné formy, co se týče obsahu. Doplnila jsem i některé možnosti odpovědí, které jsem opomněla. Zvolila jsem elektronickou formu dotazování, takže po výše zmíněných obsahových úpravách jsem vytvořila internetový dotazník ve volně dostupné internetové aplikaci Google Docs. Finální podoba dotazníku se skládá z 16 otázek týkajících se tématu a 3 identifikačních otázek sloužících k rozřídění respondentů. Výsledný elektronický dotazník byl také předložen několika zkušebním respondentům, a to především kvůli ověření jeho bezchybného fungování.

4.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření probíhalo elektronicky, odkaz na dotazník byl rozeslán na emailové adresy podniků a firem na území Jihočeského kraje a Vysočiny. Dotazování probíhalo v několika etapách od 18. 7. 2017 do 7. 10. 2017. Během této doby jsem emailem oslovila celkem 384 firem, vyplněný dotazník se vrátil od 36 z nich. Tuto nízkou návratnost, která dosahuje 9,4 %, přisuzuji dvěma následujícím faktorům.

Za prvé, získat nějaký – jakýkoliv – kontakt na firmy by nebyl takový problém, jako získat kontakt na člověka, který je odpovědný za BOZP a má současně přehled i o dalších skutečnostech v podniku souvisejících s náhradou škody, než jen co se týká pracovních úrazů a bezpečnosti. Vyplnění tedy obvykle znamenalo nutnost předat dotazník příslušným odpovědným osobám, mnohdy dokonce nejspíš vyžadovalo součinnost více osob. Tento nedostatek si uvědomuji, ale vzhledem ke zvolenému tématu se mu nedalo vyhnout. Nemohla jsem si dovolit dotazník již více zobecnit a zjednodušit, aby ho mohl ve

firmě vyplnit kdokoliv. Ztratila by se tím naprosto validita výzkumu a vypovídací schopnost dotazníkového šetření, kterou jsem chtěla zachovat co největší.

Dalším důvodem nízké návratnosti mohlo být samo zvolené téma. I když by firmy byly ochotné pomoci při studentském výzkumu, mohla je od vyplnění odradit právě citlivost tématu a neochota sdělovat takovéto informace, a to i přesto, že všichni dotazovaní byli ujištěni, že odpovědi jsou naprosto anonymní. Kvůli tomuto faktu se nedá vyloučit možné částečné upravení odpovědí respondenty, a tedy bohužel zkreslení.

4.3.1 Složení výběrového souboru

Výzkumu se zúčastnilo 29 kapitálových společností (25 (69,4 %) společností s ručením omezeným, 5 (13,9 %) akciových společností), žádná osobní společnost, 2 (5,6 %) družstva a dále po 2,8 % jeden státní podnik, jeden zapsaný spolek, příspěvková organizace a jeden živnostník.

Co se týče rozdělení respondentů podle velikosti podniku, výzkumu se účastnilo 7 velkých podniků s více než 250 zaměstnanci a tvoří tak 19,4 % a 9 středních podniků s více než 50 a méně než 250 zaměstnanci jsou čtvrtinou všech účastníků výzkumu. Nejvíce odpovědí (13) bylo zaznamenáno od malých podniků o počtu zaměstnanců mezi 11 a 50, ti tvořily 36,1 % vyplněných dotazníků a nejmenší počet vyplněných dotazníků vykázali drobní podnikatelé s maximálně 10 zaměstnanci – 7 (19,4 %).

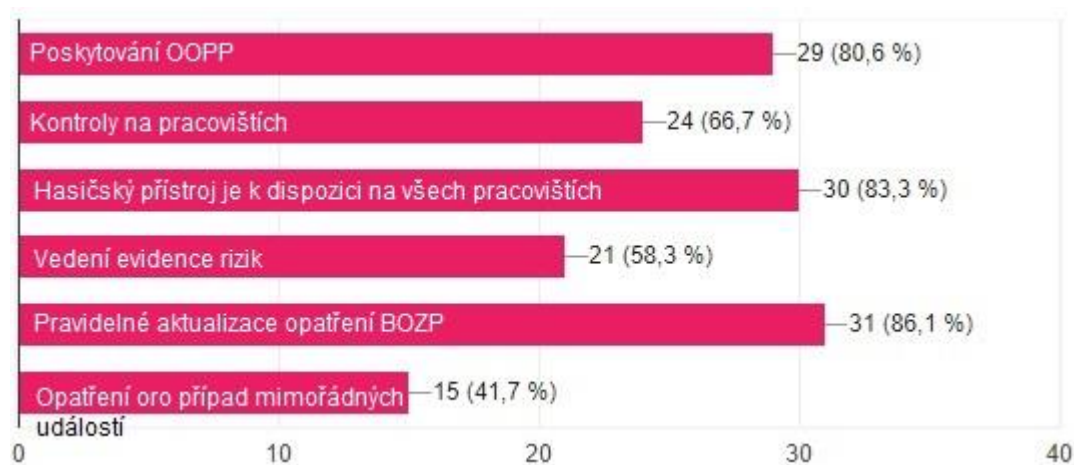
Poslední identifikační otázka směřovala na zařazení do kategorií CZ-NACE. Vzhledem k velkému počtu kategorií zde zmíním jen ty nejčastější. Nejvíce odpovědí (10 odpovědí/27,8 %) bylo zaznamenáno od respondentů působících ve zpracovatelském průmyslu (kategorie C – ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL), další významné zastoupení má kategorie G – VELKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVY A ÚDRŽBA MOTOŘOVÝCH VOZIDEL (9 odpovědí/25 %), 5 respondentů (13,9 %) označili jako předmět své činnosti kategorii F – STAVEBNICTVÍ a 3 (8,3 %) kategorií S – OSTATNÍ ČINNOSTI. Dále byly po jedné zastoupeny kategorie A, D, H, I, J, K, M, Q, R.

4.3.2 Analýza odpovědí

V této části popíšu a interpretuji odpovědi respondentů na jednotlivé otázky v dotazníku, porovnáám je či doplním informacemi získanými na inspektorátu práce a na závěr vyhodnotím hypotézy.

Otázka č. 1: Které z následujících opatření se týkají vašeho podniku?

Graf 1: Preventivní opatření



Zdroj: docs.google.com

V této otázce měli respondenti vybírat z nabídky výše (viz Graf 1) a označit všechny možnosti, které jsou s jejich podnikem spojené. Otázka vycházela z hypotézy č. 1 a možnosti odpovědí jsem tedy volila především na základě studia legislativy. V první hypotéze se totiž snažím zjistit, jestli má dodržování těchto a dalších ze zákona stanovených opatření vliv na četnost pracovních úrazů a nemocí z povolání, či nikoliv. V ideálním případě by každý z podniků měl označit všechny odpovědi. Nicméně kromě uvedení souhrnu odpovědí je zde nutné také uvážit zaměření podniku – ne ve všech organizacích je nezbytné mít zavedená všechna tato opatření.

K tomuto se dostáváme hned u první možnosti – poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen OOPP). Tuto možnost označilo 29 (80,6 %) respondentů. Na první pohled by se mohlo zdát, že zbylých 7 (19,4 %) respondentů toto opatření navzdory zákonu zanedbává. Podíváme-li se ale, o jaké firmy se jedná, situace je jiná. Zaměření 5 ze 7 zmíněných podniků je takové, že OOPP v těchto provozech rozhodně není to nejdůležitější. Jedná se o kategorie peněžnictví a pojišťovnictví; informační a komunikační činnosti; kulturní, zábavní a rekreační činnosti; velkoobchod a maloobchod a ubytovací a stravovací zařízení. Z toho plyne, že pouze u zbývajících dvou podniků bychom mohli hovořit o opomíjení zákona. 94,4 % podniků by se tedy dalo považovat z hlediska používání OOPP v pořádku.

Co se týče druhé možnosti, ta by měla být označena u všech podniků bez ohledu na zaměření činnosti. Ačkoliv by kontroly na pracovištích měly být nezbytnou součástí jakéhokoliv podniku, označilo zde tuto možnost pouze 24 (66,7 %) podniků. Kontroly na pracovištích jsou ovšem podrobněji tázány v samostatné otázce č. 4, kde nikdo neuvedl, že by ke kontrolám vůbec nedocházelo, ačkoliv tato možnost zde k označení byla nabídnuta. Za spolehlivější považují tedy odpovědi na otázku č. 4 a této části otázky č. 1 nebudou přikládat význam také vzhledem k tomu, že otázka byla zaměřena na více různých opatření, a ne všichni respondenti četli dotazník s plnou pozorností.

Hasičský přístroj má k dispozici na všech pracovištích 30 podniků, tvoří tak 83,3 % dotázaných. Zde by samozřejmě měli odpovědět všichni, avšak otázkou zůstává, zda se na pracovištích zbylých 6 podniků nenachází vůbec žádný hasičský přístroj nebo zda je jich pouze menší počet, než by správně měl být.

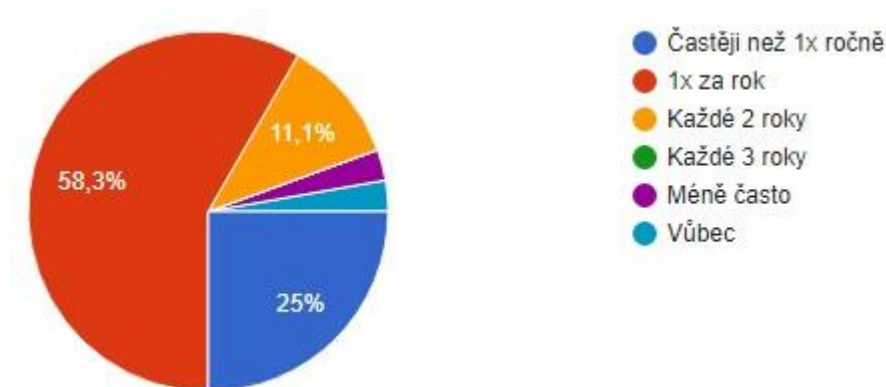
Evidenci rizik vede 21 (58,3 %) dotázaných respondentů. To je poměrně malé číslo, navzdory tomu, že je zde velký nepoměr mezi pracností a časovou náročností zavedení tohoto opatření a výsledky, jež může vedení evidence rizik přinést. Toto považují za velice důležitý aspekt BOZP v každém podniku, a to vzhledem k jeho preventivní funkci a schopnosti zabránit opakování rizikových situací, které nastaly v minulosti a následků z nich plynoucích.

Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno u páté možnosti, opatření BOZP jsou pravidelně aktualizována u 31 (86,1 %) respondentů. Setkáváme se zde s klasickým příkladem toho, jak někteří dodržují formální pravidla již bez jejich reálného uvedení do praxe.

Poslední možnost – opatření pro případ mimořádných událostí – uvedlo 15 (41,7 %) respondentů. Toto by mělo být podle zákona také dodržováno u všech podniků, nepovažují ovšem absenci těchto opatření za tak fatální jako některé výše zmíněné.

Otázka č. 2: Jak často ve vašem podniku probíhají školení BOZP a PO?

Graf 2: Četnost školení

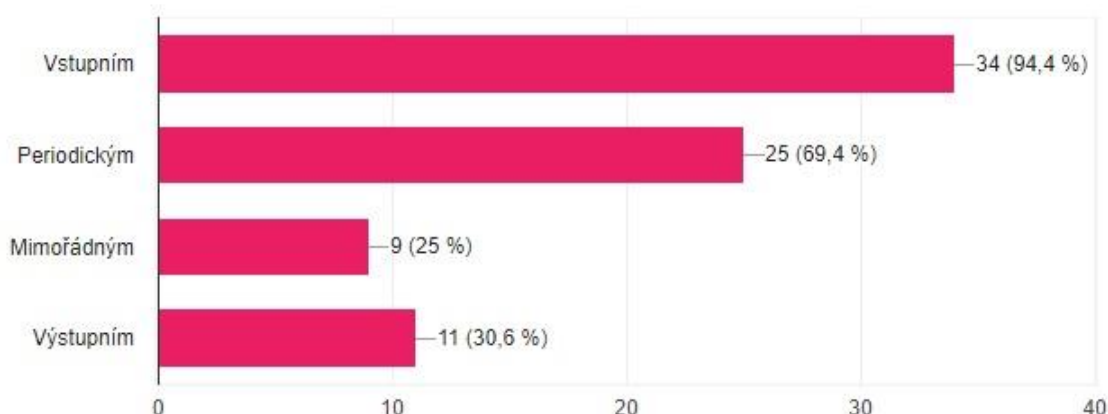


Zdroj: docs.google.com

V této otázce jsem se zaměřila na další nezbytný aspekt prevence, bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, a to četnost a pravidelnost proškolení zaměstnanců v oblasti BOZP a PO (viz Graf 2). Vzhledem k povaze otázky zde každý měl možnost označit pouze jednu odpověď. Ačkoliv zákon nestanovuje žádná pevně daná pravidla a intervaly, ve kterých by měla školení probíhat, obvykle se za minimální frekvenci považuje doba dvou let. Toto nepsané pravidlo evidentně splňují téměř všichni respondenti, až na dva, jejichž odpovědi jsou „méně často než 1x za 3 roky“ a „vůbec“. U respondenta s odpovědí „vůbec“ školení BOZP a PO neprobíhají z toho důvodu, že se jedná o živnostníka bez zaměstnanců. Nejčastěji probíhají školení jednou do roka, odpovědělo tak 21 (58,3 %) respondentů a u čtvrtiny odpovídajících dokonce častěji než 1x ročně. Dvouletou frekvenci dodržují 4 (11,1 %) respondenti.

Otázka č. 3: K jakým pracovnělékařským prohlídkám u vás dochází?

Graf 3: Pracovnělékařské prohlídky

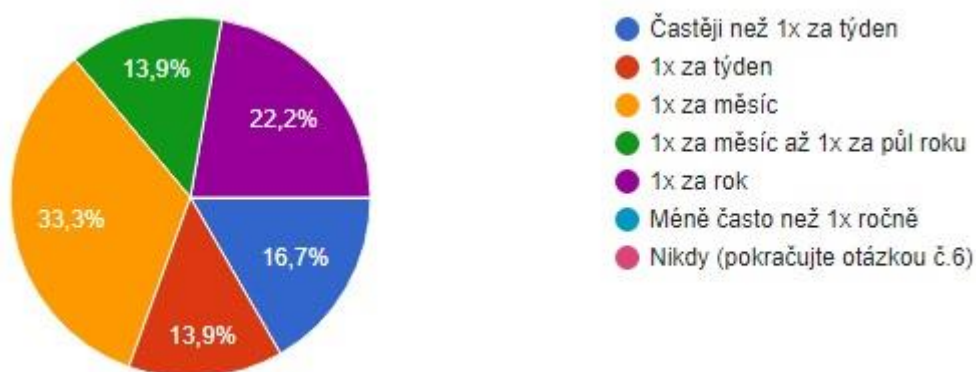


Zdroj: docs.google.com

V této otázce bylo vyžadováno označit všechny možnosti, jež se daného podniku týkají. Výsledky zobrazuje Graf 3. Ke vstupním prohlídkám dochází až na dva podniky u všech dotázaných. 9 (25 %) zaměstnavatelů však již prohlídky neopakuje v pravidelných intervalech. Zákon stanoví, jak často by se měly prohlídky opakovat, a to na základě kategorizace prací, konkrétních podmínek vykonávání práce anebo na základě zvláštního právního předpisu. Obecně, bez dalších zvláštních pravidel, by se měly periodické prohlídky opakovat každé 4 roky.

Otázka č. 4: Jak často provádíte kontroly na pracovištích?

Graf 4: Četnost kontrol na pracovištích

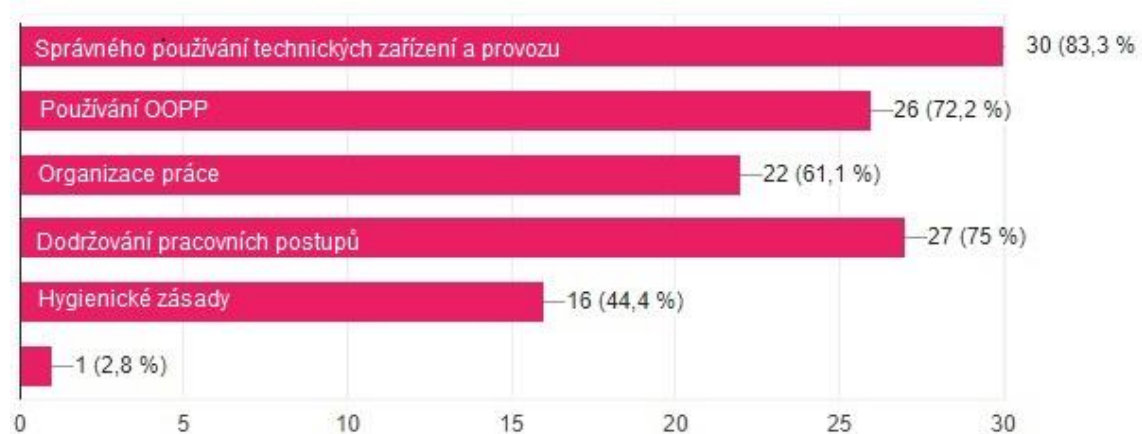


Zdroj: docs.google.com

Na výběr bylo 7 možností, z nichž dvě nebyly označeny ani jednou, ale jinak je zde velká variabilita odpovědí. Žádný z respondentů nevedl, že by kontroly na pracovišti vůbec neprobíhaly nebo že by jejich interval byl delší než 1 rok. Nejčastější odpovědí byla měsíční frekvence kontrol, odpovědělo tak 12 respondentů (33,3 %) (Graf 4). Jednou za rok kontrolují pověřené osoby pracoviště v 8 (22,2 %) případech, 1x za měsíc až 1x za půlroku probíhá kontrola pracovišť u 5 (13,9 %) podniků stejně jako týdenní frekvenci kontrol uvedl stejný počet respondentů. 6 (16,7 %) dotázaných dokonce uvedlo, že ještě častěji.

Otázka č. 5: Čeho se u vás týkají kontroly na pracovištích?

Graf 5: Náplň kontrol na pracovištích



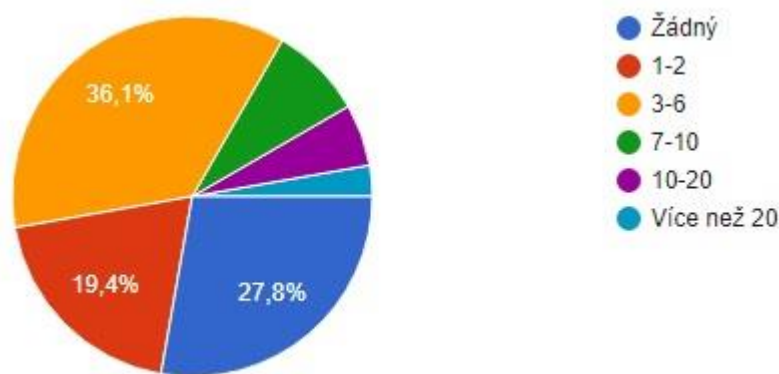
Zdroj: docs.google.com

Otázka určená pro ty, kteří v předchozí otázce odpověděli, že u nich kontroly na pracovištích probíhají. To byli v mém případě všichni dotázaní. Zde jsem chtěla zjistit, zda výše zmíněné, mnohdy velice časté, kontroly, mají skutečně svůj význam a nejsou jen formální záležitostí. Proto byla otázka směřována na konkrétní obsah těchto kontrol a respondenti měli označit všechny jich se týkající možnosti nebo navíc přidat svoji odpověď. Jsou zde zmíněné hlavní oblasti, které by měli mít zaměstnavatelé na paměti. Většina respondentů se shodla, že kontroly jsou zaměřené na správné používání technických zařízení a provozu (83,3 %) (viz Graf 5), o něco méně (75 %) dotázaných označilo možnost „dodržování pracovních postupů“, což je v logické návaznosti spojeno s předcházející možností. 72,2 % účastníků výzkumu se při kontrolách zaměřuje také na používání osobních ochranných pracovních prostředků a pro 61,1 % je při kontrolách důležitá organizace práce. 44,4 % respondentů uvedlo ještě hygienické zásady, toto nízké číslo ovšem

nelze nijak hodnotit bez zohlednění toho, o jaké podniky se jedná. Hygienické zásady budou mít rozdílný význam například ve stravování a ve stavebnictví. Pouze jeden z dotázaných doplnil vlastní možnost a to „dodržování BOZP“, což v podstatě obecně shrnuje výše zmíněné možnosti.

Otázka č. 6: Kolik u vás bylo zaznamenáno pracovních úrazů v posledních 5 letech?

Graf 6: Četnost pracovních úrazů

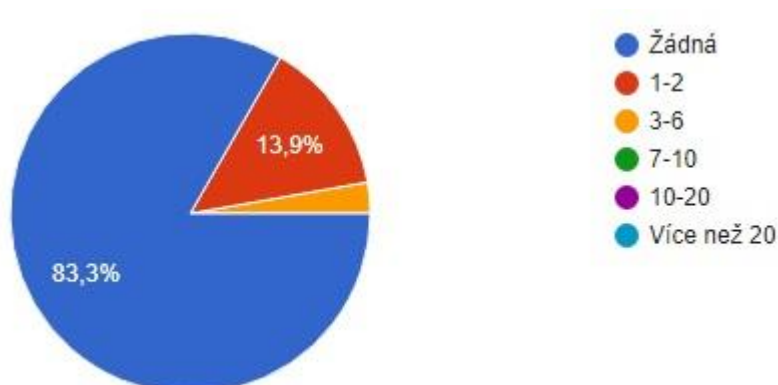


Zdroj: docs.google.com

Tato otázka se výrazně liší od všech doposud položených otázek. Do téhle chvíle jsem se snažila mapovat dodržování zákonných pravidel pro BOZP, první hypotéza chce ale především zjistit souvislost mezi dodržováním těchto pravidel a výskytem pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zde jsem si nebyla zcela jistá volbou možností odpovědí, ukázalo se ale, že zvolené kategorie byly určeny vhodně, horní hranici překročil pouze jeden podnik, který uvedl více než 20 pracovních úrazů za posledních 5 let (viz Graf 6). 10 (27,8 %) respondentů nezaznamenalo žádný pracovní úraz, 1-2 úrazy se staly v 7 (19,4 %) podnicích. Nejčastější odpovědí (36,1 %) bylo 3-6 úrazů v posledních pěti letech, mezi 7 a 10 úrazy bylo zaznamenáno u 3 (8,3 %) společností, k 10-20 úrazům došlo u dvou podniků (5,6 %) a jen jeden, již zmíněný podnik, uvádí více než 20 úrazů. Jelikož se jedná o hasičský záchranný sbor, vysoké číslo není ničím překvapivým.

Otázka č. 7: Kolik u vás bylo uznáno nemocí z povolání v posledních 5 letech?

Graf 7: Četnost nemocí z povolání



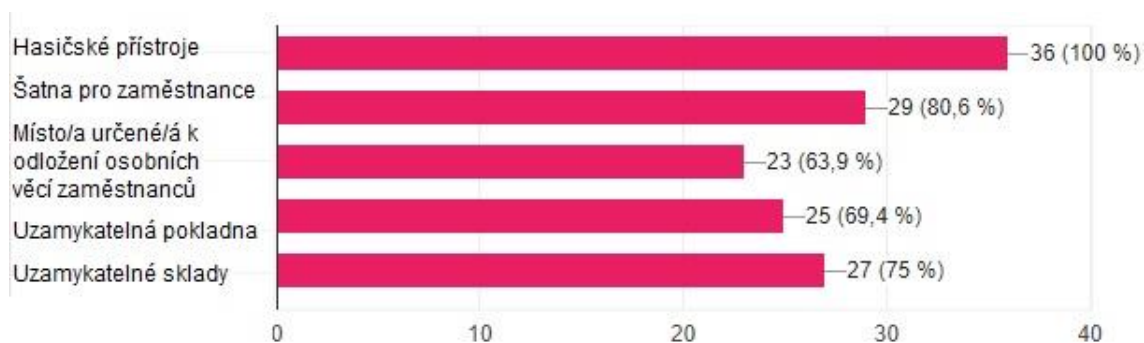
Zdroj: docs.google.com

V této otázce jsem volila stejné možnosti odpovědí, ačkoliv se dalo očekávat, že pracovní úrazy jsou častější než nemoci z povolání. U těch totiž není tak jednoznačné prokázat, že jsou způsobené vystavením se nebezpečným nebo rizikovým vlivům v daném provozu, a i proces jejich uznávání trvá delší dobu.

Odpovědi se výrazně liší od předchozí otázky, na rozdíl od pracovních úrazů zde převládá volba první odpovědi, a to že nebyla uznána žádná nemoc z povolání. To uvedlo 30 (83,3 %) respondentů (viz Graf 7). Dalších 5 (13,9 %) uvádí 1-2 nemoci z povolání a jeden podnik jich uznal 3-6 za posledních 5 let. Opět se jedná o hasičský sbor.

Otázka č. 8: Co z následující nabídky se nachází ve vašem podniku?

Graf 8: Opatření v souvislosti s dohodami o odpovědnosti



Zdroj: docs.google.com

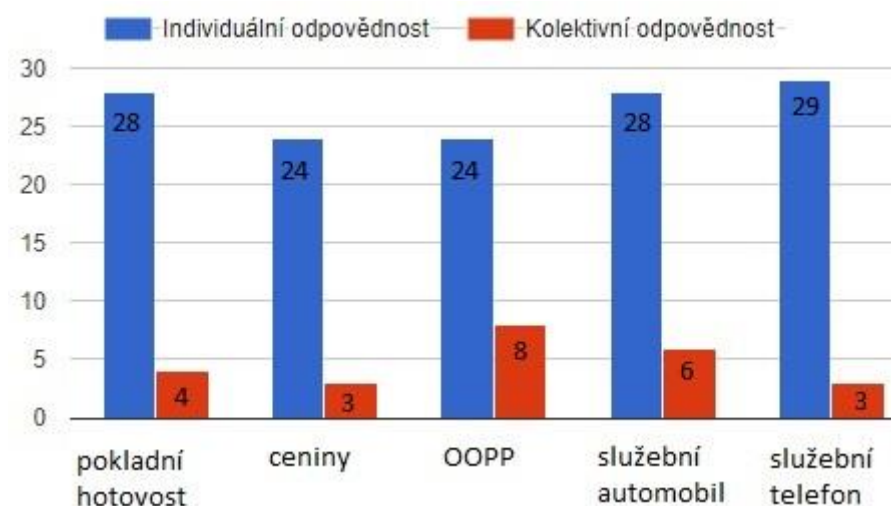
Otázka č. 8. (viz Graf 8) je zaměřena na hypotézu č. 2, která má zjistit, zda jsou zaměstnanci dostatečně vybaveni za účelem ochrání zaměstnavatelova majetku v případě, kdy se řeší, kdo je za případnou škodu odpovědný, zda zaměstnavatel, či jeho zaměstnanci.

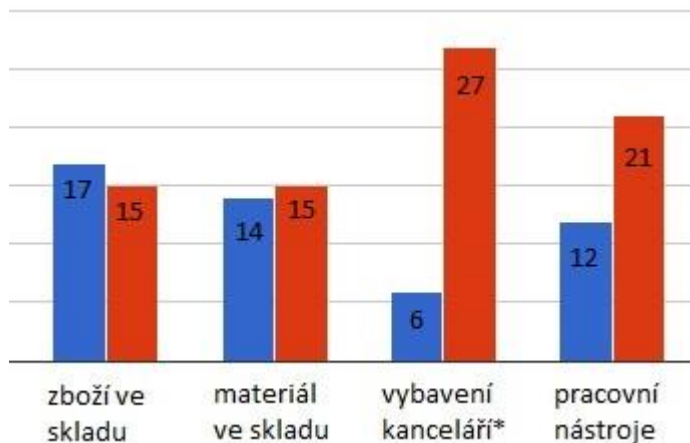
Všichni respondenti uvedli, že se v jejich provozech nachází hasičské přístroje. Šatnu pro zaměstnance má 29 (80,6 %) dotázaných a místo určené pro odložení osobních věcí zaměstnanců, které pro výkon povolání nepotřebují, ale je běžné s nimi do zaměstnání přicházet, jako například peněženka, doklady, mobilní telefon apod. má 23 (63,9 %) dotázaných firem. Uzamykatelnou pokladnu uvedlo 25 (69,4 %) firem a uzamykatelné sklady 75 %. 4 z 9, kdo zde tuto možnost nezvolili, dle předmětu činnosti žádné sklady ani nepotřebují, zbylých 5 ovšem ano.

Otázka č. 9: Co z následující nabídky je nebo obvykle bývá ve vašem podniku předmětem individuální a co předmětem kolektivní odpovědnosti?

Zde jsem se snažila zjistit, jak zaměstnavatelé využívají zvláštní druhy odpovědnosti a zda rozlišují mezi různými druhy odpovědnosti za škodu a různými způsoby řešení její náhrady (viz Graf 9, 2 části). Otázka byla postavena jako zaškrťovací mřížka, kdy každý z dotázaných mohl označit ty možnosti, které u něj v podniku podléhají kolektivní nebo individuální odpovědnosti.

Graf 9: Individuální a kolektivní odpovědnost





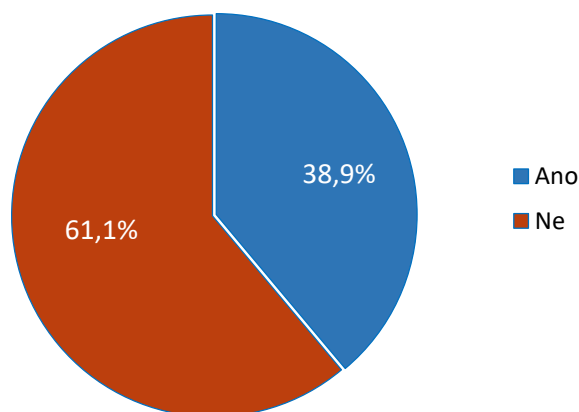
*které používá více zaměstnanců

Zdroj: docs.google.com

Otázka č. 10: Uzavírají se u vás dohody o odpovědnosti (např. „Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí“ a „Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování“)?

Tato zjišťovací otázka rozdělila respondenty na dvě skupiny (Graf 10) a každá skupina následně postupovala jinými otázkami.

Graf 10: Uzavírání dohod o odpovědnosti



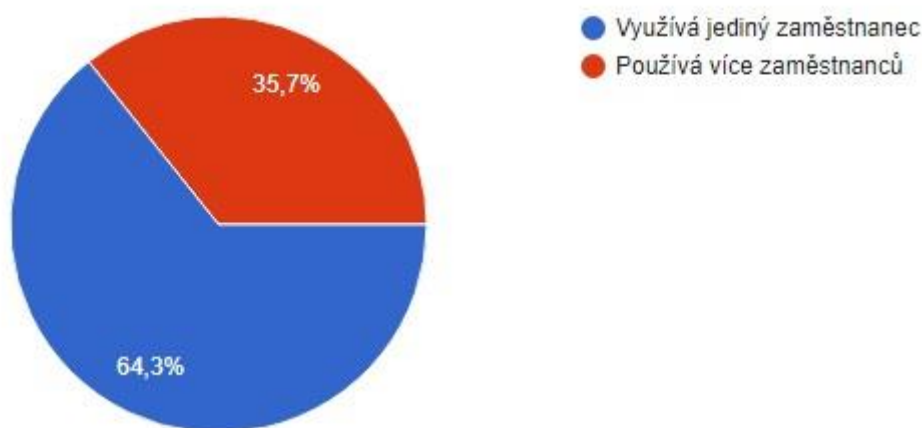
Zdroj: docs.google.com

Otázky č. 11 a 12 byly určeny pro ty, kteří odpověděli v předchozím případě ANO. Jednoduché otázky s dvěma vylučujícími se možnostmi odpovědi opět směřují ke zjištění,

jak jsou chápány a uplatňovány různé druhy odpovědnosti za škodu. Zde zcela postačí vyobrazené grafy. Procentuální zastoupení je zde počítáno ne z celkového počtu respondentů, ale z odpovídajících v č. 10 ANO – tedy 14 = 100 %.

Otázka č. 11: Je-li uzavřena „Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů“, tak na vašem pracovišti tyto předměty:

Graf 11: Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů 1



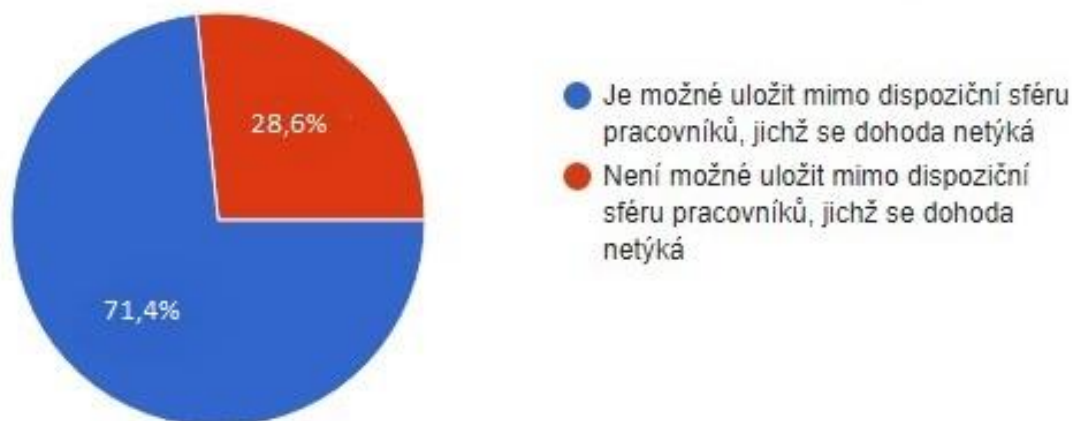
Zdroj: docs.google.com

Otázka č. 12: Je-li uzavřena „Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů“, tak na vašem pracovišti tyto předměty:

Tato otázka je zatížena jednou odpovědí navíc, odpovídalo totiž 15 respondentů namísto 14 podle instrukcí, tuto odpověď nebudu započítávat. Odpověď tohoto respondenta byla „je možné uložit mimo dispoziční sféru“, budu tedy pracovat s následujícím (Graf 12):

Je možné uložit (..)	10 odpovědí	71,4 %
Není možné uložit (..)	4 odpovědi	28,6 %

Graf 12: Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů 2



Zdroj: docs.google.com

Otázka č. 13: Pokud dohody o odpovědnosti nejsou uzavírané, v jaké výši od zaměstnanců požadujete náhradu případné škody (např. za vzniklé manko, odcizení věci ze skladu, ztrátu svěřených předmětů,...)?

Otázka určená pro ty, kteří v otázce č. 10 odpověděli NE. Odpovědi se zde ovšem sešlo více, což našemu průzkumu nijak nevadí a můžeme se podívat, jak se zaměstnavatelé orientují ve výši náhrady škody (Graf 13). Kromě 4 nabízených odpovědí zde byla možnost přidat odpověď vlastní. Objevilo se zde 5 individuálních odpovědí. Dohromady na tuto otázku odpovědělo 29 respondentů.

Graf 13: Výše náhrady škody



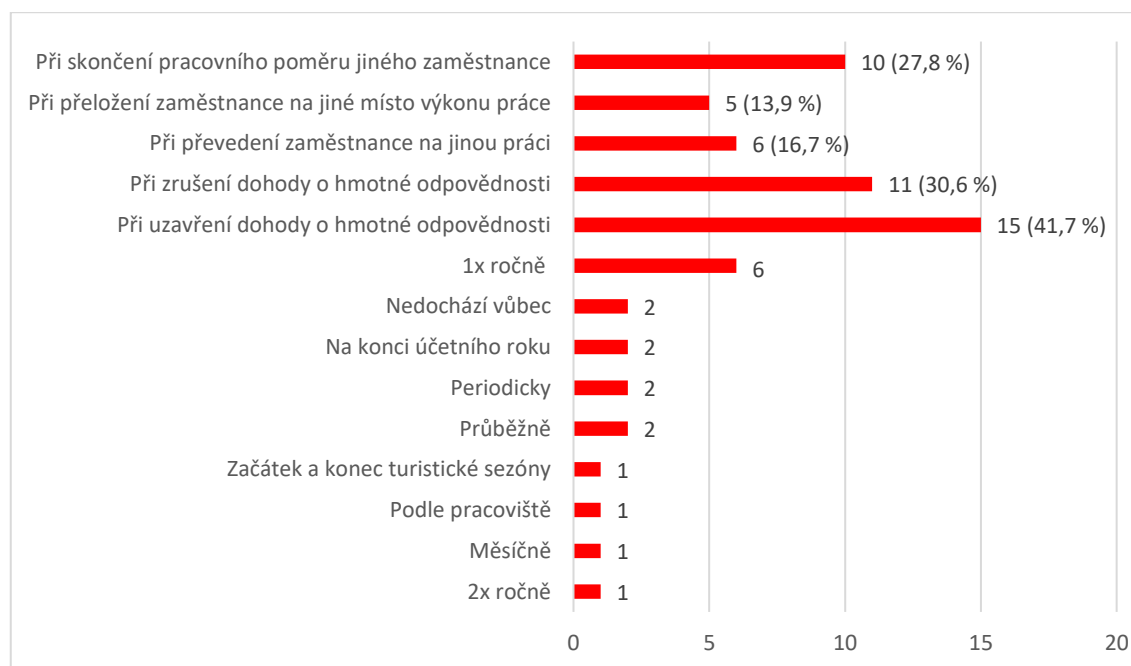
Zdroj: docs.google.com

Většinu přidaných odpovědí považují spíše za vyhýbavé, odpověď „jsme rodinný podnik, tady se nekrade“ značí nedostatečnou znalost tématu, jelikož náhrada škody se rozhodně netýká jen krádeží a poslední možnost je zcela logická. Co se ale týká dalších odpovědí, pouhých 11 respondentů, jež netvoří ani třetinu všech účastníků výzkumu, označilo možnost čtyřapůlnásobek průměrného platu, což je zde považováno za očekávanou a „správnou“ odpověď.

Otázka č. 14: Kdy na vašem pracovišti dochází k inventuře?

Na otázku č. 14 odpovídá Graf 14. Prvních pět možností bylo v dotazníku na výběr, ale byla zde i možnost individuálních odpovědí. Společným znakem téměř všech přidaných odpovědí byl zcela jiný náhled na věc, a to z hlediska času a frekvence prováděných inventur, ačkoliv jsem v otázce vytyčila hledisko pohybu zaměstnanců. Přesto zde volba individuální odpovědi byla užitečná pro věrohodnější zobrazení skutečnosti v podnicích.

Graf 14: Frekvence inventur



Zdroj: vlastní zpracování z dat z docs.google.com

Otázka č. 15: V případě jaké odpovědnosti neprokazujete zaměstnanci zavinění?

Další otázka (Graf 15) slouží k vyhodnocení hypotézy č. 3 o různých druzích odpovědnosti za škodu. Možností se mohlo zvolit více a byly následující:

Graf 15: Prokazování zavinění zaměstnanci



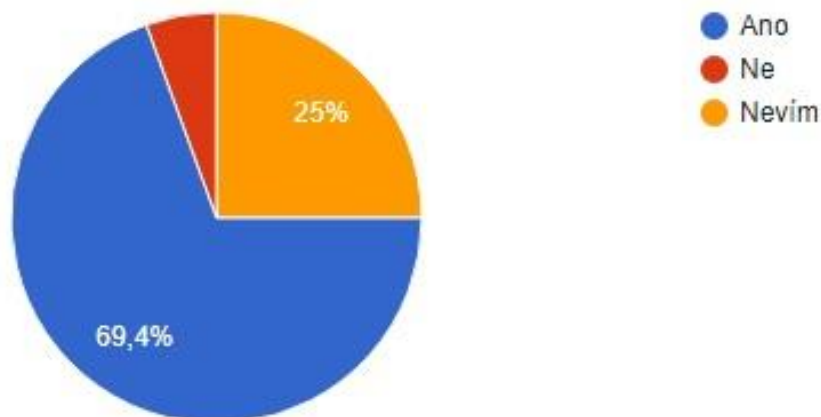
*zavinění zaměstnance se automaticky předpokládá

Zdroj: docs.google.com

Zde jsme se setkali víceméně s pravidelnou volbou čtyř odpovědí, pouze pátá, poslední možnost je zde zastoupena ve výraznější menšině. Podle variability odpovědí si troufám tvrdit, že se v této oblasti zaměstnavatelé příliš dobře neorientují.

Otázka č. 16: Myslíte si, že je nutné prokazovat zavinění v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu?

Graf 16: Prokazování zavinění u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu



Zdroj: docs.google.com

Na výběr byly tři možnosti – ANO, NE, NEVÍM (Graf 15). Zde je poměrně zásadní objev, že zaměstnavatelé vesměs vůbec netuší, že odpovědnost je především na jejich straně a až poté si mohou vyřešit náhradu újmy se svým zaměstnancem, ale oni jsou těmi hlavními, kdo by se měli postarat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zajistit vše pro to, aby nedocházelo k majetkové a nemajetkové újmě žádné ze zúčastněných stran.

4.4 Analýza strukturovaného rozhovoru

9. 8. 2017 na Oblastním inspektorátu práce (OIP) pro Jihočeský kraj a Vysočinu proběhl rozhovor s Mgr. Dagmar Plockovou-Mahrovou, vedoucí právního oddělení. Měla jsem připravených několik otázek na oblast BOZP a pracovní úrazovosti a Mgr. Plocková s nimi byla dopředu seznámena.

Nejprve jsem zjišťovala obecné informace o činnosti SUIP, o probíhajících kontrolách a pravomocech inspektorů. Další otázky směřovaly již spíše na statistiky a reálnou situaci v současné době, ale také na konkrétní nejčastější zjišťované nedostatky v kontrolovaných provozech. Otázky, které jsem pokládala, jsou součástí práce jako příloha. Rozhovor zde bude parafrázován a získané informace uvedeny do souvislosti s interpretovaným dotazníkem. V závěrečné diskuzi vyhodnotím hypotézy.

O činnosti inspektorátu (otázky 1 – 6)

Kontroly probíhají denně, OIP v ČB jich na území Jihočeského kraje a Vysočiny provede kolem 2000 za rok. Na jaké podniky jsou kontroly cílené určuje několik faktorů. Kontroly jsou na jedné straně uskutečňovány na základě nějakého podnětu a na straně druhé je každoročně sestaven plán kontrol. Obvykle záleží na rizikovosti provozu, na zkušenostech inspektorů a znalostech podniků na jejich území anebo nadřízený orgán určí na daný časový úsek tematické zaměření kontrol – například bioplynové stanice, střední dopravní apod.

Co se týká podnětů, na jejichž základě se zahájí kontrola, ty mohou být různé a zhruba třetina se týká BOZP. Ostatní oblasti nás pro účely této bakalářské práce nebudou zajímat. Podněty lze sdělit anonymně prostřednictvím webového formuláře na internetových stránkách SUIP; osobně v konzultační místnosti přímo na OIP a přichází jak od zaměstnanců daných podniků, bývalých zaměstnanců, tak i třetích stran. Následně se vyfiltrují evidentně osobní záležitosti, všechny podněty jsou tedy kriticky zhodnoceny a vyhodnoceny co do závažnosti a obsahu a kde zůstává podezření na nějaké nedostatky, nastupuje kontrola. Podle předmětu kontroly se dopředu hlásí návštěva inspektora, v oblasti BOZP se inspektoři hlásit nemusí, mají automatické povolení ke vstupu, a to i do nebezpečných prostor, kam by za jiných okolností nesměl vstoupit nikdo bez předchozího proškolení. Inspektoři jsou běžně vybaveni OOPP a zdravotními průkazy.

Přichází-li kontrola na podnět, vždy bývá oprávněný a v naprosté většině jsou zjištěny více či méně závažné nedostatky. V případě plánovaných, například tematických kontrol, je procento podniků bez závad větší, jelikož se nejedná o podnět na něco konkrétního. Obecně u kontrol zaměřených na BOZP je zhruba jen 20 % podniků bez nedostatků.

Pokuty za nalezené závady jsou udělovány tak, aby sankce byla pro všechny firmy stejně poměrně pocíitelná. Například 30 000 Kč pro malou firmu může mít stejný dopad a být stejným potrestáním jako 3 000 000 Kč pro firmu velkou. Obecně se přihlíží k polehčujícím a přitěžujícím okolnostem, zmíněné velikosti podniku, ekonomické situaci (nesmí se jednat o likvidační částku), společenské škodlivosti, za stejný delikt tedy mohou být dvěma podnikům uděleny pokuty v různé výši.

Statistiky a reálná situace v podnicích (otázky 7 – 9)

V oblasti BOZP jsou nejčastějšími nedostatky neposkytnutí OOPP, nedostatečná proškolení, nesprávné pracovní postupy. Oblasti, kterých se to týká jsou především práce ve

výškách a obecně stavebnictví. Největším nedostatkem je právě nezajištěná práce ve výškách, takové případy tvoří až polovinu zjištěných kontrol.

Co se týká pracovní úrazovosti, nejčastějšími příčinami je nekontrolování stavu technických zařízení, provádění prací v rozporu s návodem, nerespektování stanovených postupů, obvykle ale, pokud je zjištěn nějaký nedostatek, je nalezeno více souvisejících závad. Není tedy neobvyklé, především dojde-li k pracovnímu úrazu, že se jedná často o rozsáhlejší a komplexnější systémovou chybu, kde na sebe navazuje více procesů. Často se nedostatky týkají opět používání OOPP, kdy zaměstnavatelé nerespektují, že musí kromě jejich poskytnutí také neustále kontrolovat jejich používání. V pracovním právu je na straně zaměstnavatele objektivní odpovědnost, tedy zaměstnavatel je zodpovědný za to, že v jeho podniku bude všechno v pořádku. Stane-li se nějaký pracovní úraz například proto, že zaměstnanec neměl ochrannou přilbu, je za to zodpovědný primárně zaměstnavatel, ačkoliv ochranné prostředky poskytnul. Jak bude poté řešena vzniklá škoda a újma je už věcí pracovněprávního vztahu a ne inspektorátu.

Největší výskyt pracovních úrazů má jednoznačně zpracovatelský průmysl, na druhém a třetím místě se střídá doprava se stavebnictvím.

Konkrétněji směřované dotazy (otázky 10 – 12)

Jaká školení a kolik jich musí proběhnout, je dáno podle povahy činnosti podniku vyhláškami a nařízeními vlády. Zákon je základem, který musí každý zaměstnavatel respektovat, dále si ale plán školení stanoví sám a ten musí být takto dodržen. Školení by tedy správně měla probíhat podle toho, jak dopředu určí sám zaměstnavatel. Každé školení musí mít svůj účel, zaměstnanci musí být seznámeni s tím, jaké školení je čeká a proč. Inspektorát správnou organizaci a průběh školení ověřuje například u samotných zaměstnanců, inspektoři mají právo se jich dotazovat, a to s vyloučením možnosti následného potenciálního postihu od zaměstnavatele, neboť dotazování v rámci kontroly probíhá anonymně. Dotazováním zaměstnanců se dá například zjistit, jestli se školení skutečně fyzicky zúčastnili, nebo jen formálně na prezenční listině, jestli školení porozuměli a zda proběhlo ověření získaných znalostí.

Evidence rizik na pracovištích je velkým problémem. Málokterý podnik má pečlivě zohledněny specifické podmínky daného konkrétního pracoviště v dokumentaci o BOZP. Je obvyklé, že střední podniky mají jeden víceméně stejný několikaset stránkový dokument, který zahrnuje vše možné včetně oblastí s daným provozem naprosto

nesouvisejících. Pokud kontrola odhalí něco takového, přičemž se v dokumentaci dají dohledat i věci týkající se daného provozu, není to chápáno jako nedostatek. Pokud ovšem požadované informace zcela chybí, jedná se o pochybení. Často si také zaměstnavatelé pro oblast bezpečnosti najmou odborně způsobilou osobu, bezpečnostního technika externistu. Ten samozřejmě nemůže být důvěrně seznámený se specifiky daného provozu a zaměstnavatelé tím spíše splní formální povinnost, než aby díky tomuto opatření byla zajištěna praktická využitelnost dokumentů evidujících rizika a nebezpečí daných pracovišť. Od rozsáhlosti dokumentace rizik by se měl také odvíjet obsah školení.

Porušování předpisů (otázka 13)

SUIP nemá kompetenci k tomu, aby označil viníka, veškerá odpovědnost jde z pohledu inspektorátu vždy za zaměstnavatelem, který má zajistit, aby nedošlo k porušení nějakého stanoveného pravidla, má zabránit zaměstnanci, aby něco dělal nebo nedělal. Zde je zaměstnavatel ve slabším postavení, ačkoliv většina úrazů je způsobena následkem snahy si práci ulehčit, kdy zaměstnanci často odstraňují ochranné kryty u technických zařízení bez vědomí zaměstnavatele. SUIP se zajímá jen o zaměstnavatele, v trestním řízení se hledí na zavinění konkrétní osoby, trestní odpovědnost je mířena na přímé nadřízené.

Statistiky pracovních úrazů (otázky 14, 15)

Počty pracovních úrazů a smrtelných pracovních úrazů v Jihočeském kraji a na Vysočině za rok 2016

Tabulka 1: Četnost pracovních úrazů

Kraj	Počet pojištěnců	Počet pracovních úrazů (s pracovní neschopností)	Počet smrtelných pracovních úrazů	Četnost pracovních úrazů/100 pojištěnců	Četnost smrtelných úrazů/10 000 pojištěnců
Vysočina	175 624	2 786	3	1,59	0,17
Jihočeský	226 420	3 562	7	1,57	0,31

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů OIP

4.5 Diskuze a vyhodnocení hypotéz

Hypotéza 1: Podniky, ve kterých zaměstnavatelé řádně dodržují zákonné předpisy pro BOZP mají menší výskyt pracovních úrazů nebo nemocí z povolání než jiné.

Hypotéza č. 1. na základě mnou získaných dat nebyla potvrzena.

Prvním cílem bylo zjistit souvislost mezi mírou dodržování zákonem stanovených předpisů BOZP na straně zaměstnavatele a výskytem pracovních úrazů a nemocí z povolání. Na základě tohoto cíle byla formulována hypotéza č. 1. Pro vyhodnocení jsem analyzovala vyplněné dotazníky a určila relativní četnost pracovních úrazů a nemocí z povolání s ohledem na velikost podniku. Dále jsem tento údaj porovnávala s odpověďmi na otázky týkající se zákonných povinností zaměstnavatele ohledně BOZP a zjistila, zda podniky s největší úrazovostí (a výskytem nemocí z povolání) jsou současně ty, které opomíjí nejvíce zákonných předpisů. Porovnání jsem uskutečnila mezi podniky, které dopadly s relativní četností úrazů či nemocí z povolání nejhůře a těmi, které neměly žádný úraz ani uznanou nemoc, soustředila jsem se tedy na extrémní hodnoty. Chtěla jsem zjistit, zda se odpovědi na otázky ohledně BOZP budou výrazně lišit u „problémových“ a „bezproblémových“ podniků.

Označila jsem si 7 podniků s relativní úrazovostí větší než 10 % a všechny podniky, kde byla v posledních 5 letech uznána nemoc z povolání. Z 11 kandidátů jsem pouze u dvou z nich mohla prohlásit, že zde může být příčinou úrazovosti a výskytu nemocí z povolání opomíjení některých zákonných předpisů. Na straně druhé jsem vybrala 10 podniků s nulovým výskytem pracovních úrazů a nemocí z povolání a nahlédla do jednotlivých zodpovězených dotazníků. Zde se opět pouze u dvou firem dá tvrdit, že svědomité dodržování zákona má vliv na zabránění pracovním úrazům a nemocím z povolání. U zbylých 8 se ovšem výrazně nelišily odpovědi na otázky týkající se BOZP od odpovědí podniků, které dopadly hůře.

Shrnu-li výsledky, mohu říci, že hypotéza č. 1 nebyla verifikována a že v případě mého výzkumu a konkrétního použitého výběrového souboru nelze prokázat, že by dodržování zákonných předpisů pro BOZP mělo vliv na výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání. Výskyt a četnost pracovních úrazů a nemocí z povolání se v případě mého výzkumného vzorku zdá být dílem náhody.

Hypotéza 2: *Zaměstnanci dostávají k dispozici dostatečné prostředky sloužící k ochraně zaměstnavatelova majetku jako předmětu odpovědnosti zaměstnance za škodu.*

Hypotéza č. 2 na základě mnou získaných dat byla potvrzena.

Hypotéza č. 2 měla za úkol prokázat, zda jsou zaměstnanci pomocí zaměstnavatelem poskytnutých prostředků schopni ochránit majetek podniku, či jsou-li tyto prostředky poskytovány pouze v takové míře, že toto možné není i přes nejlepší vůli zaměstnanců. Těmito prostředky mám na mysli například možnost uzamknout sklady, kde by mohlo dojít ke zcizení materiálu či zboží, umístování hasičských přístrojů na taková místa a v takové míře, aby bylo možné zabránit případnému požáru, nebo například uzamykatelná pokladna s hotovostí a ceninami. Důležitým bodem je také volba toho, co se stává předmětem individuální a co kolektivní odpovědnosti. Například na věci, jež jsou předmětem dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, se smí uzavírat pouze individuální dohody, kdy jsou tyto věci svěřeny do rukou výhradně jednoho konkrétního zaměstnance, který s nimi má možnost osobně disponovat. Proto se jako prostředky k ochraně zaměstnavatelova majetku dá chápat i správné uzavírání individuálních a kolektivních dohod o odpovědnosti. Například spadá-li v daném podniku služební automobil pod individuální odpovědnost jednoho ze zaměstnanců (svěřený předmět – nemůže to být jinak), ale využívá jej více pracovníků a dojde k nějaké škodě, způsobené jedním z těchto zaměstnanců, nemůžeme říci, že byly prostředky poskytnuté tak, aby se dala případná náhrada škody či újmy vyřešit bez zbytečných problémů a komplikací.

Na základě odpovědí v otázce č. 8 (rozebráno viz výše) prohlašuji tuto hypotézu za prokázanou a verifikovanou. Odpovědi většiny respondentů souhlasily s tím, co považuji, v souladu se zákonem, za důležité k ochraně zaměstnavatelova majetku. Nejmenší četnost označení vykazuje poslední možnost, jež je ovšem závislá na uzavírání dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, což jak už víme, není pravidlem ve všech podnicích. Jako sekundární zdroj dat pro vyhodnocení hypotézy č. 2 sloužily odpovědi v otázce č. 9, kde jsem se dočkala víceméně očekávaných odpovědí.

Hypotéza 3: *V podnicích nejsou vždy správně chápány a aplikovány různé druhy odpovědnosti za škodu při řešení povinnosti k její náhradě.*

Hypotéza č. 3 na základě mnou získaných dat byla potvrzena.

Hypotéza č. 3 tvrdí, že se zaměstnavatelé ne vždy vyznají v různých typech odpovědnosti za škodu a nemají úplně dobré povědomí o aspektech jak své odpovědnosti, tak odpovědnosti svých zaměstnanců. Otázky směřovaly nejprve na konkrétní dohody o odpovědnosti a ověřování, zda v případě jejich uzavírání existuje také povědomí o tom, jak se mají používat a jaké jsou s nimi spojená práva a povinnosti. Další otázky se týkaly obecné odpovědnosti za škodu a výše povinnosti k její náhradě v tomto případě, další dotazy směřovaly na nutnost prokazování zavinění při odpovědnosti zaměstnavatele či zaměstnance.

V případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podniky ve většině případů ví, s čím je tato dohoda podle zákona spojená. 64,3 % respondentů uvedlo, že tyto předměty využívá pouze jeden zaměstnanec, kterého se dohoda týká a v 71,4 % případů je také možné tyto předměty bezpečně uložit mimo dispoziční sféru ostatních zaměstnanců. Na základě těchto odpovědí bychom hypotézu potvrdit nemohli, nicméně odpovědi na další otázky hovoří již jinak. Výši náhrady škody, uplatňovanou v případě neuzavírání dohod o odpovědnosti, a to čtyřpůlnásobek průměrného měsíčního výdělku, označilo z 36 respondentů pouhých 11. U zbylých podniků evidentně není požadována náhrada způsobené újmy v souladu se zákonem. Další dotazování bylo směřováno na situace, kdy dochází k inventuře. Téměř polovina dotázaných zde doplnila vlastní možnost, což bylo v nabídce, nicméně tyto možnosti se týkaly vždy frekvence či periodicity nebo období, kdy obvykle inventura probíhá. To bohužel není tak důležitým aspektem, jako pohyb zaměstnanců. Neprobíhá-li totiž inventura při personálních změnách, dochází následně k odpovědnosti za škodu a povinnosti k její náhradě například i u zaměstnanců, kteří již na daném pracovišti či dokonce v celém podniku, nepůsobí. Poslední dvě otázky mířily na prokazování zavinění nejprve u zaměstnance, poté i u zaměstnavatelovy odpovědnosti za škodu. Nejčastěji volená odpověď – při obecné odpovědnosti za škodu se neprokazuje zavinění zaměstnance – bohužel není tou nejlepší volbou. Prokazovat zavinění není nutné pouze v případě písemného uzavření dohod o odpovědnosti. U dohody o ochraně hodnot svěřených k vyúčtování je zaznamenáno 11 odpovědí, u dohody o ztrátě svěřených předmětů 13 odpovědí. Vzhledem k tomu, že žádná z odpovědí výrazně nepřevládá nad ostatními, opět nám tento výsledek přispívá k potvrzení hypotézy č. 3 a značí, že v tomto

ohledu se zaměstnavatelé příliš neorientují. Nejpřekvapivější výsledek přináší poslední otázka, kterou považuji za velice důležitou. Každý zaměstnavatel by si měl v první řadě být vědom objektivního principu v odpovědnosti za škodu v pracovním právu. Výsledky nicméně ukazují, že si toto uvědomuje pouze 5,6 % dotázaných, oproti tomu celých 69,4 % si myslí, že se jim jako zaměstnavateli musí zavinění nejprve prokázat. Zbytek neví.

Shrneme-li všechny výše zmíněné interpretace daných otázek v dotazníku, můžeme celkem jednoznačně tvrdit, že se hypotéza potvrdila. Existuje poměrně velké zmatení a chaos v povědomí o různých druzích odpovědnosti a vypořádání se s nimi.

Hypotéza 4: *Zpracovatelský průmysl a stavebnictví vykazují relativně větší podíl pracovních úrazů než jiná odvětví.*

Hypotéza č. 4 na základě mnou získaných dat byla potvrzena.

Zde opět použijeme hodnoty vypočítané pro účely vyhodnocení hypotézy č. 1 a to relativní počet pracovních úrazů vzhledem k velikosti podniků. Kromě toho k výsledku významně přispějí také data získaná z inspektorátu práce.

Na základě vlastního výzkumu, kterého se účastnilo 15 podniků se zaměřením na stavebnictví či zpracovatelský průmysl, pouze tři z nich vykázaly větší relativní míru úrazovosti. Jak se zdá, alespoň podle výsledků mého šetření, spojitost mezi úrazovostí a odvětvím nelze prokázat a zdá se dílem náhody. Když se ovšem podíváme na informace z SUIP, zpracovatelský průmysl byl jednoznačně označen za největší zdroj pracovní úrazovosti, v dalším pořadí to je doprava a stavebnictví/stavebnictví a doprava. Díky těmto údajům si troufám prohlásit poslední hypotézu za verifikovanou, neboť statistiky celého SUIP považuji jednoznačně za průkaznější a validnější než vlastní výzkum na početně omezenějším výběrovém souboru.

5 Syntéza výsledků a doporučení zaměstnavatelům

Po zpracování rešerše a získání teoretických poznatků z oblasti odpovědnosti za škodu, prevence a vypořádání náhrady škody jsem si na úvod praktické části stanovila cíl práce, rozpracovala ho do dílčích specifikovanějších cílů a vytvořila na jejich základě čtyři hypotézy.

Hypotéza č. 1 se na základě mého vzorku a mého dotazníkového šetření nedala potvrdit, ačkoliv se zdá být více než logická. Tento fakt příkládám již zmíněnému – ne všichni respondenti odpovídali pravdivě kvůli citlivosti tématu a dalším důvodem je malá návratnost dotazníků, kdy mnou stanovená reprezentativita vzorku byla nízkou návratností velmi zkreslena. Další tři hypotézy se podařilo na základě výsledků mého výzkumu potvrdit.

Na základě verifikované hypotézy č. 2 se ukázalo, že zaměstnavatelé obvykle věnují dostatečnou pozornost poskytování prostředků k ochraně svého majetku. Pozornost by vždy měla být věnována také rozlišování individuální a kolektivní odpovědnosti a uzavíraných dohod.

Hypotéza č. 3 předpokládala, že zaměstnavatelé ne vždy správně aplikují různé druhy odpovědnosti, a to se také potvrdilo. Na základě mnou získaných dat lze říci, že se zaměstnavatelé špatně orientují v nezbytném teoretickém základu pro řešení odpovědnosti za škodu a povinnosti k její náhradě. Problémy se objevují v oblasti rozlišování různých druhů odpovědnosti a s tou spojená různá výše náhrady škody na majetku či újmy na zdraví, neinformovanosti o prokazování zavinění¹⁰ a v oblasti inventur.

Hypotéza č. 4 odhadovala odvětví s největším výskytem úrazů a byla potvrzena, zpracovatelský průmysl a stavebnictví mají relativně největší podíl pracovních úrazů.

Pro lepší fungování systému BOZP a systému předcházení vzniku škody a újmy by bylo potřeba především aby zaměstnavatelé více respektovali Zákoník práce. Nepodařila se mi prokázat příčinná souvislost mezi dodržováním zákona a výskytem pracovních úrazů, netvrdím tedy, že by každé opomenutí nějakého zákonného pravidla znamenalo větší riziko, ale respektování zákona chápu i ve smyslu orientovat se v teoretickém základu. Tím by se zaměstnavatelé vyhnuli problémům vzniklých z nedostatečné informovanosti o různých druzích odpovědnosti za škodu, a tedy i rozdílného vypořádávání její případné

¹⁰ V pracovním právu zpravidla platí objektivní princip – zaměstnavatel obvykle nese vinu bez prokazování

náhrady, která by nekrátila právo žádné zúčastněné osoby. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že zákonná pravidla jsou stanovena především pro co nejhladší průběh pracovních vztahů a pro ochranění práv jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zaměstnanci by měli respektovat nařízení svých zaměstnavatelů, nesnažit si práci usnadňovat způsoby, které mohou ohrozit jejich život, zdraví, majetek či majetek jejich zaměstnavatele.

6 Závěr

Jedním z cílů práce bylo popsat a vymezit základní práva a povinnosti každé z obou stran pracovněprávního vztahu v oblasti bezpečnosti práce, odpovědnosti za škodu a řešení její náhrady. To bylo náplní teoretické části této bakalářské práce, a proto jsem se zaměřila především na studium zákoníku práce a souvisejících předpisů. Chtěla jsem zjistit, jak se teoretický a legislativní základ liší od každodenní reality ve firmách, jak velké rozdíly vznikají a jaká je souvislost mezi dodržováním zákonem stanovených pravidel a výskytem případů náhrady škody. Na základě mnou provedeného výzkumu a použitého výzkumného vzorku se mi tento cíl nepodařilo zcela naplnit, souvislost mezi dodržováním zákona a výskytem případů náhrady škody se mi nepodařilo prokázat a v mém výzkumu se zdá být dílem náhody.

První cíl je úzce propojen s dalším, kterým bylo zjištění míry informovanosti a poučenosti zaměstnavatelů ale také zaměstnanců právě o těchto stanovených pravidlech, celkově tématu odpovědnosti za škodu a o různých druzích odpovědnosti za škodu. To je velice důležité, neboť u zvláštních druhů odpovědnosti je nejen řešení náhrady vzniklé škody či újmy odlišné od odpovědnosti obecné. Na rozdíl od první hypotézy, která nebyla prokázána, se mi zde další předpoklady potvrdily, jak je popsáno dále.

Výsledky ukázaly, že zaměstnavatelé věnují dostatečnou pozornost poskytování prostředků sloužících k ochraně jejich firemního majetku, méně pozornosti je již ale věnováno různým druhům odpovědnosti za škodu, což je poměrně závažný nedostatek. Potvrdila se mi hypotéza, že vzhled zaměstnavatelů do této problematiky není takový, jaký by měl být, aby se zabránilo zbytečným problémům. Jak je patrné z výsledků, ne vždy mají zaměstnavatelé dostatečné povědomí o aspektech ať už své odpovědnosti, tak odpovědnosti svých zaměstnanců. Panuje zde poměrně velký chaos v chápání a rozlišování subjektivního a objektivního principu odpovědnosti v pracovněprávních vztazích. Stejný problém je také v povědomí o různých typech odpovědnosti za škodu, následném odlišném řešení její náhrady a stanovení správné výše této náhrady. Posledním zjištěným výsledkem odpovídajícím na poslední výzkumnou otázku je fakt, že k nejvíce pracovním úrazům dochází ve zpracovatelském průmyslu, dopravě a stavebnictví, což se zdá být logické.

V teoretické části jsem se zaměřila především na studium legislativy, a to zejména kvůli aktuálnosti a přesnosti. Držela jsem se hlavně Zákoníku práce a při jeho studiu podpůrně

využívala také množství knižních a internetových zdrojů. Hlavním kritériem pro mě byla aktuálnost. Vzhledem k šíři tématu a stanovenému rozsahu jsem se nemohla všem záležitostem věnovat dostatečně do hloubky, proto se v textu někde objevují také odkazy na podrobnější zdroje.

V praktické části jsem narazila na problémy s menší mírou návratnosti rozeslaných dotazníků, než kterou jsem očekávala na začátku výzkumu. Vzhledem k citlivosti tématu ale nízká návratnost není ve výsledku až takovým překvapením. Málokterý zaměstnavatel ochotně prozradí, že v jeho provozu se věnuje některým záležitostem méně pozornosti, než by bylo žádoucí, že není něco v pořádku nebo se něco opomíjí. Mnohdy jsou tyto informace dokonce předmětem mlčenlivosti, a i kdyby oslovená firma byla ochotná pomoci při výzkumu, nebylo by to kvůli slibu mlčenlivosti možné. Další odůvodnění nízké návratnosti spatřuji v tom, že vyplnění dotazníku obvykle znamenalo nutnost předat jej k vyplnění příslušné odpovědné osobě, mnohdy dokonce mohlo vyžadovat součinnost více těchto osob a ve chvíli, kdy nebyl příjemce dotazníku schopen jej snadno vyplnit, nedošlo pravděpodobně k jeho vyplnění vůbec.

V průběhu výzkumu se vyskytly výše zmíněné komplikace a některé nejednoznačnosti, které by ale mohly být potenciálem a námětem k dalšímu pokračování a základem například pro diplomovou práci. Jako pokračování bych navrhla kvalitativní výzkum zaměřený na pozorování několika vybraných podniků a jejich provozu. Předpokládám, že by tím došlo k větší přesnosti zkoumání a proniknutí do hloubky tématu. Jak jsem již zmínila, jedná se o citlivé téma a v kvantitativně pojatém anonymním výzkumu tuším tendenci respondentů více či méně zkreslovat odpovědi v dotazníku. Dalším jiným potenciálním námětem k pokračování je určitě také zúžení tématu a zaměření se na určitou oblast odpovědnosti za škodu, neboť toto téma má takový potenciál, že bylo, je a bude neustále aktuální.

I. Summary and keywords

This bachelor's thesis deals with an employer's and employee's liability for damage and with different rights and obligations determined for each participant of labour law relations. The main target is to present differences between precautions ordered by the Labour Code and everyday reality in the companies, detect problems and suggest what should employers focus on in order to decrease the amount of cases of damage compensation on both sides of labour law relations.

This thesis is divided into two parts – theoretical and practical. In the theoretical part important terms connected with the issue are explained, employee's and employer's responsibility is specified, specifically with the help of the Labour Code. This part includes literary overview and interprets the Labour Code.

The practical part investigates how effective the system of prevention in companies is and shows its ability to reduce the amount of cases of damage compensation. The main method used is the analysis of questionnaires for employers in the Region of South Bohemia and the Vysočina Region. Other information about situation in the companies of those regions are obtained from an interview at the Labour Inspectorate and its statistics.

After that, answers were interpreted and hypothesis evaluated. The results did not fully support the expectations and hypothesis. There were problems with low number of compliant respondents, probably due to the topic. On the basis of the results of this research I recommended employers how to act according to the law and what they should focus on.

Keywords: liability for damage, compensation for damage, Labour Code, accident prevention

II. Seznam literatury

Kněžní zdroje

Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., & Trylč, L. (2015). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2016* (10. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.

Bělina, M. (2014). *Pracovní právo* (6. přepracované vyd.). Praha: C.H. Beck.

Dandová, E., Hejduková, J., Hlaváčková, J., Kindlová, Z., Samek, V., Večeř, P. (2015). *Koncepční a technická novelizace zákoníku práce pohledem sociálních partnerů*. Praha: ČMKOS.

Galvas, M., Gregorová, Z. (1983). Několik úvah o funkcích pracovně právní odpovědnosti. *Právník*, č. 10, s. 930.

Kočí, M., Kopecká, M., Stiebitz, J. (2013). *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG.

Machač, M., Kristýn, M., Obšasník, L., Spirová, I., Zoufalá, K. (2014). *Vyznejte se v pracovním právu*. Brno: BizBooks.

Neščáková, L., Marelová, L. (2013). *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony*. Praha: GRADA Publishing.

Pelclová, D., Fenclová Z., Klusáčková, P., Lebedová, J., Machovcová, A., Petrik, V., et al (2014). *Nemoci z povolání a intoxikace* (3. doplněné vydání). Praha: Karolinum.

Pokorný, M., & Hochman, J. (2008). *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka* (3. aktualizované a doplněné vydání). Praha: Linde.

Legislativa

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-201>.

[Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-276) o odškodňování bolesti a ztíženého společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-276>.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-290>.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Internetové zdroje

Barbora Kubíčková (2014, December 18). Potvrzení o převzetí svěřených předmětů. Retrieved March 16, 2018 from <http://www.vzory.cz/vzory/zamestnani/potvrzeni-o-prevezeti-veci-zamestnancem/#.Wqvm2OjOXIU>

BezpečnostPráce.info (2016, April 22). BOZP INFO - seznam zákonů, vyhlášek a vládních nařízení (aktuální a platná legislativa BOZP). Retrieved March 17, 2018 from <http://www.bezpecnostprace.info/item/bozp-info-zakony-legislativa>.

BOZPinfo.cz (© 2002 - 2018). Formuláře BOZP. Retrieved March 16, 2018 from <http://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/stranky/formulare-bozp/soubory/zaznam-o-urazu.pdf>

business.center.cz (© 1998 – 2017). Plnění pracovních úkolů. Retrieved October 9, 2017 from <http://business.center.cz/business/pojmy/p1154-plneni-pracovnich-ukolu.aspx>.

CRDR (2017, January 31). Nemoc z povolání. Jak postupovat při posuzování a co je nového v roce 2017? Retrieved October 9, 2017 from <http://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/nemoc-z-povolani-jak-postupovat-pri-posuzovani-a-co-je-noveho-v-roce-2017/>.

Česká pojišťovna (© 2017). Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za nemoci z povolání a pracovní úrazy. Retrieved October 9, 2017 from <https://www.ceskapojistovna.cz/p?pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>

epravo.cz (2015, May 29). Kdy vlastně odpovídá zaměstnanec svému zaměstnavateli za škodu? Retrieved October 9, 2017 from <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-vlastne-odpovida-zamestnanec-svemu-zamestnavateli-za-skodu-97778.html>

epravo.cz (2011, April 27). Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance. Retrieved February 21 from <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-zamestnavatele-za-skodu-na-odlozenych-vecech-zamestnance-72093.html>

Jana Holubcová, (2011, August 15). Odpovědnost zaměstnance za svěřený majetek a služební automobil. Retrieved February 21, 2018 from <https://kariera.ihned.cz/c1-52485410-odpovednost-zamestnance-za-svereny-majetek-a-sluzebni-automobil>

Jiří Uchytíl, (© 2017). Náhrada škody. Retrieved October 9, 2017 from <http://www.nahradaskody.cz/>.

Kooperativa (© 2017). Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Retrieved October 9, 2017 from <http://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-odpovednosti/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>.

Kristýna Roušarová (2014, August 8). Hmotná odpovědnost. Retrieved March 3, 2018 from <http://www.vzory.cz/vzory/zamestnani/hmotna-odpovednost/#.WqvjI-jOXIU>.

Praktické nástroje pro zaměstnance (2012, May 31). Odpovědnost zaměstnance nebo zaměstnavatele za škodu. Retrieved October 9, 2017 from <http://pracovni-pravo.iure.org/home/odpovednost-zamestnance-nebo-zamestnavatele-za-skodu>

Státní úřad inspekce práce (© 2017a). Hlášení pracovních úrazů. Retrieved October 9, 2017 from <http://www.suip.cz/hlaseni-pracovnich-urazu/>

Státní úřad inspekce práce (© 2017b). Pracovní úraz, povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech, náhrada mzdy při pracovním úrazu. Retrieved October 9, 2017 from <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci-1/pracovni-uraz-povinnosti-zamestnavatele-pri-pracovnich-urazech-nahrada-mzdy-pri-pracovnim-urazu/>.

Státní úřad inspekce práce (© 2017c). Přehled lhůt hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Retrieved October 9, 2017 from http://www.suip.cz/_files/suip-cdef71ebd49b984ccf30549f2abf6b66/prehle_lhut_hlaseni_a_zasilani_zou.pdf.

III. Seznam grafů, obrázků a tabulek

Graf 1: Preventivní opatření	30
Graf 2: Četnost školení	32
Graf 3: Pracovnílékářské prohlídky	33
Graf 4: Četnost kontrol na pracovištích	33
Graf 5: Náplň kontrol na pracovištích	34
Graf 6: Četnost pracovních úrazů	35
Graf 7: Četnost nemocí z povolání	36
Graf 8: Opatření v souvislosti s dohodami o odpovědnosti.....	36
Graf 9: Individuální a kolektivní odpovědnost	37
Graf 10: Uzavírání dohod o odpovědnosti.....	38
Graf 11: Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů 1	39
Graf 12: Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů 2.....	40
Graf 13: Výše náhrady škody	40
Graf 14: Frekvence inventur	41
Graf 15: Prokazování zavinění zaměstnanci.....	42
Graf 16: Prokazování zavinění u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	43
Tabulka 1: Četnost pracovních úrazů.....	46

IV. Seznam použitých zkratek

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti

IS – informační systém

MPSV – Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí

NOZ – Nový občanský zákoník

OIP – oblastní inspektorát práce

OOPP – osobní ochranné pracovní pomůcky

SUIP – Státní úřad pro inspekci práce

V. Seznam příloh

Příloha 1 Vzor dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování

Příloha 2 Vzor potvrzení o převzetí svěřených předmětů

Příloha 3 Záznam o úrazu

Příloha 4 Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha 5 Strukturovaný rozhovor

VI. Přílohy

Příloha 1 Vzor dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování

**DOHODA O ODPOVĚDNOSTI K OCHRANĚ HODNOT SVĚŘENÝCH ZAMĚSTNANCI K VYÚČTOVÁNÍ
(DOHODA O ODPOVĚDNOSTI)**

Dnešního dne, měsíce a roku uzavřeli

Alfa s.r.o.

se sídlem Praha 8, Karlín, Vyskočilova 215, PSČ 180 00

IČO 48563251

společnost zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl C, vložka 25634,

zastoupená Antonínem Marcipánem, jednatelem

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

Petr Mlynář

bytem Pod Jezem 658, Dolní Lhota, PSČ 698 03

nar. 3.9.1984

(dále jen „Zaměstnanec“)

tuto

Dohodu o hmotné odpovědnosti

v souladu s § 252 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

(dále jen „Dohoda“)

1. ÚVODNÍ PROHLÁŠENÍ

1.1 Zaměstnanec je v pracovním poměru u Zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 5. 2014.

1.2 Smluvní strany zřizují odpovědnost Zaměstnance k ochraně hodnot svěřených Zaměstnanci k vyúčtování.

2. PŘEDMĚT ZÁVAZKU

2.1 Zaměstnanec přebírá odpovědnost za veškeré zboží a výroby, které jsou určeny k prodeji zákazníkům Zaměstnavatele dle seznamu zboží a výrobků vyhotoveného na základě provedené inventarizace ze dne 4. 5. 2014

2.2 Zaměstnanec odpovídá za schodek na zboží a výrobcích dle článku 2.1. této dohody.

3. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

3.1 Tato dohoda, jakož i práva a povinnosti vzniklé na základě této dohody nebo v souvislosti s ní, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a souvisejícími právními předpisy.

3.2 Tato dohoda je vyhotova ve vyhotoveních s platností originálu, přičemž každá ze stran obdrží po jednom vyhotovení.

3.3 Smluvní strany ve shodně prohlašují, že si tuto Dohodu pečlivě přečetly, neshledávají ji rozpornou, všem ustanovením porozuměly a jedná se o výraz jejich svobodné a vážné vůle.

V Praze dne 4.5.2014

Zaměstnavatel

Antonín Marcipán

V Praze dne 4.5.2014

Zaměstnanec

Petr Mlynář

(Roušarová, 2014)

Příloha 2 Vzor potvrzení o převzetí svěřených předmětů

POTVRZENÍ O PŘEVZETÍ SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ

vydané dle § 255 z.č. 262/2006, Sb., zákoník práce, následujícími stranami

ABC s.r.o., IČ: 159 37 652,
se sídlem Polní 518/26, Praha 8, PSČ: 180 00,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 65967, zastoupená
jednatelům Petrem Pospíšilem
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Pavel Novák, nar. 18.6.1975,
trvale bytem Ostrovskeho 120/2, Praha 5, PSČ: 150 00
(dále jen „zaměstnanec“)

I.

Dne 25.10.2014 byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva, na jejímž základě vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele závislou činnost na pozici elektrikáře.

II.

Dne 1.11.2014 byly zaměstnanci, pro účely výkonu sjednané práce, vydány a svěřeny následující předměty: vrtačka značky BOSCH, kleště lisovací, sada šroubováků a pájecí pero, to vše v celkové hodnotě 25.000,- Kč (slovy: dvacetpět tisíc korun českých). Zaměstnanec podpisem tohoto potvrzení potvrzuje převzetí výše uvedených předmětů.

III.

Zaměstnavatel zajistil zaměstnanci možnost ukládat svěřené věci v sídle zaměstnavatele v uzamykatelné skřínce, ke které má přístup výhradně zaměstnanec.

IV.

Zaměstnanec byl seznámen se skutečností, že v případě ztráty svěřených předmětů odpovídá za způsobenou škodu v plné výši.

V.

Toto potvrzení je vyhotoveno ve dvou vyhotoveních s platností originálu pro každého z nich, přičemž jedno obdrží zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

V Praze dne 1.11.2014

V Praze dne 1.11.2014

Petr Pospíšil

Pavel Novák

jednatel společnosti ABC s.r.o.

zaměstnanec

zaměstnavatel

(Kubíčková, 2014)

Příloha 3 Záznam o úrazu

„Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.“

VZOR ZÁZNAM O ÚRAZU

- smrtelném
- s hospitalizací delší než 5 dnů
- ostatním

Evidenční číslo záznamu ^{af}:

Evidenční číslo zaměstnavatele ^{ag}:

A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postižený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Hlavní činnost (CZ-NACE), v jejímž rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo ^{aj}
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne

B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Hlavní činnost (CZ-NACE), v jejímž rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo:

C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci

1. Jméno a příjmení:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Adresa pro doručování:	
5. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):	6. Činnost, při které k úrazu došlo ^{ak} :
7. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roků: měsíců:	

8. Úrazem postižený je:	<input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.)
9. Trvání pracovní neschopnosti následkem úrazu ⁶⁾ :	
od:	do: celkem kalendářních dnů:

D. Údaje o úrazu

1. Datum úrazu: Hodina úrazu: Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:	2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:
3. Druh zranění ⁶⁾ :	4. Zraněná část těla ⁶⁾ :
5. Počet zraněných osob celkem:	
6. Co bylo zdrojem úrazu? <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí	<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj a)
7. Proč k úrazu došlo? (příčiny) <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti	<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod a)
8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance provedena kontrola přítomnosti alkoholu nebo jiných návykových látek, a pokud ano, s jakým výsledkem? Ano: Ne: výsledek:	

9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu.

(V případě potřeby připojte další list.)

a)

10. Uveďte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno. *(V případě potřeby připojte další list.)^{h)}*

11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:

E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu, případně dalších osob

--

Úrazem postižený zaměstnanec	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Svědci	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis

	datum, jméno, příjmení a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ¹⁾	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Za odborovou organizaci ¹⁾	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
Za zaměstnavatele ¹⁾	_____
	datum, jméno, příjmení a podpis
	pracovní zařazení:

- Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán státní báňské správy.
- Vyplní zaměstnavatel.
- Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení, terciální sféra - úřad.
- Činnosti se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.
- Konec pracovní neschopnosti se vyplňuje pouze v případě, kdy byla tato pracovní neschopnost skutečně ukončena.

- f) Podle Přílohy č. 3 tohoto nařízení vlády se do rámečku uvede trojmístný číselný kód klasifikace druhu zranění podle metodiky Evropské statistiky pracovních úrazů (ESAW) NAŘÍZENÍ KOMISE (EU) č. 349/2011, čl. 2 odst. 1 ze dne 11. dubna 2011.
- g) Podle Přílohy č. 3 tohoto nařízení vlády se do rámečku uvede dvojmístný číselný kód klasifikace pro zraněnou část těla podle metodiky Evropské statistiky pracovních úrazů (ESAW) NAŘÍZENÍ KOMISE (EU) č. 349/2011, čl. 2 odst. 1 ze dne 11. dubna 2011.
- h) Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizení ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí 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 a 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.
- i) V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.

Příloha 4 Dotazník pro zaměstnavatele

Dobrý den,

jsem studentka Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Pracuji na bakalářské práci na téma *Odpovědnost za škodu a náhrada újmy v pracovním právu*. Ve výzkumu chci zmapovat fungování systému bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti (dále jen BOZP) a ochrany před riziky a vznikem škod a zjistit, jak firmy řeší a orientují se v problematice odpovědnosti za škodu a povinnosti k její náhradě. Velice by mi pomohlo, pokud byste věnovali několik minut Vašeho času vyplnění následujícího dotazníku.

Informace budou použity zásadně jen pro účely studentského výzkumu a všechny odpovědi jsou anonymní.

Velice si vážím Vašeho času a spolupráce,

Barbora Oborníková

1. Které z následujících opatření se týkají vašeho podniku? (*více možností*)
 - Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP)
 - Kontroly na pracovištích
 - Hasičský přístroj je k dispozici na všech pracovištích
 - Vedení evidence rizik
 - Pravidelné aktualizace opatření BOZP
 - Opatření pro případ mimořádných událostí

2. Jak často ve vašem podniku probíhají školení BOZP a PO? (*jedna možnost*)
 - Častěji než 1x ročně
 - 1x za rok
 - Každé 2 roky
 - Každé 3 roky
 - Méně často
 - Vůbec

3. K jakým pracovně-lékařským prohlídkám u vás dochází? (*více možností*)
 - Vstupním
 - Periodickým
 - Mimořádným
 - Výstupním
 - Jiná odpověď.....(*doplňte prosím*)

4. Jak často provádíte kontroly na pracovištích? *(jedna možnost)*
- Častěji než 1x za týden
 - 1x za týden
 - 1x za měsíc
 - 1x za měsíc až 1x za půl roku
 - 1x za rok
 - Méně často než 1x za rok
 - Nikdy (pokračujte otázkou č. 6)
5. Čeho se u vás týkají kontroly na pracovištích? *(více možností)*
- Správného používání technických zařízení a provozu
 - Používání OOPP
 - Organizace práce
 - Dodržování pracovních postupů
 - Hygienické zásady
 - Jiné.....*(doplňte prosím)*
6. Kolik u vás bylo zaznamenáno pracovních úrazů v posledních 5 ti letech?
(jedna možnost)
- Žádný
 - 1-2
 - 3-6
 - 7-10
 - 10-20
 - Více než 20
7. Kolik u Vás bylo uznáno nemocí z povolání za posledních 5 let? *(jedna možnost)*
- Žádná
 - 1-2
 - 3-6
 - 7-10
 - 10-20
 - Více než 20
8. Co z následující nabídky se nachází ve vašem podniku? *(více možností)*
- Hasičské přístroje
 - Šatna pro zaměstnance
 - Místo/a určené/á k odložení osobních věcí zaměstnanců
 - Uzamykatelná pokladna
 - Uzamykatelné sklady
 - Místo určené k uložení svěřených věcí mimo dispoziční sféru ostatních
(v případě uzavřené Dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů)

9. Co z následující nabídky **je** nebo **obvykle bývá** ve vašem podniku předmětem individuální odpovědnosti a co předmětem kolektivní? (Označte prosím všechny příslušné kombinace řádku a sloupce, které se týkají vašeho podniku)

	Individuální odpovědnost	Kolektivní odpovědnost
Pokladní hotovost		
Ceniny		
Osobní ochranné prostředky		
Služební automobil		
Služební telefon		
Zboží ve skladu		
Materiál ve skladu		
Vybavení kanceláří, jež používá více zaměstnanců		
Pracovní nástroje		

10. Uzavírají se u vás dohody o odpovědnosti (např. "Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí" a "Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování")

- Ano (pokračujte následující otázkou a přeskočte č. 13)
- Ne (pokračujte na otázku č. 13)

11. Je-li uzavřena „Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů“, tak na vašem pracovišti tyto předměty:

- Využívá jediný zaměstnanec
- Používá více zaměstnanců

12. Je-li uzavřena „Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů“, tak na vašem pracovišti tyto předměty:

- Je možné uložit mimo dispoziční sféru pracovníků, jichž se dohoda netýká
- Není možné uložit mimo dispoziční sféru pracovníků, jichž se dohoda netýká

13. Pokud dohody o odpovědnosti **nejsou** uzavírané, v jaké výši od zaměstnanců požadujete náhradu případné škody (např. za vzniklé manko, odcizení věcí ze skladu, ztrátu svěřených předmětů,...)?
- Zaměstnanci škodu nehradí
 - Vždy v plné výši bez limitní hranice
 - Do výše 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance
 - Do výše 3 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance
 - Jiný způsob.....(*uved'te prosím*)
14. Kdy na vašem pracovišti dochází k inventuře? (*více možností*)
- Při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti
 - Při zrušení dohody o hmotné odpovědnosti
 - Při převedení zaměstnance na jinou práci
 - Při přeložení zaměstnance na jiné místo výkonu práce
 - Při skončení pracovního poměru některého ze zaměstnanců
 - Jindy.....(*uved'te prosím*)
15. V případě jaké odpovědnosti **neprokazujete** zaměstnanci zavinění? (*více možností*)
- V případě odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování
 - V případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů
 - Při obecné odpovědnosti za škodu
 - Při nesplnění povinnosti k odvrácení škody
 - Nikdy neprokazují - zavinění zaměstnance se automaticky předpokládá
16. Myslíte, že je nutné prokazovat zavinění v případě **odpovědnosti zaměstnavatele** za škodu?
- Ano
 - Ne
 - Nevím

Identifikační otázky:

17. Jaká je právní forma vašeho podniku?
- s. r. o.
 - a. s.
 - družstvo
 - zapsaný spolek
 - komanditní společnost
 - v. o. s.
 - živnost
 - státní podnik
 - příspěvková organizace

18. Kolik máte zaměstnanců?

- Méně než 10
- 11-50
- 51-250
- Více než 250

19. V jaké sekci dle kategorizace CZ-NACE je zařazen váš podnik?

.....(*uved'te prosím*)

(vlastní zpracování)

Příloha 5 Strukturovaný rozhovor

O činnosti inspektorátu:

- 1) Jak často se provádí kontroly?
- 2) Na čem to závisí, faktory, které ovlivní, do jakých podniků, jak často, proč jsou posílány kontroly?
- 3) Kde se berou podněty ke kontrolám?
- 4) Je obvyklé, že se najde hodně chyb?
- 5) V jakém poměru jsou kontroly a nalezené nedostatky?
- 6) V jakých částkách se pohybují pokuty udělené inspektorátem práce?

Statistiky a reálná situace v podnicích:

- 7) Čeho se nejčastěji týkají zjištěné nedostatky?
- 8) Co je největším nedostatkem v oblasti dodržování předpisů BOZP v podnicích?
- 9) Jaká odvětví mají největší výskyt pracovních úrazů?

Konkrétněji směřované dotazy:

- 10) Probíhají správně školení v podnicích?
- 11) Vedou řádně zaměstnavatelé dokumentace o vyhodnocování rizik na pracovištích?
- 12) Jak je to s praktickou využitelností dokumentů, jež by měli na pracovišti zajišťovat prevenci před nebezpečím a ochranu před riziky? Reflektují podmínky a specifika daného pracoviště?

Porušování předpisů:

- 13) Dochází častěji k zanedbávání legislativních předpisů pro zajištění BOZP zaměstnavateli, nebo k nedodržování pravidel, která zaměstnavatel na pracovišti stanovil, zaměstnanci?

Statistiky pracovních úrazů:

- 14) Ke kolika pracovním úrazům došlo v posledním roce?
- 15) Kolikrát do roka dojde ke smrtelnému úrazu?

(vlastní zpracování)