



Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody-aspekty právní a ekonomické

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Denisa Karbanová**

Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová





Zadání bakalářské práce

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Denisa Karbanová**
Osobní číslo: E16000466
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: B6208R085 – Podniková ekonomika
Zadávající katedra: katedra podnikové ekonomiky a managementu
Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová
Konzultant práce: Mgr. Jan Žďárský
Exekutorský úřad Plzeň-město, právní asistent

Název práce: **Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody - aspekty právní a ekonomické**

Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů práce.
2. Teoretické vymezení odpovědnosti za škodu v pracovním právu.
3. Odpovědnost zaměstnavatele za vzniklou škodu s přihlédnutím zejména k pracovním úrazům.
4. Předcházení vzniku pracovních úrazů - úloha inspektorátu práce.
5. Pracovní úrazy z pohledu inspektorátu práce.
6. Formulace závěrů a zhodnocení.

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-290-8.
- KOČIANOVÁ Jitka a Jaromír Zrůtký. 2015. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer ISBN 978-80-7478-813-0.
- KOČOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. 2016. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-616-6.
- NEUGEBAUER, Tomáš. 2016. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-106-4.
- OLIPHANT, Ken, Gerhard WAGREN a Christian ALUNARU. 2012. *Employers' liability and workers' compensation*. Boston: De Gruyter. ISBN 978-3-11-026996-3.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7.
- PROQUEST. 2018. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

Rozsah práce: min. 30 normostran
Forma zpracování: tištěná / elektronická
Datum zadání práce: 1. října 2019
Datum odevzdání práce: 31. srpna 2021

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan Ekonomické fakulty



prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D. (v.z.)
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2019

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že texty tištěné verze práce a elektronické verze práce vložené do IS STAG se shodují.

9. 4. 2019

Denisa Karbanová

Anotace

Bakalářská práce s názvem Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody – aspekty právní a ekonomické pojednává o problematice odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v pracovněprávním vztahu. První část je věnovaná teoretické rešerši, kde je nejdříve obecně vymezena odpovědnost. Poté se práce přesouvá již do pracovního práva. Zde je popsána právní úprava, funkce a předpoklady odpovědnosti za škodu. Dále se práce zaměřuje na odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele. Praktická část začíná charakteristikou Státního úřadu inspekce práce, který hraje významnou úlohu v prevenci pracovních úrazů. Následně je popsáno, jakým způsobem ji jednotlivé inspektoráty práce zajišťují. V závěru práce je uveden vývoj pracovní úrazovosti v České republice.

Klíčová slova

Odpovědnost za škodu, odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, náhrady škody, pracovní úraz, prevence.

Annotation

This bachelor thesis titled Employer's liability for damages – legal and economic aspects analysis of problems surrounding employer's liability in contractual work relationships. The first part discusses relevant literature with specific focus on the definition of liability. The paper later presents key learnings from the area of employment law with key terms such as legal framework, legal function and prerequisites for liability for damage. The theoretical part ends by separately discussing employee's and employer's liability for damage. The practical part introduces the State labour inspection office which plays a key role in the prevention of work-related injuries. It continues by inspecting and analysing the roles of different branches of the government's bureau. The final part of this paper is dedicated to the analysis of work-related injuries in the Czech Republic.

Key words

Liability for damage, employer's liability for damage, employee's liability for damage, compensation of damage, work accident, prevention.

Poděkování

Ráda bych poděkovala všem, kteří se podíleli na vzniku mé bakalářské práce. V první řadě děkuji své vedoucí práce, paní JUDr. Evě Karhanové Horynové za ochotu a strávený čas nad konzultacemi. Mé poděkování rovněž patří panu Ing. Petru Kurtinovi, který mi poskytl důležité poznatky pro zpracování praktické části práce.

Obsah

Obsah.....	8
Seznam obrázků	10
Seznam zkratk	11
Úvod.....	12
1. Odpovědnost za škodu v obecné rovině	13
1.1. Odpovědnost objektivní a subjektivní	13
1.2. Deliktní způsobilost.....	14
1.3. Odpovědnost obecná a zvláštní	14
1.4. Občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnost.....	15
2. Odpovědnost za škodu v pracovním právu.....	17
2.1. Právní úprava odpovědnosti za škodu	17
2.2. Funkce odpovědnosti za škodu.....	17
2.3. Obecné předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu	18
3. Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	21
3.1. Obecná odpovědnost zaměstnance	21
3.2. Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody.....	22
3.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	23
3.4. Odpovědnost za ztrátu na svěřených věcí	25
4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	26
4.1. Obecná odpovědnost	26
4.2. Odpovědnost při odvrácení škody	27
4.3. Odpovědnost na odložených věcech	28
4.4. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	28
4.5. Pracovní úraz.....	29

4.6.	Nemoc z povolání.....	30
4.7.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	30
4.8.	Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele.....	32
4.9.	Náhrada škody.....	34
4.10.	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.....	36
5.	Předcházení vzniku pracovních úrazů	38
5.1.	Státní úřad inspekce práce	38
5.2.	Kontrolní činnosti oblastních inspektorátů.....	39
6.	Pracovní úrazy z pohledu inspektorátu práce	42
6.1.	Pracovní úrazovost v České republice.....	43
6.2.	Pracovní úrazy v roce 2017	44
6.3.	Vývoj pracovních úrazů v letech.....	45
6.4.	Vliv prevence na počet pracovních úrazů	47
	Závěr	48
	Seznam použité literatury.....	50
	Seznam právních předpisů	52
	Seznam použitých internetových zdrojů	53

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Zájem o zajištění BOZP</i>	32
<i>Obrázek 2: Územní působnost OIP</i>	39
<i>Obrázek 3: Vzor záznamu pracovního úrazu</i>	43
<i>Obrázek 4: Vývoj pracovních úrazů s pracovní neschopností</i>	45
<i>Obrázek 5: Vývoj smrtelných pracovních úrazů</i>	46

Seznam zkratek

NOZ	Nový občanský zákoník
ZPr	Zákoník práce
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
OIP	Oblastní inspektorát práce
VTZ	vyhrazené technické zařízení
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky

Úvod

Problematika odpovědnosti za škodu je v pracovním právu velmi důležitá, protože se s ní za život jistě setká většina pracujících lidí. Každý zaměstnanec by měl znát svá práva a vědět, kdy se jich může domáhat. Náhrada škody od zaměstnavatele nemusí být vždy bez problému, a proto by si měl být zaměstnanec vědom, kdy a v jaké míře má nárok na odškodnění. Znalost zákoníku práce je tedy velmi podstatná nejen pro zaměstnavatele, nýbrž také pro zaměstnance.

Tato bakalářská práce se zabývá právními a ekonomickými aspekty pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Cílem práce je pomocí odborné literatury seznámit čtenáře s danou problematikou a posléze poukázat na to, jakou důležitou úlohu hraje prevence a maximální pozornost věnovaná předcházení vzniku pracovních úrazů. Celá práce je rozčleněná na dvě hlavní části, a to na teoretickou a praktickou. První část je věnovaná teoretické rešerši, kde je nejprve obecně vymezen pojem odpovědnost, její druhy a rozdělení z hlediska občanského a pracovního práva. Další kapitoly se zaměřují již na pracovněprávní odpovědnost zaměstnance a následně zaměstnavatele. Velká pozornost je věnována pracovním úrazům, neboť jejich problematika je považována za velmi složitou a citlivou oblast odpovědnosti zaměstnavatele. Vznik pracovního úrazu znamená zátěž nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele a stát. Největším zájmem zaměstnavatele by tak mělo být hledání způsobu, jak co nejvíce předcházet těmto negativním stavům. Proto je druhá část bakalářské práce věnovaná především prevenci, jakožto nejdůležitější stránce pracovních úrazů. V této oblasti hraje velkou roli zejména Státní úřad inspekce práce. Jeho hlavním úkolem je pomoc při předcházení vzniku pracovních úrazů prostřednictvím prováděných kontrol. V závěrečné kapitole je zobrazen vývoj a současný stav úrazovosti v České republice. Předložené informace dokládají, jak pozitivně se do oblasti úrazovosti promítá prevence a dostatečný zájem o bezpečnost, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Mezi hlavní prameny této práce patří právní předpisy zejména zákoník práce. Pro vypracování bakalářské práce bylo použito dostatečné množství monografií, jejichž autoři se dopodrobna zabývají danou problematikou nejen z hlediska teorie, ale také z hlediska bohaté praxe, kde byly uvedeny konkrétní příklady z pracovního prostředí.

1. Odpovědnost za škodu v obecné rovině

Právní odpovědnost je pouze jedním druhem odpovědnosti, která má mnoho dalších úrovní např. politickou nebo morální. Je považována za velmi složitou problematiku opírající se o filozoficko-etické představy o odpovědnosti člověka za své jednání a činy. Obecně se odpovědností rozumí nutnost nést následky za své jednání. Pojem právní odpovědnost bývá definován jako: „*povinnost strpět za porušení povinnosti následky, stanovené právními normami v rámci odpovědnostního právního poměru.*“ (Gerloch, 2017, s. 172) Jedná se o novou (sekundární) povinnost, která vznikla v důsledku porušení původní (primární) povinnosti či v důsledku vzniku škodlivého následku. Základem této odpovědnosti je právní delikt, který je charakterizován jako protiprávní jednání, resp. nesplnění nebo porušení právních povinností stanovených zákonem. (Gerloch, 2017)

1.1. Odpovědnost objektivní a subjektivní

Právní odpovědnost můžeme členit podle různých kritérií. Základní dělení odpovědnosti je z hlediska vztahu odpovědného subjektu k porušení povinnosti. Rozlišujeme tedy odpovědnost subjektivní a objektivní.

Subjektivní odpovědnost je odpovědností za zavinění. Subjekt odpovídá za porušení své povinnosti pouze tehdy, kdy ho zavinil. Prokáže-li se, že povinnost nebyla neporušena, dochází k úplnému zproštění odpovědnosti. K částečnému zproštění odpovědnosti dochází za okolností, kdy vinu nese více subjektů společně. Každý z nich pak odpovídá za porušení povinnosti podle míry svého zavinění. (Bělina, 2014)

Objektivní odpovědnost je, na rozdíl od subjektivní odpovědnosti, odpovědností za následek. Subjekt je tedy vždy zodpovědný za škodlivý následek, a to bez ohledu na zavinění. Škodlivý následek mohl být totiž způsoben jinou osobou nebo zařízením, za které odpovídá. Zprostit se objektivní odpovědnosti lze pouze za existence tzv. liberačních důvodů. (Spirit, 2014) Typickým liberačním důvodem je působení vyšší moci např. živelná pohroma.

1.2. Deliktní způsobilost

V souvislosti s porušením právní povinnosti je důležité brát v úvahu deliktní způsobilost, neboť je ke vzniku odpovědnosti nezbytně nutná. Lze ji definovat jako odpovědnost za protiprávní jednání a jeho následky. (Soušková, 2014) Právnícké osoby mají deliktní způsobilost od svého vzniku až po svůj zánik. U fyzických osob je to komplikovanější. Dle ust. § 24 odst. 1 NOZ: „*Každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout.*“ Je tedy podstatné, aby byla osoba schopna ovládnout jednání a rozpoznat jeho nebezpečnost. Avšak výjimkou je situace, kdy dotyčný nemá tuto schopnost v důsledku použití alkoholu nebo jiné návykové látky. (Soušková, 2014) Pro určení deliktní způsobilosti se také využívá věková hranice. U soukromoprávní odpovědnosti, resp. u odpovědnosti za škodu není věková hranice jednoznačně určena. Nejpozději jí však osoba nabývá dosažením věku 18 let tedy plné svéprávnosti.

1.3. Odpovědnost obecná a zvláštní

Další členění odpovědnosti je na obecnou a zvláštní. Obecná odpovědnost za škodu se uplatní za předpokladu, kdy nelze použít žádnou ze speciálních (zvláštních) úprav odpovědnosti. Pokud tedy bude možné aplikovat na konkrétní případ úpravu zvláštní, bude mít tato úprava přednost před obecnou.

Pro obecnou odpovědnost stanovuje nový občanský zákoník skutečnost, že: „*každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti.*“ (ust. § 420 NOZ) Tato odpovědnost není blíže specifikovaná a postihuje každého, kdo je odpovědný za škodu způsobenou protiprávním jednáním. Jeho povinností je poté nahradit skutečnou škodu, popřípadě ušlý zisk. Zprostit se této odpovědnosti lze v případě, kdy škůdce dokáže svou nevinu.

Nový občanský zákoník upravuje také zvláštní případy škody, které jsou pro každou situaci vymezeny zvlášť. Často se jedná o skutečnost, kdy odpovědnost nese ten, kdo škodu nezavinil tj. odpovědnost objektivní. Pro škůdce je na rozdíl od obecné odpovědnosti daleko složitější zprostit se povinnosti nahradit škodu. (Novotný, 2014)

Navíc úprava těchto zvláštní případů je velmi praktická. Nastavuje přísná pravidla a naopak výjimky tam, kde by obecná úprava nedokázala pojmout odlišnosti.

1.4. Občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost za škodu je upravena podle zákoníku práce. Jedná se o zvláštní úpravu, vůči které je občanskoprávní úprava v subsidiárním vztahu. Pokud tedy nelze použít zákoník práce, bude se posuzovat podle obecné úpravy tj. podle nového občanského zákoníku. Rozhodujícím kritériem pro posouzení je okolnost, zda škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tyto dvě okolnosti budou dále definovány v kapitole stanovující předpoklady pro vznik odpovědnosti.

Hlavní rozdíl mezi pracovněprávní a občanskoprávní odpovědností je skutečnost, že občanskoprávní úprava vychází z rovného postavení subjektů. U pracovněprávní úpravy převažuje ochranná funkce, která se projevuje tak, že zaměstnanec je před zaměstnavatelem zvýhodněn. Zákoník práce chrání především zájmy zaměstnance, jelikož je považován za ekonomicky slabší stranu. Poskytuje mu tak silnější ochranu, která se projevuje např. tím, že jeho odpovědnost je v některých případech omezená. (Bělina, 2014) Obecná povinnost nahradit škodu způsobenou z nedbalosti je limitovaná částkou, jenž nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance. (ust. § 257 odst. 2 ZPr) Při nesplnění povinnosti k odvrácení škody nesmí zase výše náhrady překročit trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. (ust. § 258 ZPr) Ochrana zaměstnance je navíc posílena okolností, že jeho odpovědnost je zásadně subjektivní, zatímco odpovědnost zaměstnavatele zase objektivní. Toto je jeden z podstatných rysů pracovněprávní odpovědnosti na rozdíl od odpovědnosti v občanském právu, kde je subjektivní odpovědnost (tj. za zavinění) vždy obecná a objektivní odpovědnost (tj. bez ohledu na zavinění) vždy zvláštní.

Odlišnost lze také spatřit v náhradě škody. Nový občanský zákoník stanovuje, že se hradí skutečná škoda a ušlý zisk, zatímco podle zákoníku práce se hradí ušlý zisk jen v případě, kdy byla škoda způsobena úmyslně. Co se týče způsobu náhrady škody, nový občanský zákoník upřednostňuje náhradu škody uvedením do původního stavu. Není-li to možné, nebo žádá-li si to poškozený, škoda se hradí v penězích. Zákoník práce oproti tomu

nechává škůdci možnost výběru, zda uhradit škodu v penězích nebo uvedením do předešlého stavu. (Bělina, 2017)

Stejným cílem obou úprav je co nejspravedlivěji odškodnit poškozeného. Velký důraz je kladen na prevenci, neboť ideální je takový stav, kdy nedochází k žádným škodám. Občanský zákoník stanovuje okolnosti vylučující protiprávnost jako zvláštní typy prevenční povinnosti. Jsou to takové situace, kdy subjekt sice škodu způsobil, avšak byl k tomu veden mimořádnými okolnostmi. Těmito okolnostmi se rozumí nutná obrana a krajní nouze. Zákoník práce okolnosti vylučující protiprávnost nestanovuje. V případě jejich potřeby se postupuje podle občanskoprávní úpravy.

2. Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Odpovědnost v pracovním právu vzniká mezi účastníky pracovněprávního vztahu tehdy, kdy jeden z nich poruší svou právní povinnost nebo při vzniku protiprávního stavu, tj. pracovní úraz či nemoc z povolání. Jde o zvláštní druh pracovněprávních vztahů, které bývají nazývány jako odpovědnostní vztahy. (Soušková, 2014) Jeden z nejtypičtějšých odpovědnostních vztahů v pracovním právu je odpovědnost za škodu. Obsahem tohoto vztahu je právo na náhradu škody poškozeného a povinnost škůdce nahradit vzniklou škodu za podmínek a v rozsahu podle v zákoníku práce.

2.1. Právní úprava odpovědnosti za škodu

Právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovním právu se převážně nachází v zákoníku práce v části jedenácté. Uvedená problematika je rozdělená do čtyř hlav. První hlava pojednává o prevenci, která je jednou z nejdůležitějších funkcí nejenom pracovního práva, ale také občanského práva. V ust. §§ 248 a 249 jsou stanoveny práva a povinnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž dodržování napomáhá k předcházení škodám. S ohledem na důležité poslání prevence je této části věnována maximální pozornost. Další dvě hlavy již upravují samostatně povinnost zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě škody. Poslední hlavu tvoří společná ustanovení, která platí pro obě strany stejně.

Pracovněprávní odpovědnost je také upravena různými zvláštními právními předpisy. Jedním z nich je např. zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, kde je odpovědnost za škodu upravena v § 22.

2.2. Funkce odpovědnosti za škodu

Odpovědnost za škodu v pracovním právu plní několik významných funkcí. Tou nejdůležitější je funkce preventivní. Zákoník práce klade velký důraz na to, aby ke škodám nedocházelo vůbec. Škody bývají obecně vnímány jako nežádoucí, a proto jsou stanovena taková preventivní opatření, která napomáhají k co nejmenšímu vzniku škod. V hlavě první ZPr jsou stanoveny povinnosti, kterými se musí zaměstnavatel i zaměstnanec řídit. Podle

ust. § 248 ZPr je zaměstnavatel povinen zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, které jim umožňují plnit pracovní úkoly, aniž by se ocitli v ohrožení zdraví nebo byl ohrožen jejich majetek. Pokud se vyskytnou překážky, je povinen ihned vykonat opatření a neprodleně je odstranit. (Vysokajová, 2015) Zaměstnavatel má také oprávnění realizovat prohlídky zaměstnanců z důvodu ochrany jeho majetku. Kontrolovat může pouze osoba stejného pohlaví a to za předpokladu, nedochází-li k rozporu s právní úpravou ochrany osobní svobody nebo ke snížení lidské důstojnosti. (Kocourek, 2016) Prevenci plní samozřejmě i zaměstnanci. Ustanovení § 249 ZPr jim ukládá povinnost konat tak, aby škody nevznikaly. Jakékoliv riziko vzniku škody musí nahlásit svému nadřízenému vedoucímu. Avšak výjimkou zabránění nahlášení hrozící škody je okolnost, kdy se nachází v ohrožení on sám nebo osoba blízká. Pokud nejsou vytvořeny podmínky pro pracovní výkon, i tady je zaměstnanec povinen oznámit skutečnost nadřízenému.

Odčinění škody na majetku účastníků pracovněprávního vztahu plní funkce reparační. Pokud jde o újmu na zdraví, jedná se o funkci satisfakční. Vzhledem k tomu, že odpovědnost zaměstnavatele není limitována stejně tak, jako tomu je u zaměstnance, převládá zde funkce reparační. U zaměstnance zase funkce preventivní. Vychází se také z předpokladu, že zaměstnanec odpovídá za škodu jen tehdy, kdy ji způsobil, zatímco zaměstnavatel bez ohledu na zavinění. Pokud nastane škoda zaměstnavateli a jedná se o větší rozsah, není zde plná náhrady škody prakticky možná, neboť ze sociálních důvodů nesmí být ohrožena existence zaměstnance. Na jeho mzdě mohou být navíc též odkázáni rodinní příslušníci. (Bělina, 2014)

Poslední funkcí odpovědnosti je sankce. Ta hrozí účastníkovi pracovněprávního vztahu tehdy, kdy poruší své povinnosti nebo nezabrání škodné události.

2.3. Obecné předpoklady vzniku odpovědnosti za škodu

Pro vznik odpovědnosti za škodu je nezbytné, aby nastaly určité předpoklady, které lze rozdělit podle toho, zdali se jedná o odpovědnost objektivní (týkající se zaměstnavatele), nebo o odpovědnost subjektivní (týkající se zaměstnance). Tyto konkrétní předpoklady budou rozebrány v následujících kapitolách u každého druhu odpovědnosti zvlášť. Pro obecné vymezení jsou to následující podmínky:

- a) protiprávní jednání;
- b) vznik škody;
- c) příčinná souvislost;
- d) zavinění. (Soušková, 2014)

První podmínkou pro vznik odpovědnosti je protiprávní jednání. Porušení právní povinnosti musí nastat výhradně při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním. Za plnění pracovních úkolů se považuje nejen plnění pracovních povinností, ale také jednání na příkaz zaměstnavatele nebo při konání pracovní cesty. Dále pak jednání na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP a i na podnět zástupce zaměstnanců v Evropské radě. Může to být i činnost z vlastní iniciativy. Avšak pouze za předpokladu, že není potřeba zvláštního oprávnění nebo není výslovný zákaz. (ust. § 273 Zpr) Například výpadek elektřiny během práce může řešit pouze osoba s příslušnou kvalifikací. Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů je jednání potřebné k výkonu práce nebo jednání, které je nutné před začátkem či po skončení práce. Přímá souvislost se vztahuje i na jednání v době přestávky, avšak veškeré úkony musí nastat v objektu zaměstnavatele. (ust. § 274 Zpr) Pokud se zaměstnanec zraní během cesty na oběd mimo místo objektu např. restaurace nedaleko pracoviště, není tento úraz považován za pracovní. (Kociánová, 2015) Za souvislost s plněním pracovních úkolů se nedá považovat ani vyšetření či ošetření a jejich cesta k nim a zpět, pokud nejsou konané v objektu zaměstnavatele. (Vysokajová, 2015) Co se týče cesty do zaměstnání a zpět ani v tomto případě se nepovažuje cesta jako souvislost s plněním pracovních úkolů.

Kocourek (2016, s. 251) definuje škodu jako: *„majetkovou újmu, která nastala jednomu ze subjektů pracovněprávního vztahu v důsledku škodní události, která je vyjádřena v penězích a kterou lze poskytnutím zpravidla též peněžní částky, případně jiným majetkovým plněním poškozenému nahradit, tedy reparovat.“* Škůdce může škodu nahradit také tím, že ji uvede do předešlého stavu. Určitým specifickým majetkové újmy je škoda, která má charakter nemajetkové újmy. Je to například újma na zdraví nebo ztížení společenského uplatnění, které souvisí s vyloučením jedince ze společnosti.

Škodu v pracovněprávních vztazích dělíme na skutečnou a jinou. Skutečná škoda je přímo vyjádřena v penězích na základě zjištěného stavu majetku před škodnou událostí a po ní.

Škoda jiná neboli také ušlý zisk jsou chápány jako skutečnost, kde nedochází k nárůstu dosavadního majetku, neboť se stala škodní událost.

Pro vznik odpovědnosti za škodu je také nezbytná příčinná souvislost. Ta musí být mezi porušením povinností a škodou, jež vznikla poškozenému. Musí zde tedy existovat jasný důkaz o tom, že porušení povinností je důsledkem vzniku škody. Pokud subjekt poruší povinnosti, ale škoda vznikne v důsledku jiné události, nelze hovořit o příčinné souvislosti. (Kocourek, 2016)

Posledním předpokladem je zavinění. Soušková (2014, s. 164) charakterizuje zavinění jako: „*vnitřní psychický vztah porušitele povinnosti k jeho jednání a k následku tohoto jednání.*“ Tato podmínka pro vznik odpovědnosti je vyžadována pouze na straně zaměstnance. Rozlišujeme zavinění úmyslné a nedbalostní.

Pokud zaměstnanec způsobí škodu z nedbalosti, výše náhrady škody je omezená. Nesmí totiž přesáhnout čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. Omezení však neplatí tehdy, kdy zaměstnanec způsobil škodu v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek. Náhrada škody způsobená zaměstnancem úmyslně není nijak omezená a zaměstnavatel může po škůdci požadovat i ušlý zisk. (Bělina, 2015) Úmysl se dělí na přímý a nepřímý. Hovoříme-li o úmyslu přímém, máme na mysli situaci, kdy škůdce věděl o působení svého negativního následku, a i přesto ho chtěl učinit. V případě úmyslu nepřímého si škůdce byl vědom páchání protiprávního jednání a i toho, že tímto jednáním může způsobit škodu. S touto okolností byl seznámen. U nedbalostního zavinění také rozlišujeme dva případy. Jedná se o nedbalost vědomou a nevědomou. U vědomé nedbalosti zaměstnanec věděl, že jedná protiprávně, avšak škodu způsobit nechtěl. Spoléhal, že se tak nestane. Naopak u nevědomé nedbalosti si sice neuvědomoval negativní jednání, ale měl. (Jouza, 2018) Vzhledem ke svým znalostem a schopnostem, které pro danou práci využívá, si zaměstnanec měl být vědom toho, že může nastat protiprávní stav.

3. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu je charakteristická tím, že je zásadně subjektivní. Jedná se tedy o odpovědnost za zavinění. Tato zásada se projevuje u dvou zvláštních druhů odpovědnosti. Je to odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Pro tyto dva případy stanovuje zákoník práce presumpci zavinění zaměstnance. (Bělina, 2017)

Odpovědnost zaměstnance může mít v některých případech omezený rozsah. Je to zejména v situaci, kdy byla škoda způsobená částečně vinou zaměstnavatele. Zaměstnanec odpovídá pouze za takovou část, kterou se podílel na vzniku škody. Zavinění musí prokázat vždy zaměstnavatel, který nese důkazní břemeno. Nepodaří-li se mu objektivně a jednoznačně dokázat jeho vinu, nemá nárok požadovat po zaměstnanci náhradu. (Kocourek, 2016)

Zákoník práce rozlišuje druhy odpovědnosti následovně:

- a) obecná odpovědnost;
- b) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody;
- c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách;
- d) odpovědnost za ztrátu na svěřených věcí.

Tyto druhy se dále dělí na odpovědnost obecnou, pod kterým je uveden první bod, a na odpovědnost zvláštní tj. zbylé tři body.

3.1. Obecná odpovědnost zaměstnance

Podle ust. § 250 odst. 1 ZPr odpovídá zaměstnanec za škodu způsobenou zaměstnavateli zaviněným porušením povinností během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti. Zavinění zaměstnance prokazuje vždy zaměstnavatel. Jeho povinností je jednoznačně a objektivně dokázat, že za konkrétní škodu může zaměstnanec. (ust. § 250 odst. 3 ZPr) Pokud se tak nestane, zaměstnanec nenesení žádnou odpovědnost a vzniklá škoda jde tak k tíži zaměstnavatele. Pro existenci obecné odpovědnosti je zapotřebí několika podmínek. Tou první je škoda vzniklá zaměstnavateli. Dále pak porušení povinností ze strany

zaměstnanec či úmyslné jednání proti dobrým mravům. (Bělina, 2014) Dobré mravy lze definovat jako obecně uznávané mínění o tom, co je to slušnost a jakými nepsanými pravidly se mají spravovat vztahy mezi zaměstnanci. (Kocourek, 2016) Nezbytnou podmínkou je také příčinná souvislost mezi prvními dvěma podmínkami. Posledním předpokladem je zavinění ve formě úmyslu nebo nedbalosti. (Bělina, 2015)

Rozsah a způsob náhrady škody:

Zaměstnanec má povinnost uhradit skutečnou škodu v penězích nebo ji uvést do původního stavu. Výše náhrady škody závisí na míře zavinění zaměstnance. V některých situacích nese zaměstnanec odpovědnost jen částečně. Jedná se o případ, kdy se na škodě podílel i zaměstnavatel nebo škodu způsobilo několik zaměstnanců společně. Každý z nich je poté povinen nahradit částku poměrem svého zavinění. (Soušková, 2014) Pokud škoda vznikla z nedbalosti, výše její náhrady nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrné mzdy zaměstnance. Avšak omezení neplatí tehdy, kdy zaměstnanec způsobil škodu v důsledku použití alkoholu či jiné návykové látky. Škoda způsobená úmyslně může pro zaměstnance znamenat nejen náhradu celé částky, ale také ušlý zisk. (§ 257 odst. 2 a 3 ZPr)

Snížení náhrady škody pod hranici čtyřapůlnásobku lze z důvodů zvláštního zřetele hodných. Tyto důvody posuzuje pouze soud, neboť je zákon neupravuje. (Bělina, 2014) Musí zde být však kladen důraz na to, jakým způsobem ke škodě došlo. Jestliže byla škoda způsobena úmyslně, nelze její náhradu snížit. Dále se také často přihlíží k majetkovým poměrům.

3.2. Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Zaměstnanec je povinen upozornit svého nadřízeného na hrozící škodu (tj. prevenční povinnost). Poruší-li tuto povinnost, zaměstnavatel má podle ust. § 251 odst. 1 ZPr nárok na to, aby se zaměstnanec přiměřeně podílel na náhradě škody, pokud ji není možno uhradit jiným způsobem. Zaměstnanec tedy vzniklou škodu nehradí celou, nýbrž pouze přispívá. Předpokladem této odpovědnosti je vznik škody, porušení prevenční povinnosti, příčinná souvislost mezi nimi, zavinění zaměstnance a v poslední řadě skutečnost, kdy nelze škodu uhradit jinak, neboť se nepodařilo najít škůdce. Zavinění musí být alespoň ve

formě vědomé nedbalosti. (Bělina, 2014) Odpovědnost za škodu by tedy nevznikla, kdyby se jednalo o nedbalost nevědomou.

Zaměstnanci si často neuvědomují, že při hrozící škodě mají povinnost učinit takové postupy, aby škodě zabránili. Škoda může vzniknout např. zastaralým strojem nebo nedomyšlenými pracovními postupy, proto je zaměstnanec často jediný, kdo si takových nedostatků všimne. Pokud tedy nahlásí hrozící škodu včas, zaměstnavatel má pak možnost učinit taková opatření, která mohou zabránit negativním dopadům. Na druhou stranu je to i určitá forma ochrany v případě, kdy zaměstnavatel ignoroval jakákoliv upozornění od zaměstnance.

Rozsah a způsob náhrady škody:

Po zaměstnanci se požaduje pouze podíl z výše škody, a to za předpokladu, kdy nelze škodu uhradit jinak. Rozsah náhrady škody by měl být přiměřený k okolnostem případu. Přihlédne se většinou k tomu, jaký význam má škoda pro zaměstnavatele a co bránilo zaměstnanci nesplnit svou povinnost. (Soušková, 2014) Výše náhrady škody je v tomto případě omezená částkou nepřesahující trojnásobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance. (ust. § 258 ZPr) Snížit částku pod stanovenou hranici může pouze opět soud a to z důvodů zvláštního zřetele hodných.

3.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Převzal-li zaměstnanec na základě písemného potvrzení (tj. dohoda o hmotné odpovědnosti) odpovědnost za svěřené hodnoty, jeho povinností je nahradit škodu způsobenou jejich schodkem. Svěřené hodnoty se týkají hotovosti, cenin, zboží, zásob materiálu nebo jiných hodnot, které jsou určeny k oběhu nebo obratu. (ust. § 255 odst. 1 ZPr) Jedná se o hodnoty, jež vyžadují zvýšenou pozornost a odpovědná osoba s nimi může nakládat sama po celou dobu svého svěření. Pokud nejsou hodnoty stanoveny pro oběh nebo obrat, nemohou být předmětem této odpovědnosti. Jedná se o např. inventář kanceláře či prodejny, automobil svěřený řidiči apod. Předpokladem odpovědnosti je dohoda o hmotné odpovědnosti. Pro její platnost je nutná písemná forma a věk zaměstnance alespoň 18 let. Pokud zaměstnanec nedosáhl plné svéprávnosti, tj. věku 18 let, taková dohoda je pak neplatná. Dohodu může uzavřít jeden zaměstnanec sám (tj.

individuální odpovědnost) nebo více zaměstnanců společně (tj. společná odpovědnost). Zánik dohody o hmotné odpovědnosti může nastat buď dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, skončením pracovního poměru, anebo v důsledku odstoupení od dohody. Od dohody může odstoupit pouze zaměstnanec. Důvodem jeho odstoupení je vykonávání jiné práce, přeřazení na nové pracoviště nebo na nové místo výkonu práce. Dalším důvodem je taková situace, kdy zaměstnavatel neodstraní závady do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance. Poslední důvod se týká společné odpovědnosti. Zaměstnanec může odstoupit, je-li na pracoviště zařazen nový pracovník, vedoucí popřípadě jeho zástupce. (Soušková, 2014) Dalším předpokladem je vznik škody ve formě schodku neboli manka na svěřených hodnotách. Mankem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem hodnoty po inventarizaci a stavem podle účetních dokladů. Posledním předpokladem je zavinění zaměstnance, které je presumováno. Na rozdíl od odpovědnosti obecné, kde musí být zavinění dokázáno, odpovědnost za schodek zavinění předpokládá. Jedná se tedy o vyvratitelnou právní domněnku. (Kocourek, 2016) Zaměstnanec se může zprostit zcela nebo zčásti své viny, jestliže prokáže částečnou či úplnou nevinu.

Rozsah a způsob náhrady škody:

Rozsah náhrady škody závisí na tom, zdali je odpovědnost za svěřené hodnoty individuální nebo společná. V případě individuální odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit škodu v plné výši. (ust. § 259 ZPr) Zaváže-li se k odpovědnosti více zaměstnanců, podíl náhrady za škodu u jednotlivého zaměstnance se stanoví podle poměru jeho dosažené hrubé mzdy. U vedoucího zaměstnance a jeho zástupce je výše dvojnásobná. Jednotlivé podíly náhrady nesmí s výjimkou vedoucího a jeho zástupce přesáhnout průměrný měsíční výdělek. Pokud se v důsledku tohoto určení náhrady škody neuhradí celá škoda, povinnost dorovnat částku nese vedoucí a jeho zástupce. Jejich částky jsou stanoveny podle hrubých měsíčních výdělků. I v tomto případě může opět soud náhradu přiměřeně snížit (Bělina, 2014)

3.4. Odpovědnost za ztrátu na svěřených věcí

Tento zvláštní druh odpovědnosti (ust. § 255-256 ZPr) se vztahuje k případům, kdy zaměstnanec převzal od zaměstnavatele nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo jiné podobné předměty, které potřebuje k pracovnímu výkonu. Předpokladem odpovědnosti je vznik škody ve formě ztráty svěřených věcí. Pokud cena za svěřenou věc přesáhne částku 50 000 Kč, vyžaduje se dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Taková dohoda může být sjednána pouze osobou starší 18 let a vždy písemně. Od dohody může zaměstnanec odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel neposkytl vhodné podmínky pro ochranu svěřených věcí. Závazek z dohody zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo zaměstnavateli doručeno písemné odstoupení od dohody. Posledním předpokladem je zavinění zaměstnance, které je i u tohoto druhu odpovědnosti předpokládáno. (Soušková, 2014) Stejně jako u odpovědnosti za schodek zde platí presumpce nevinu. Zaměstnanec se tedy zproští odpovědnosti tehdy, prokáže-li svou nevinu.

Rozsah a způsob náhrady škody:

Způsobil-li zaměstnanec škodu ztrátou svěřených věcí, jeho povinností je náhrada v plné výši. Jedná se tedy o náhradu škody, která není limitována. Avšak opět z důvodu zvláštního zřetele hodných může soud částku přiměřeně snížit. (Bělina, 2014)

4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu je charakteristická skutečnost, že se jedná o odpovědnost objektivní, a to dokonce i u odpovědnosti obecné. Nezáleží tedy na tom, zdali zaměstnavatel škodu zavinil. Odpovídá za ni totiž i v případě, kdy neporušil žádnou ze svých povinností. Proto také nelze hovořit o škůdci, neboť odpovědný subjekt nemusí být vždy tím subjektem, který škodu způsobil. Pokud se stane zaměstnanci pracovní úraz, odpovídá za něj zaměstnavatel i přes to, že ho sám nezavinil. U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je také specifická reparační funkce, která zde převládá nad funkcí preventivní. Cílem odpovědnosti je nahradit škodu zaměstnanci v plné míře. Zaměstnavatel se nemůže odpovědnosti zprostit. Avšak ust. § 270 ZPr stanovuje, za jakých podmínek může být odpovědnost omezena. Je to zejména tehdy, kdy se ukáže podíl viny zaměstnance na škodě. Příkladem je vznik škody v důsledku opilosti zaměstnance.

Zákoník práce rozděluje odpovědnost zaměstnavatele na:

- a) Obecná odpovědnost;
- d) Odpovědnost při odvrácení škody;
- c) Odpovědnost na odložených věcech;
- b) Odpovědnost při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

I tato odpovědnost dále dělí na obecnou tj. bod a) a na zvláštní tj. body zbylé. (Bělina, 2014)

4.1. Obecná odpovědnost

Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu zaměstnanci je upravená v ust. § 265 ZPr. Uvedené ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost nahradit škodu zaměstnanci. Škoda musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním nebo při úmyslném jednání proti dobrým mravům. Předpokladem obecné odpovědnosti je vznik škody zaměstnanci, protiprávní jednání či úmyslné chování proti dobrým mravům a příčinná souvislost mezi předchozími podmínkami. (Bělina, 2014) Zaměstnavatel nese odpovědnost za porušení právních povinností nejen za sebe, ale také za ostatní subjekty,

například za spoluzaměstnance. Pokud vznikla zaměstnanci škoda mimo plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, ale způsobili ji jiní zaměstnanci zaměstnavatele jednající jeho jménem a to během plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, i v tomto případě je odpovědný zaměstnavatel. (Kocourek, 2016) Avšak podle občanskoprávní úpravy má zaměstnavatel nárok požadovat náhradu za škodu od toho, kdo ji skutečně způsobil. Jestliže by nastala situace, kdy výše uvedené podmínky nejsou splněny, tj. nejednají jménem zaměstnavatele, a ani během plnění pracovních úkolů či v souvislosti s ním, odpovědnost by byla řešena v rámci občanskoprávních vztahů, a tudíž podle občanského zákoníku.

Pokud vznikne škoda na dopravním prostředku např. u osobního automobilu, který zaměstnanec využil během výkonu pracovního úkolu nebo v souvislosti s pracovním úkolem a neměl k tomu souhlas, zaměstnavatel nenese odpovědnost za tuto škodu. Jedná se tak i při použití jiných předmětů zaměstnance např. osobní náradí či další zařízení pro práci. (Bělina, 2017) Výjimkou může být např. autonehoda. Jestliže zaměstnanec použije dopravní prostředek bez souhlasu a stane se nehoda, při níž si způsobil úraz, odpovědnost za tuto újmu na zdraví nese zaměstnavatel. (Kocourek, 2016)

Povinností zaměstnavatele je nahradit zaměstnanci skutečnou škodu v penězích, neodčiní-li ji uvedením v předešlý stav. Odpovědnost zaměstnance se omezí tehdy, kdy škodu způsobil také zaměstnanec. Jedná-li se o škodu na věci, cena se určuje podle doby, kdy byla poškozená nebo ztracená. V případě škody na zdraví řešenou podle obecné odpovědnosti, platí rozsah a způsob náhrady škody podle ustanovení o pracovních úrazech. (Soušková,2014)

4.2. Odpovědnost při odvrácení škody

Zaměstnanec, který utrpěl věcnou škodu při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvrácení nebezpečí na životě či zdraví, má nárok na celou její náhradu a také na účelně vynaložené náklady. (ust. § 266 odst. 1 ZPr) Jedná se tedy pouze o věcnou škodu. Pokud by se jednalo o škodu na zdraví, použila by se jiná zvláštní úprava odpovědnosti, tj. odpovědnost za škodu při pracovních úrazech. Hlavní podmínkou pro tuto odpovědnost je, že zaměstnanec jedná přiměřeně a nebezpečí sám úmyslně nepřivodil. Příkladem vzniku

této odpovědnosti je, že zaměstnanec použije svůj kabát k uhašení požáru ve skladu zaměstnavatele. Tímto činem došlo ke zničení kabátu zaměstnance při odvrácení škody. Zaměstnavatel tedy musí uhradit kabát v plné výši. Pokud by se během hašení zaměstnanec popálil, jednalo by se o pracovní úraz.

4.3. Odpovědnost na odložených věcech

Zaměstnavatel je odpovědný za škodu na věcech, které obvykle zaměstnanec nosí do práce a které si odložil na místě určeném během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (ust. § 267 odst. 1 ZPr) Jedná-li se o věci, které zaměstnanec do práce obvykle nenosí, např. větší peněžní částky nebo cennosti, zaměstnavatel za ně odpovídá jen do částky 10 000 Kč. (Bělina, 2014) Omezení neplatí např. tehdy, kdy škoda vznikne kvůli jinému zaměstnanci zaměstnavatele. Odpovědnost nese zaměstnavatel i v případě, že si zaměstnanec uschová věci do zvláštní úschovy, která je pro to určená. Nejčastěji se jedná o uzamykatelnou šatní skříňku. Avšak podrobnější vymezení úschovy věcí může zaměstnavatel popsat v interních předpisech či pokynech firmy např. v pracovním řádu. Trochu odlišná situace je u pracovníků v kancelářském prostředí. Ti si zpravidla neodkládají své osobní věci do bezpečné úschovy, proto není za případné odcizení ze stolu odpovědný zaměstnavatel.

Odpovědnost na odložených věcech je dále omezena prekluzivní lhůtou. Právo poškozeného na náhradu zaniká, když zaměstnanec neobeznáme zaměstnavatele do 15 dnů ode dne, kdy škodu zjistil. (Bělina, 2014)

4.4. Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou dalším druhem zvláštní odpovědnosti za škodu. Jedná se o odpovědnost za výsledek, resp. škodnou událost. To znamená, že předpokladem není porušení právní povinnosti nebo jednání, které je v rozporu s dobrými mravy. Není tedy ani potřeba zkoumat otázku viny. Aby bylo možné zabývat se touto odpovědností, musí být splněno několik podmínek. První podmínkou je vznik škody na straně

zaměstnanec. Stane-li se, že zaměstnanec zemřel na následky pracovního úrazu či nemoci z povolání, škoda může být i na straně pozůstalých. Velmi podstatné je, že škoda vzniká v době, kdy se dá negativní důsledek úrazu či nemoci vyčíslit v penězích. Další podmínkou je existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. A tou poslední je příčinná souvislost mezi škodou a pracovním úrazem či nemocí z povolání. (Kocourek, 2016) Zde musí být jasný důkaz o tom, že příčinou pracovního úrazu nebo nemoci je vznik škody.

4.5. Pracovní úraz

Zákoník práce definuje pracovní úraz jako: „*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.*“ (ust. § 271k ZPr) Podle Kocourka (2016) se dá za pracovní úraz považovat i takový, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že se vždy nejedná jenom o zranění. Může to být i jakákoliv porucha na zdraví zapříčiněná působením určitých okolností jako je např. přetížení zaměstnance. S přetížením zaměstnance bývá spojen infarkt myokardu, jenž souvisí s vypětím jeho sil. O poruchu zdraví se nejedná tehdy, kdy je způsobená např. negativním hodnocením svého nadřízeného vedoucího. Pro posouzení otázky, zdali je úraz pracovní, závisí hlavně na tom, došlo-li k němu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti. Pokud zaměstnanec vybočí z plnění pracovních úkolů nebo ze souvisejících činností s plněním, nelze brát úraz jako pracovní. Jedná se tak o situaci, kdy úraz vznikne při ubytování zaměstnance během pracovní cesty či školení. O pracovní úraz nejde ani v případě, stane-li se na cestě do zaměstnání a zpět.

Zákoník práce také ukládá zaměstnavateli povinnost vyjasnit okolnosti a příčiny pracovního úrazu. Musí se tak stát za přítomnosti zaměstnance, jestliže to jeho stav dovoluje, odborové organizace, svědků a zástupce BOZP. Do objasnění příčin se nesmí měnit stav okolí, kde úraz vznikl, nejsou-li k tomu uvedeny vážné důvody. Další povinností zaměstnavatele je evidovat v knize úrazů všechny pracovní úrazy bez ohledu na vážnost a délku neschopnosti. Pokud dojde ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři dny nebo k jeho úmrtí, zaměstnavatel má následující povinnosti: vést dokumentaci, vyhotovit záznamy, jeden záznam předat postiženému zaměstnanci nebo

jeho rodině v případě smrti, ohlásit úraz příslušnému orgánu či instituci a popřípadě přijmout opatření proti opakování úrazů.

4.6. Nemoc z povolání

Nemoci z povolání jsou uvedeny ve zvláštním právním předpisu. Ten tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Je zde uveden seznam s šesti kapitolami, jež je rozdělen podle toho, jak nemoci vznikají. Seznam je uveden taxativně. Nemoc neuvedená v tomto seznamu se tedy nedá považovat za nemoc z povolání. Avšak může nastat zařazení nové nemoci do seznamu a zaměstnanec má dokonce nárok na odškodnění za nemoc v době, kdy na seznamu ještě nebyla. Doba je stanovena maximálně 3 roky před jejím zařazením.

Nemoci z povolání vznikají nepříznivým působením škodlivých vlivů na zdraví zaměstnance. Jde o dlouhodobý proces, a tudíž vždy nemůže nést odpovědnost současný zaměstnavatel. Za nemoc odpovídá ten zaměstnavatel, u něhož pracoval zaměstnanec za podmínek pro vznik nemoci z povolání. Pokud je takových zaměstnavatelů více, odpovědnost nese vždy poslední zaměstnavatel. Avšak jeho právem je náhrada vůči všem ostatním zaměstnavatelům, u kterých pracoval zaměstnanec. (Soušková, 2014)

V praxi se při uznávání nemoci z povolání postupuje následovně:

Lékař prohlédne a vyšetří postiženého zaměstnance, poté sepíše lékařské posouzení, kde uvede jeho nezpůsobilost a předpokládanou délku, a nakonec předá posudek specializovanému poskytovateli. Dalším krokem (pokud je zapotřebí) může být prověřování pracoviště. Tento úkol bývá v kompetenci příslušného orgánu např. krajské hygienické stanici. Po ověření celého pracoviště se stanoví, zdali jsou v místě náznaky naznačující vznik nemoci z povolání.

4.7. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (zkráceně BOZP) je velmi široký mezivědní obor zabývající se nalézáním a uplatňováním metod, které při správné realizaci sniží pravděpodobnost ohrožení lidského zdraví na minimum. Hlavním cílem BOZP je

zabezpečit člověka, aby nebyl ohrožen fyzicky ani mentálně. Současná koncepce BOZP pojednává nejen o omezení negativních důsledků v pracovním prostředí, které souvisí se stresem, šikanou, nerovného zacházení apod., ale také tvoří řadu dalších oblastí spojené se sociální ochranou např. vztahy na pracovišti či vliv výkonu práce na život zaměstnance. (Neugebauer, 2016)

BOZP slouží nejen k ochraně zaměstnance, ale také k ochraně zaměstnavatele, a to především před ekonomickými následky způsobené poškozením zdraví zaměstnance. (Sarařin, 2016) Pro každého zaměstnavatele je v konkurenčním prostředí vedle vysoké kvality vstupů jako jsou suroviny, energie, apod. důležitá i kvalita lidských zdrojů a jejich zhodnocení v rámci svých aktivit. Zdraví zaměstnance znamená pro zaměstnavatele velmi důležitý vstupní kapitál.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou zátěží jak pro samotného zaměstnance, tak pro celý podnik a stát. Pro zaměstnavatele může tato zátěž znamenat snížení produktivity práce. (Wei, 2015) To s sebou přináší riziko snížení konkurenceschopnosti, zvýšení nákladů spojené s náhradou škody, soudního vyrovnání, pokuty od orgánů atd. Zaměstnavatel může také přijít o dobrou pověst podniku a následkem toho ohrozit svou tržní pozici, vztahy se zainteresovanými stranami, apod. Negativní důsledky se dotýkají samozřejmě i státu, a to v podobě zvyšování sociálních výdajů, zatížení zdravotního a sociálního systému, předčasných odchodů do důchodu a mnoho dalšího. Svým zájmem o BOZP chrání také své investice do občanů např. v podobě vzdělání či lékařské péče, které mu invalidní nebo mrtvý zaměstnanec nemůže splácet. Invalidní zaměstnanec naopak ještě více prohlubuje svůj dluh tím, že čerpá další finanční prostředky. Pro ochranu svých zájmů proto zřídil stát kontrolní orgány (např. inspekce práce), které mají za úkol dohlížet na plnění povinností BOZP.

V následujícím obrázku jsou shrnuty základní ekonomické zájmy všech tří stran (tj. zaměstnanec, zaměstnavatel a stát) a také orgány, které jim je pomáhají uplatnit.

ZÁJEM NA ZAJIŠTĚNÍ BOZP (odborné orgány k uplatnění zájmu)		
ZAMĚSTNAVATEL (odborně způsobilá osoba k zajišťování úkolů v prevenci rizik a lékař poskytující pracovnělékařské služby)	ZAMĚSTNANEC (odborová organizace, zástupce pro BOZP)	STÁT (SÚIP, orgány ochrany veřejného zdraví a další)
ochrana před snížením produktivity práce, hrazením náhrad mzdy nebo platu, snížením konkurenceschopnosti, zvyšování nákladů, soudního vyrovnání atd.	ochrana zdraví, jako součást svého potenciálu uplatnění se na trhu práce	ochrana před zvýšením sociálních výdajů, ochrana svých investic do občanů
zdraví zaměstnanců je vstupním kapitálem		

Obrázek 1: Zájem o zajištění BOZP

Zdroj: (Neugebauer, 2016)

4.8. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Jak již bylo shora uvedeno, odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek. Zaměstnavatel má tedy povinnost nahradit škodu zaměstnanci i přes dodržení svých povinností, jenž vyplývají z právních předpisů. (Bělina, 2014) Existují však případy, kdy může být zaměstnavatel zproštěn odpovědnosti a to buď zčásti nebo zcela. Zákoník práce tyto případy stanovuje taxativně.

Podle ust. § 370 odst. 1 Zpr se zaměstnavatel zproští zcela své odpovědnosti, pokud postižený zaměstnanec zaviněně porušil předpisy a pokyny BOZP, s nimiž byl řádně seznámen a soustavně se po něm vyžadovaly např. formou přezkoušení či povinných školení. Musí se také jednat o konkrétní předpisy, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Předpisy obecného charakteru, podle kterých si má každý počínat tak, aby neohrozil své zdraví nebo zdraví někoho jiného, nemůžou mít za následek zproštění odpovědnosti. (Kocourek, 2016)

Dalším případem je situace, kdy si zaměstnanec způsobí škodu v důsledku opilosti nebo jiných návykových látek, přičemž zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. (Vysokajová, 2015) V této situaci je třeba rozlišit opilost a požití alkoholu. Opilost je

důsledkem použití alkoholického nápoje. Tyto dva výrazy tedy nelze zaměňovat. Zda byl zaměstnanec po požití alkoholu opilý či nikoliv, rozhodne znalecký posudek. Při každém šetření je třeba brát na vědomí, že se vždy nemusí objevit relevantní důkazy a tyto okolnosti mohou být tak často předmětem soudního sporu. (Kocourek, 2016) Pokud si zaměstnanec způsobí pracovní úraz pod vlivem alkoholu, bude zapotřebí tedy posoudit, zdali požil takové množství, které bylo příčinou pracovního úrazu. Zaměstnavatel se své odpovědnosti nezproští, jestliže mohl úrazovému ději zabránit např. kdy nadřízený vedoucí umožnil opilému zaměstnanci pracovat, avšak na první pohled bylo evidentní, že se zaměstnanec motá a je opilý.

Případy, kdy se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti zčásti, jsou uvedeny v ust. § 270 odst. 2 a 3 ZPr. Částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele nastává za podmínek uvedených výše (pro úplné zproštění) s tím rozdílem, že tyto podmínky jsou pouze jednou z mnoha další možných příčin vzniku škody, bez jejichž souhrnu by ke škodě buď nedošlo vůbec, a nebo by byl její rozsah menší. Stav zaměstnance a jeho jednání totiž ovlivnil výši škody. (Kocourek, 2016)

Zaměstnavatel se může zprostit své odpovědnosti také za okolnosti, že škoda vznikla zaměstnanci v důsledku jeho počínání, které bylo v rozporu s obvyklým způsobem chování. Zaměstnanec tedy neporušil žádné předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, avšak jeho jednání bylo lehkomyšlné a vzhledem ke své kvalifikaci si musel být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Lehkomyšlné jednání se posuzuje podle kvalifikace a zkušeností zaměstnance, a tedy v každém případě individuálně. Nelze za něj považovat chování vyplývající z rizika práce nebo běžnou neopatrnost. (Bělina, 2014)

Podle ust. § 271 ZPr je zproštění odpovědnosti zaměstnavatele vyloučeno, pokud dojde k újmě na zdraví při odvrácení hrozící škody nebo při nebezpečí na životě nebo zdraví. Zaměstnanec však nesmí sám tento stav úmyslně vyvolat.

4.9. Náhrada škody

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnanci v rozsahu, v jakém za škodu odpovídá. Zaměstnanci náleží náhrada za:

- a) ztrátu na výdělků (po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení);
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění;
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením;
- d) věcnou škodu.

Náhrada škody za ztrátu na výdělků během pracovní neschopnosti se vypočítá pomocí rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a plnou výší náhrady platu nebo mzdy v prvních 14 dnech. V dalších dnech je pak výpočet stanoven rozdílem mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady nemocenského. Zaměstnanec má také nárok na náhradu za první tři dny pracovní neschopnosti, za které jinak náhrada nenáleží.

U náhrady škody za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se částka vypočítá ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před škodou a výdělkem po pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, kde se případně připočte invalidní důchod. Na tuto náhradu má zaměstnanec nárok nejdéle po dobu, kdy dovrší jeho věk 65 let, nebo do data přidělení starobního důchodu. (Soušková, 2014)

Zatímco u výše uvedených náhrad (tj. za ztrátu na výdělků), kde se částky vyplácí pravidelně vždy za určité období, existuje i náhrada jednorázová. Je to náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění. Bolestí se rozumí duševní a tělesné strádání, které bylo způsobeno poškozením zdraví při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání. (Kocourek, 2017) Ztížení společenského uplatnění je nepříznivý vliv poškození zdraví, jeho následků a dopadů, jež omezují společenské postavení poškozeného při uspokojování svých potřeb. V praxi určuje ztížení společenského uplatnění odborný lékař, avšak ani pro něho nemusí být vždy snadné vypracovat odpovídající posudek. Odškodnění za bolest a ztížení společenského postavení je posuzováno podle bodového ohodnocení. Současně je odškodnění upraveno nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Náhrada za účelně vynaložené náklady se poskytují tomu, kdo je vynaložil hned poté, kdy byly použity. (Soušková, 2014) Jedná se především o náklady spojené s léky, dietním stravováním nebo cesty do zdravotnických zařízení. Za náklad se dá také považovat i pomoc osoby, která se starala o zdravotní stav poškozeného.

Náhrady za věcnou škodu nemusí být vždy spojené s věcmi, ale může to být například i odměna pro osobu, která poškozenému nakupovala, vařila a uklízela.

Pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, zaměstnavatel je povinen poskytnout pozůstalým následující náhrady:

- a) za účelně vynaložené náklady spojené s léčením;
- b) za přiměřené náklady na pohřeb;
- c) na výživu pozůstalých;
- d) jednorázové odškodnění pozůstalým;
- e) na věcné škody.

Náklady spojené s léčením se vyplácí vždy tomu, kdo je vynaložil. Pokud si je hradil zaměstnanec sám, na náhradu nemají nárok žádné jiné osoby. Nárok nemají ani tehdy, kdy nebyly vynaloženy účelně, resp. ke vztahu k následkům pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Stejně tomu tak je i u nákladů na pohřeb. Vyplácejí se tomu, kdo je uhradil. Jedná se především o cenu pohřbu vyúčtovanou pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, pomník, úpravy hrobu apod. Pro některé náhrady jsou stanoveny limity. Je to např. jedna třetina na smuteční ošacení pro osoby blízké nebo nejméně 20 000 Kč na pomník či náhrobní desku. (Kocourek, 2017)

Nároky na náhradu na výživu pozůstalých nejsou závislé na tom, zda poškozený zaměstnanec sám uplatnil nároky na náhradu škody či nikoliv. Pozůstalými jsou osoby, které zemřelý zaměstnanec vyživoval nebo byl povinen vyživovat. Jedná se o pravidelný a soustavný příjem prostředků na výživu v peněžní či jiné formě. Nárok nemají osoby, jež dostávaly od zemřelého pouze občasné jednorázové dary. Okruh pozůstalých osob nelze vymezovat ani podle příbuzenského poměru. (Kocourek, 2017) Náhrada se poskytuje do doby, do které by tuto povinnost měl sám zemřelý vůči pozůstalým. Např. do doby, kdy nezaopatřené dítě ukončí školu a nastoupí do práce. Nejdéle však do věku 65 let nebo do

důchodového věku. Pokud zaměstnanec vyživoval jednu osobu, tato osoba bude mít nárok na 50% průměrného výdělku zaměstnance před úmrtím. Vyživoval-li více osob, z jeho průměrného výdělku se stanovuje 80% pro pozůstalé. (Tomšej, 2018)

Pozůstalému manželovi náleží jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Na stejnou částku mají nárok i nezaopatřené děti a rodiče zaměstnance, pokud s nimi žil v jedné domácnosti. (Bělina, 2014)

4.10. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Povinné zákonné pojištění se vztahuje na každého zaměstnavatele, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Výjimkou jsou zaměstnavatelé, kteří mají postavení organizační složky státu. Důvodem pojištění je především riziko, že menší zaměstnavatelé nemusí být tolik ekonomicky silní, aby byli schopni nahradit škodu vzniklou vážným pracovním úrazem či nemocí z povolání. Pokud zanikne zaměstnavatel a jeho práva a povinnosti nepřecházejí na jiného zaměstnavatele, poškozený zaměstnanec má nárok vůči pojišťovně, aby mu uhradila škodu v takovém rozsahu, v jakém byl povinen uhradit ji sám pojištěný zaměstnanec. (Bělina, 2014)

Podle Neugebauera (2016) je zákonné pojištění bráno jako určitá forma ochrany zaměstnavatele. Tato ochrana ovšem neplatí stoprocentně, i když se může na první pohled zdát, že se vzniklá škoda nijak neprojeví v nákladech zaměstnavatele. Dokonce z hlediska ekonomického je zákonná pojistka do jisté míry chápána pozitivně, avšak pravda je trochu jiná. Například při vzniku pracovního úrazu dochází k mimořádným nákladům, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro celou společnost. (Oliphant, 2012) Tyto náklady se dají rozdělit na dva druhy. Jedním z nich jsou náklady přímé, kam spadá např. snížení výkonu a produktivity, náklady spojené s náhradou škody apod. Dále vznikají náklady nepřímé, které jsou spojené s výdaji na léky, zdravotnickým materiálem, ozdravnými pobyty, náklady právního útvaru či na úrazovou statistiku. Výši nepřímých nákladů nelze započítat přímo do pracovního úrazu.

Ze shora uvedeného tedy vyplývá, že náhrada škody za pracovní úraz je pouhou částí nákladů, které zaměstnavateli reálně vzniknou. Z konkrétního pracovního úrazu, který se stal zaměstnanci při manipulaci s břemenem, uvádí Neugebauer (2016), že po propočítání celkové částky uhradila pojišťovna pouhých 20%. K tíži zaměstnavatele šlo tak 80% nákladů, jež snížily jeho zisk.

Zaměstnavatelé by se proto měli více zaměřovat na prevenci pracovních úrazů. Měli by se dostatečně věnovat problematice BOZP, prosazovat ji a především ukázat svým zaměstnancům, její důležitost. Zaměstnanci by měli brát bezpečnost vážně, být přesvědčeni, že je to pro ochranu jejich zdraví, a ne ji vnímat jako něčí výmysl či zbytečné příkazy.

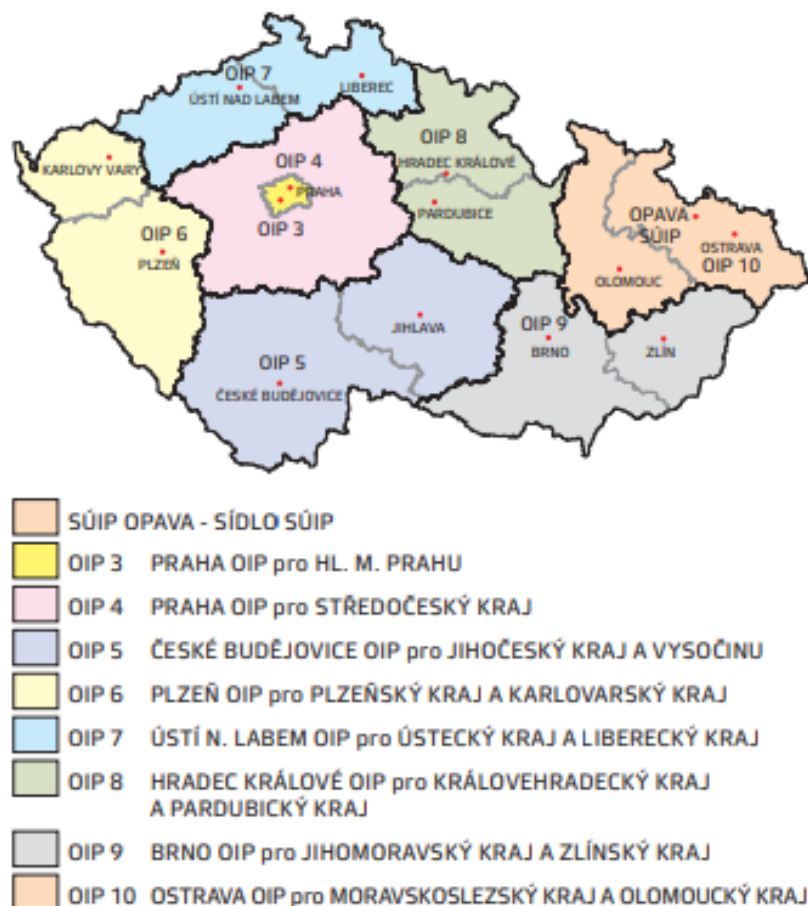
5. Předcházení vzniku pracovních úrazů

Pracovní úrazy, se kterými se můžeme setkat na všech pracovištích, jsou zcela běžnou součástí pracovního prostředí. Obecně mezi nejrizikovější prostředí patří práce ve stavebnictví. Pracovní úraz se ale také může přihodit v opomíjeném kancelářském prostředí. Proto je kladen velký důraz na prevenci a stanovují se pravidla a opatření, jež mají pomoci předcházet vzniku pracovních úrazů. Jedním z nejdůležitějších kontrolních orgánů je Státní úřad inspekce práce.

5.1. Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce (zkráceně SÚIP) byl založen 1. června 2005 se sídlem v Opavě. Je orgánem státní správy, který je podřízený Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jeho kompetence a pravomoci jsou upraveny zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Mezi nejdůležitější cíle SÚIP patří prevence, resp. snaha o předcházení negativních stavů jako jsou pracovní úrazy, nemoci z povolání apod. Hlavním úkolem tohoto úřadu je kontrolní činnost v oblasti pracovního práva. SÚIP dohlíží na povinnosti vycházejících z pracovněprávních vztahů, vyžaduje odstranění nedostatků, popřípadě ukládá pokuty za přestupky. Vedle kontrol poskytuje úřad také poradenské a konzultační činnosti, které se týkají pracovních vztahů.

Pod státní úřad inspekce práce spadá osm oblastních inspektorátů práce (zkráceně OIP), které se dělí podle krajů, kde působí. Na každé dva kraje ČR je určen jeden inspektorát. Na obrázku č.3. jsou uvedeny jednotlivé kraje a jejich přidělený oblastní inspektorát. Liberecký kraj spadá společně s Ústeckým krajem pod inspektorát práce, který má své sídlo v Ústí nad Labem.



Obrázek 2: Územní působnost OIP

Zdroj: (SÚIP, 2019)

5.2. Kontrolní činnosti oblastních inspektorátů

Nejdůležitější prevencí pro předcházení vzniku pracovních úrazů jsou kontroly. Kontrolní činnost oblastních inspektorátů se dělí podle specializace na oblast pracovněprávních vztahů, BOZP a vyhrazených technických zařízení (zkráceně VTZ) a na oblast směřující k úseku zaměstnanosti. Prevence pracovních úrazů spadá pod oblast BOZP a VTZ. V této oblasti působí jednotliví inspektori, jejichž kontroly se dále dělí podle oboru např. zemědělství, lesnictví, průmysl, doprava apod.

Kontroly jsou prováděny na základě ročního programu nebo obdržených podnětů. Roční program je stanovený SÚIP a schválený Ministerstvem práce a sociální věcí. Kontroly podle programu nejsou striktně dané a inspektoři mají tak větší volnost. Je zde stanovený pouze počet kontrol, který musí vykonat. Avšak užitečné pro ně mohou být informace z minulých let např. počty úrazů v různých odvětvích. Na základě toho se totiž mohou inspirovat. V ročním programu také bývá stanovená účast při kolaudaci nového objektu či pracoviště. Inspektoři zde dohlíží na to, zdali jsou dodrženy základní věci např. umístění dveří, oken či strojů.

Druhou skupinou jsou kontroly prováděné podle podnětů od zaměstnanců, odborů nebo dalších skupin lidí např. žijících v blízkém okolí. Podnětem je i hlášení o pracovním úrazu, které povinně zasílají zaměstnavatelé. V tomto případě je na uvážení daného inspektorátu, zda zahájit kontrolu či nikoliv. Zpravidla se rozhoduje podle závažnosti úrazu. Avšak výjimkou jsou smrtelné úrazy, kde se kontroly provádí vždy. V praxi se někdy stává, že zaměstnavatel poruší svou povinnost a nepošle záznam o vzniklém úrazu. Inspektorát se sice o úrazu dozví, ale daleko později a místo úrazu už není v takovém stavu, v jakém bylo. Potom tedy bývá mnohem těžší oblast prozkoumat a najít potřebné důkazy. Policie sice hned po příjezdu prostor vyšetří, ale jejich práce je trochu jiná. Pořízené fotky od policie pak nemusí inspektorovi pomoci v tom, co hledá (např. zdali měl pracovník postroj při pádu ze střechy).

Při kontrolách inspektoři prozkoumávají, zdali firmy plní své povinnosti. Jednou z těchto povinností jsou různá školení. Zaměstnavatelé by měli seznamovat své zaměstnance s konkrétními věcmi, které souvisí s danou prací. Pro jejich praxi totiž není důležité znát zákony a paragrafy, ale konkrétně vyškolit pracovníka např. pro manipulaci s vozíkem. Další kontrolovanou oblastí je celé pracoviště. Inspektoři fyzicky procházejí jednotlivé části, prohlížejí uspořádání místa a jeho značení. Důležitým nedostatkem často bývá málo pracovního místa a zhuštěný prostor zapříčiněný rozrůstající se firmou. Dále kontrolují inspektoři také stavy strojů, a jestli mají zaměstnavatelé k dispozici povinný návod výrobce, podle kterého dělá příslušný pracovník kontroly a jejich následnou dokumentaci. Ta poté slouží jako důkaz o tom, že se o stroje starají a v jaké míře. Co se týče ověřování zdravotní způsobilosti pracovníka, i to spadá do kompetence inspektora. V neposlední řadě je důležitou součástí prováděných kontrol i používání osobních ochranných pracovních

prostředků (zkráceně OOPP). Tyto prostředky přiděluje zaměstnancům zaměstnavatel a jeho povinností je, aby dohlížel na jejich užívání.

Po provedení všech kontrol si inspektoři zaznamenají výsledky a následně ukončí šetření. Jejich zákonnou povinností je poskytnutí alespoň stručného vysvětlení těm, kteří podali podněty či stížnosti na kontrolovaného zaměstnavatele. V případě zjištění nedostatků nebo porušení povinností, proběhne poučení o tom, jak tyto závady odstranit a v jakém čase. Přestupky mohou být různého charakteru. Mezi drobné vady patří např. nedostatek místa na pracovišti, úzké průchody apod. Inspektoři proto obvykle v těchto situacích pokuty neudělují, avšak zaměstnavatelé musí do určité doby nedostatky odstranit a prostřednictvím zprávy uvědomit inspektorát, že se tak stalo. Dále je pak na inspektorovi, kdy si napravené nedostatky zkontroluje. Mezi závažné porušení patří např. revize elektroinstalace, revize drobných spotřebičů (prodlužovací kabely, vrtačky), chybějící návod výrobce apod. Stává se, že mají firmy své vlastní zkonstruované stroje, ale i tady je zapotřebí návod pro obsluhu a školení. V případě více závažných přestupků, kdy celý systém bezpečnosti nefunguje, ukládají inspektoři nemalé pokuty.

Vedle kontrol se řadí do prevence i různé přednášky ohledně bezpečnosti. Některé firmy dokonce žádají inspektory o prezentování svých zkušeností zaměstnancům. Tyto přednášky mohou být velmi poučné, protože z konkrétních případů, které se staly jinde, si může vzít daná firma příklad.

Ve většině případů mívá prevence kladný ohlas. Najdou se dokonce i tací, kteří se v prevenci angažují dobrovolně a nad rámec zákonných povinností. Příkladem je „preventista“ BOZP. Tato funkce není v legislativě zakotvená a jedná se pouze o dobrovolnou formu zapojení se. S negativními reakcemi se inspektoři ovšem také setkávají. Především u menších firem, kde zpravidla bývá celé pojetí BOZP jako zbytečná ztráta času. Naopak velké firmy více chápou důležitost bezpečnosti a především prevence. Je potřeba si uvědomit, že velkou roli hrají také zaměstnanci a jejich spolupráce. Ne vždy se dá spoléhat jenom na techniku. V určitých situacích je to právě člověk, který může zajistit bezpečí.

6. Pracovní úrazy z pohledu inspektorátu práce

Od roku 2012 byl Státní úřad inspekce práce pověřen do role zpracovatele zpráv o pracovní úrazovosti v České republice. Stalo se tak na základě rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí. Důvodem bylo ukončení povinnosti statisticky evidovat úrazovost Českým statistickým úřadem.

Hlavním zdrojem čerpání SÚIP pro vypracování ročních zpráv je především vlastní informační systém. Ten je tvořen záznamy od zaměstnavatelů o pracovních úrazech. Dalším vlastním zdrojem jsou i kontroly příčin pracovním úrazů a jejich šetření. Druhým důležitým zdrojem jsou informace od Českého báňského úřadu, který rovněž přijímá záznamy od zaměstnavatelů.

Dle nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb. jsou zaměstnavatelé povinni vést elektronickou či listinnou evidenci o všech pracovních úrazech v knize úrazů. Jedná se tedy i o úrazy, které na první pohled nevypadají vážně např. drobné poranění či odřeniny. Po pár dnech se ale může z drobného poranění vyvinout daleko závažnější zdravotní problém a evidence úrazu je pak při potencionálních sporech velmi důležitá.

Pracovní úrazy se dělí podle své závažnosti následovně:

- smrtelné (na jehož následky zaměstnanec do jednoho roku zemře),
- závažné (s délkou hospitalizace delší než pěti dnů);
- ostatní s pracovní neschopností delší než tři dny;
- ostatní s pracovní neschopností do tří dnů nebo bez pracovní neschopnosti.

Pracovní úrazy bez pracovní neschopnosti nebo s neschopností do tří dnů nemusí zaměstnavatel nikde ohlašovat. U ostatních druhů pracovních úrazů je jeho povinností úraz ohlásit příslušným orgánům, a to nejpozději do pěti pracovních dnů. Jedním z nich je Státní úřad inspekce práce. Na základě těchto údajů pak může úřad zpracovávat statistiky úrazovosti. Záznam o pracovním úraze musí obsahovat údaje, které jsou uvedeny na obrázku č. 3.

Jméno a příjmení úrazem postiženého zaměstnance:	Datum a hodina úrazu:	Místo, kde k úrazu došlo (typ pracoviště):	
Činnost, při níž k úrazu došlo (typ práce při úrazu s určitou délkou trvání, nikoliv konkrétní úkon):	Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:	Celkový počet zraněných osob:	
	Druh zranění a zraněná část těla (kódy podle údajů, které jsou uvedeny na zadních deskách této knihy): kód druhu zranění kód části těla	Druh úrazu*: <input type="checkbox"/> bez dočasné pracovní neschopnosti <input type="checkbox"/> s dočasnou pracovní neschopností do tří dnů <input type="checkbox"/> s dočasnou pracovní neschopností delší než tři dny (bez hospitalizace nebo s hospitalizací do pěti dnů) <input type="checkbox"/> s dočasnou pracovní neschopností delší než tři dny a s hospitalizací delší než pět dnů (i jen předpoklad) <input type="checkbox"/> smrtelný	
Popis úrazového děje:			
Zdroj 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	Příčiny úrazu*: <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika <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	Jména svědků úrazu: Poznámka (např. adresa osoby, jež byla zdrojem úrazu, důvod opožděného zapsání do knihy):	
Údaje zaznamenal			
dne:	jméno:	pracovní zařazení:	podpis:

Obrázek 3: Vzor záznamu pracovního úrazu

Zdroj: (Neugebauer, 2017)

6.1. Pracovní úrazovost v České republice

Sledování pracovní úrazovosti pomáhá zjistit, zda jsou jednotlivá opatření účinná. Vývoj pracovních úrazů se porovnává za jednotlivé roky a jsou zaznamenány ve zprávách o úrazovosti. Obsahem těchto zpráv je především celkový počet pracovních úrazů s pracovní neschopností. Úrazy jsou pak evidovány podle toho, do jaké kategorie spadají. Zaznamenávají se tedy úrazy s pracovní neschopností delší než tři dny, s hospitalizací nad pět dnů a především smrtelné případy. Co se týče dalších ukazatelů, SÚIP eviduje také kraje, odvětví, příčiny a zdroje vzniku úrazů.

6.2. Pracovní úrazy v roce 2017

Poslední uveřejněné údaje o pracovní úrazovosti jsou za rok 2017. Tyto údaje se vztahují k 4 671 825 osobám, které mají nemocenské pojištění. Státní úřad inspekce práce zaznamenal za tento rok celkem 47 491 pracovních úrazů s pracovní neschopností. Tento počet je srovnatelný s předchozím rokem, kdy bylo zaznamenáno o 112 úrazů méně. Co se týče rozdělení úrazů z hlediska pohlaví, je zde znatelný rozdíl. Z celkového počtu případů na muže 68,6% a na ženy 31,4% pracovních úrazů. Tento rozdíl může být dán např. strukturou zaměstnanosti. Obecně pracují muži v rizikovějších odvětvích než ženy, tj. ve stavebnictví, lesnictví, zemědělství či technické oblasti. Ženy naopak pracují v bezpečnějším prostředí, kde úrazovost není tak častá.

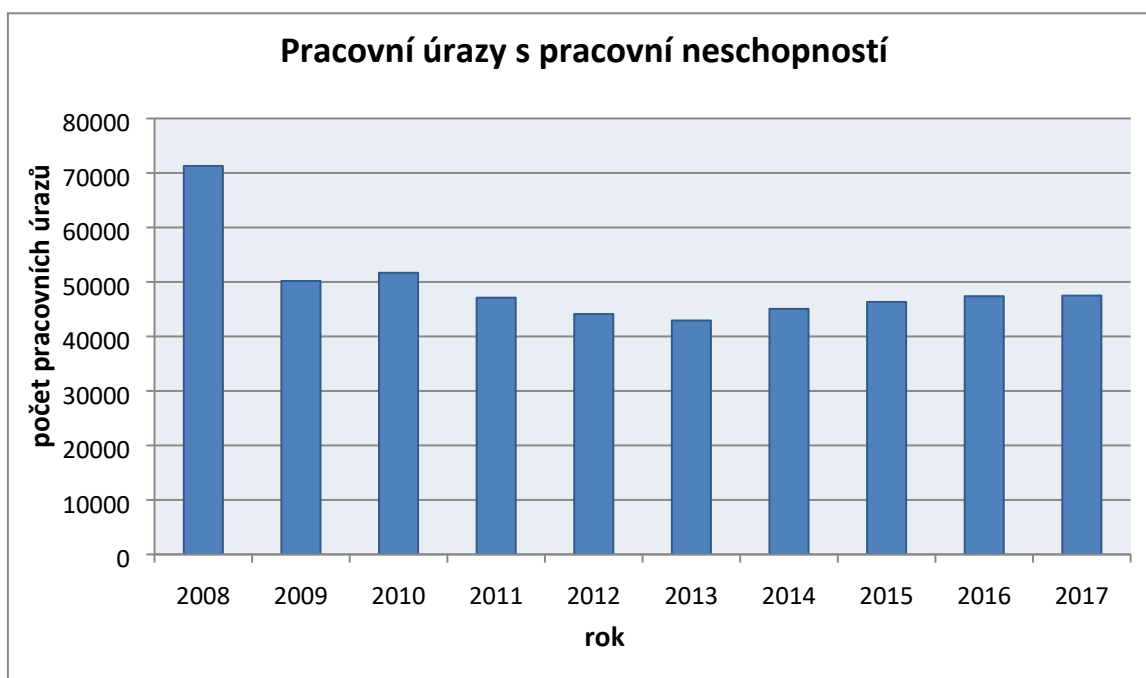
Rok 2017 s sebou přinesl celkem 95 smrtelných úrazů, z nichž 4 se staly ženám. Ve srovnání s rokem 2016 je počet o 9 úrazů menší. Nejvíce smrtelných úrazů se stalo v Středočeském kraji a naopak nejméně v kraji Libereckém. Ve 4 smrtelných případech bylo zjištěno požití alkoholu. Dále pak 3 úrazy se staly v zahraničí. Co se týče zdrojů smrtelných úrazů, nejvíce byla zaznamenána skupina dopravních prostředků.

Počet pracovních úrazů s neschopností delší než tři dny byl 46 870. I v tomto případě je zaznamenán nárůst, a to o 157 úrazů oproti předchozímu roku. Nejčastějším zdrojem této kategorie úrazů byla skupina zdrojů „materiály, břemena, výrobky, stroje“. Co se týče pracovních úrazů spadajících do kategorie závažné, tj. s délkou hospitalizace více než pět dnů, SÚIP jich zaznamenal celkem 1147. Pro porovnání s rokem 2016 se hodnota snížila o 200 úrazů, což je nemalé číslo. I pro tuto skupinu úrazů byl Středočeský kraj místem, kde se stalo nejvíce zranění. V 69 případech bylo opět zaznamenáno požití alkoholu a 3 případy byly ze zahraničí. Nejvíce vyskytujícím zdrojem pro vážné úrazy byla skupina „budovy, konstrukce, povrchy“.

Nejčastější příčinou všech pracovních úrazů za rok 2017 byla skutečnost, že postižení zaměstnanci odhadli nedostatečně hrozící riziko. Aby tedy byla prevence opravdu účinná, je zapotřebí vzájemná spolupráce. Pokud plní zaměstnavatel svou roli v zajištění bezpečnosti vážně a svědomitě, avšak jeho zaměstnanci ji berou lehkomyšlně, nebude to nikdy fungovat.

6.3. Vývoj pracovních úrazů v letech

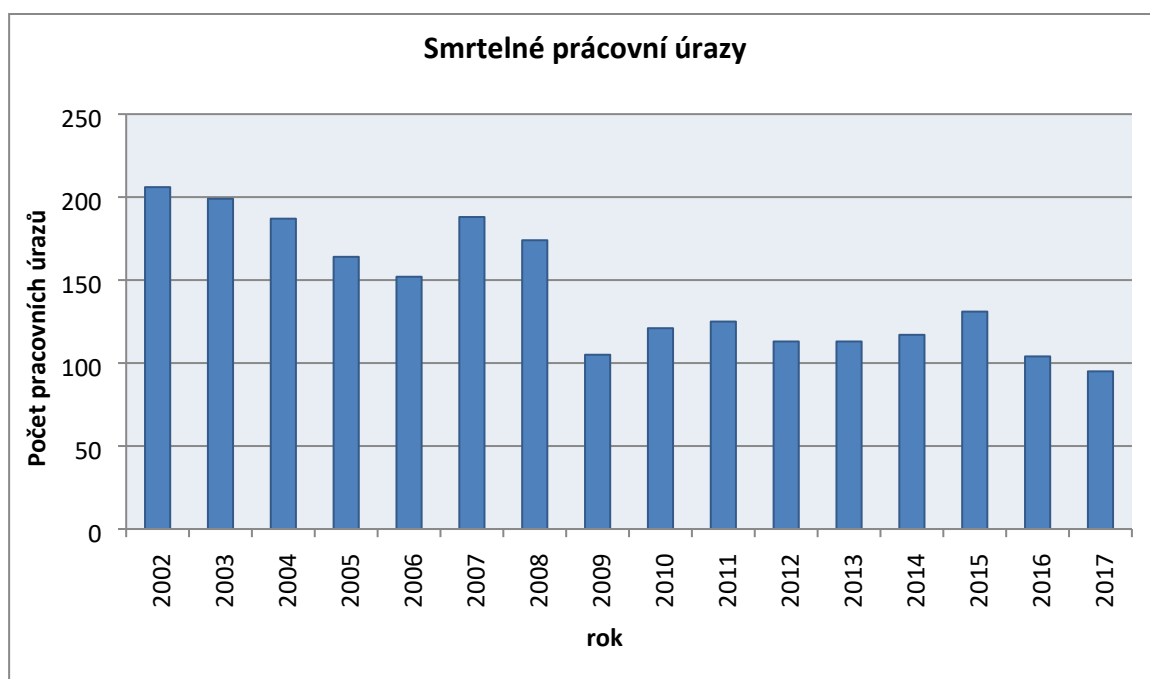
Vývoj pracovních úrazů, které si vyžádaly pracovní neschopnost, je zaznamenán na grafu níže. Z tohoto grafu je patrné, že po roce 2008 se počet úrazů zmenšoval až do roku 2013. Od tohoto roku poté zaznamenával SÚIP každoroční mírný nárůst. Pokud porovnááme vývoj úrazů za delší období, je zřejmé, že veškerá bezpečnost a především prevence je účinná a má smysl. Díky dostatečně věnované pozornosti problematice BOZP je pracovní prostředí bezpečnější. Příčina mírného nárůstu pracovních úrazů s pracovní neschopností od roku 2013 tedy není v tom, že by současná BOZP byla nedostatečná a neposouvala se kupředu. Důvodem, proč se v posledních pár letech nedaří čísla zmenšit, může být např. to, jak lidé přistupují ke svému zdraví. Posledním pozorovatelným trendem je, že lidé často využívání pracovní úraz ve svůj prospěch. Pobyt v nemocnicích si protahují na co nejdelší možnou dobu. Najdou se dokonce i tací, kteří si společně s léčením pracovního úrazu nechají léčit i jiné zdravotní problémy. Ovšem to už s pracovním úrazem nemá nic společného. Často svůj úraz zveličují a snaží se o uznání nemoci z povolání. Chtějí tak od svého zaměstnavatele dostat co nejvyšší odškodnění. Je tedy nepochybné, že tento trend ovlivňuje statistiky.



Obrázek 4: Vývoj pracovních úrazů s pracovní neschopností

Zdroj: Vlastní zpracování (dle SÚIP)

Druhý graf ukazuje vývoj smrtelných pracovních úrazů. Pro jejich závažnost a kvůli lepšímu porovnání je uvedeno delší časové období, tj. od roku 2002. Z grafu je patrné, že se situace v průběhu 15 let výrazně zlepšila. Tady má prevence velkou zásluhu. Smrtelný pracovní úraz znamená pro firmu obrovskou finanční zátěž. Firmy si tedy více uvědomují, co by pro ně mohlo znamenat, kdyby jim pracovník zemřel. Co se týče obyčejných pracovníků, u nich funguje nejvíce, když se nějaký smrtelný úraz přihodí v jejich firmě. Takový pracovník následně rychle pochopí, že stačí opravdu málo a stane se neštěstí. Uvědomí si, že je bezpečnost na prvním místě a dále hodnotí prevenci pozitivně. Společnými silami pak budují takové prostředí, kde se podobný případ již neopakuje.



Obrázek 5: Vývoj smrtelných pracovních úrazů

Zdroj: Vlastní zpracování (dle SÚIP)

6.4. Vliv prevence na počet pracovních úrazů

V současné době je počet pracovních úrazů mnohem menší než kdysi, a to především díky prevenci. Velký zájem o bezpečnost mají nejen zaměstnavatelé, ale také jejich zaměstnanci, což k předcházení vzniku pracovních úrazů velmi přispívá. Aby totiž prevence byla opravdu účinná, měl by být kladný přístup k bezpečnosti u všech stran stejný. Pokud tedy bude zaměstnavatel maximálně usilovat o co nejbezpečnější prostředí a věnovat mu dostatečnou pozornost, avšak postoj jeho zaměstnanců bude lhostejný, pak prevence selže. V každém případě se nedá spoléhat jenom na techniku. Jsou to právě lidé, kteří mohou v některých situacích jako jediní odvrátit nebezpečí. Zaměstnavatel by tedy měl najít způsob, jak přesvědčit své zaměstnance ke spolupráci, např. formou odměn či prémie.

Na závěr lze říci, že investice do prevence se zaměstnavateli vyplatí. Pozitivní věcí je, že si to mnozí zaměstnavatelé uvědomují. Kontroly prováděné inspektorátem práce se tak stávají kladnými a firmy je berou jako možnost se něco nového naučit či změnit to, co dělají špatně. Pokud tedy zůstane jejich přístup stejný, pracovní prostředí by mohlo být ještě bezpečnějším místem, než je nyní.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo detailně popsat téma zabývající se odpovědností zaměstnavatele za škodu v pracovním právu. Za pomoci odborné literatury byla vysvětlena teoretická východiska potřebná pro orientaci v dané problematice. Po teoretickém vymezení bylo dalším cílem poukázat na důležitou roli prevence v oblasti pracovních úrazů a jaký je její vliv na celý vývoj a současný počet úrazů v České republice.

Velký důraz byl kladen na pracovní úrazy a jejich preventivní opatření. Předcházení vzniku pracovních úrazů by mělo být nejvyšším zájmem zaměstnavatele. Vysoká úrazovost pro něho totiž znamená negativní ekonomické dopady, které souvisí například s tím, že se výrazně projeví v jeho zisku. Dostatečně věnovaná pozornost prevenci se zaměstnavateli prokazatelně vyplatí. Náklady za pracovní úraz mnohdy vykazují nemalé částky, které pojišťovny uhradí jen zčásti. Zbytek jde tak k jeho tíži. Nejsou to ovšem jenom peněžité částky, které ho negativně poškodí. Pracovní úrazy mohou ovlivnit i jeho dobrou pověst. V pracovním prostředí, kde není bezpečno, nebude chtít žádný zaměstnanec pracovat. Stejně tak se může úrazovost projevit i ve vztahu s odběrateli či dodavateli, kteří s ním rovněž nebudou chtít spolupracovat, a to především ze svých zásad a společenské odpovědnosti.

Státní úřad inspekce práce hraje velmi důležitou roli v prevenci. Jeho snahou je hlavně to, aby nedocházelo k žádným úrazům. Preventivní kontroly pomáhají objevit nejen nedostatky, ale jejich funkcí je i poskytovat různé rady a doporučení, jak daleko lépe zlepšit dosavadní bezpečnost. Preventivní činnost úřadu má vedle velkého množství pozitiv i nějaké nedostatky. Jedním z nich je například to, že inspektoři nemohou ukládat pokuty na místě. Návrh na udělení pokuty musí nejdříve projít právním oddělením a následným posouzením, zda je pokuta oprávněná. Tento proces je velmi zdlouhavý a prevence není okamžitě vidět. Mnohdy se pak stává, že zaměstnavatel do té doby svůj podnik raději prodá a závazek jde k tíže novému majiteli. To poté způsobuje časté spory, protože nový zaměstnavatel pokuty samozřejmě platit nechce. Daleko účinnější by bylo, aby se alespoň pokuty nižších částek udělovaly na místě a zaměstnavatel je tak zaplatil v nejbližší možné době. Do procesu posuzování a schvalování by se zařadily jenom vysoké částky, jenž vznikly na základě závažnějších prohřešků.

Lze konstatovat, že s ohledem na to, kolik bylo úrazů před 10 lety s porovnáním současného stavu, je situace mnoho lepší. Kladný přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci má obrovskou zásluhu. Prevence je tak ve většině firem hodnocena pozitivně a tím se stává efektivnější. Stejně tak i u zaměstnanců, kteří si mnohem více uvědomují, že není nic důležitějšího než jejich zdraví.

Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, et. al. 2017. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978.80.7400.667.8.

BĚLINA, Miroslav. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav, et. al. 2014. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-283-0.

GERLOCH, Aleš. 2017. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-652-1.

JOUZA, Ladislav. 2018. *Základy pracovního práva*. Praha: Ústav práva a právní vědy. ISBN 978-80-87974-19-3.

KOCIÁNOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. 2015. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-813-0.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. 2016. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-616-6.

NEUGEBAUER, Tomáš. 2016. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-106-4.

NOVOTNÝ, Petr, Pavel KOUKAL a Eva ZAHOŘOVÁ. 2014. *Nový občanský zákoník: náhrada škody*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5165-8.

OLIPHANT, Ken, Gerhard WAGNER a Christian ALUNARU. 2012. *Employers' liability and workers' compensation*. Boston: De Gruyter. ISBN 978-3-11-026996-3.

SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. 2014. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-2067-4

SPIRIT, Michal. 2014. *Úvod do studia práva*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5280-8.

TOMŠEJ, Jakub. 2018. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3471-2.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-955-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. 2018. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní. ISBN 978-80-7408-158-3.

Seznam právních předpisů

Nařízení vlády č. 170/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Zákon č. 2/ 1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 89/2017 Sb., občanská zákoník

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých internetových zdrojů

WEI, Jiuchang, Lei ZHOU, Fei WANG a Desheng WU. 2014. Work safety evaluation in Mainland China using grey theory. *Science direct* [online]. [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0307904X14003369?fbclid=IwAR1Jn1_zIHjFvHxfHxGQdTjauCmrj9pUzS2U0PWbg6J3Ugw0V-yD0W5IMY

MRKVIČKA, Petr. 2018. Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017. *Výzkumný ústav bezpečnosti práce* [online]. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2017>

SARAFÍN, Čestmír. 2016. Aktuální přístupy k inovativnímu pojetí vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *Databáze článků ProQuest* [online]. [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/1898076727/147B1C90573F40EDPQ/1?accountid=17116>

Státní úřad inspekce práce. [online]. SÚIP. 2019 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/>

SÚIP. 2018. *Zpráva o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2017*. [online]. Státní úřad inspekce práce, 2018 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-daeb2e5b66a8127ff6e7c18f90d66135/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2017.pdf