

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Katedra práva**

Studijní program: 6208N Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Věra Švejdová

Autor:

Blažencová Diana

České Budějovice

2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: Diana Blažencová

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Název tématu: Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu

Anglicky:

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

Cíl práce:

Cílem diplomové práce je vymezení odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škody způsobené v pracovně právním v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Teoretická část se pak promítne do praxe v konkrétním objektu a na základě zjištěných výsledků a porovnání se připraví návrhy na řešení zjištěných rozporů.

Osnova:

1. Úvod, vymezení pojmů
2. Literární rešerše
3. Cíle a metodika
4. Vlastní praxe
5. Zhodnocení dosavadní práce a stanovení návrhů a nových řešení – závěr
6. Použitá literatura

Rozsah grafických prací: Dle potřeby

Rozsah průvodní zprávy: 50-60 stran

Seznam odborné literatury:

ČERMÁK, J. Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 5.vyd. Praha: Eurounion, 2006. ISBN 80-7317-051-5.

JANÁKOVÁ. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 2008. Olomouc: Anag, 2008

ŠUBRT, B. LEIBLOVÁ, DANĚK, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18.vyd. Olomouc: Anag, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5.

Zákon č.40/1964 Sb. Občanský zákoník s komentářem JUDr. Jiří Nesnídal, Poradce (2008)

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, Poradce (2008)

Vedoucí diplomové práce: JUDr. PAEDDR. Věra Švejdová

Datum zadání diplomové práce: 4. února 2008

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2009

L.S

JUDr. Rudolf Hrubý
Vedoucí katedry

Prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
Děkanka

V Českých Budějovicích dne 6. března 2008

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatel vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Chabičovicích 10.4.2009

Diana Blažencová

OBSAH

1. úvod	8
2. Cíle a metodika	10
3. Literární přehled	12
3.1 Pracovně právní vztahy.....	12
3.2 Členění pracovněprávních odpovědnostních vztahů k náhradě škody	13
3.3 Pracovněprávní odpovědnost.....	14
3.4 Odpovědnost zaměstnance za škody.....	15
3.4.1 Obecná odpovědnost (§250 ZP)	15
3.4.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§249 a §251 ZP)	16
3.4.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (§252, §253, §254, §259 ZP)	17
3.4.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§255, §256, §259 ZP).....	19
3.4.5 Uplatňování náhrady škody vůči zaměstnanci (§263, §327 ZP)	19
3.5 Odpovědnost zaměstnavatele za škody.....	20
3.5.1 Obecná odpovědnost (§265 ZP)	20
3.5.2 Odpovědnost při odvrácení škody (§266, §366 ZP)	20
3.5.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech (§226, §267 ZP)	21
3.5.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání (§380 ZP).....	21
3.6 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a s nemocemi z povolání (§105 ZP)	24
3.7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (vyhláška č. 125/1993 Sb.)	25
3.7.1 Povinnosti zaměstnavatele vůči pojišťovně.....	25
3.7.2 Pojistné (§12 vyhlášky č. 125/1993 Sb.)	26
3.8 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§101 ZP).....	26
3.8.1 Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP.....	27
3.8.2 rizika práce (§102 ZP)	27
3.8.3 Kategorizace prací	28
3.8.4 Osobní ochranné pracovní prostředky - OOPP (§104 ZP, nařízení vlády č. 495/2001 Sb.).....	29

3.8.5 Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků (nařízení vlády č. 495/2001 Sb.).....	31
3.8.6 Poskytování ochranných nápojů	31
3.9 Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, organizaci práce a pracovní postupy a bezpečností značky, odborná způsobilost	32
3.9.1 Pracoviště staveb.....	32
3.9.2 Pracovní prostředí na staveništi (§ 3 zákona č. 309/2006 Sb.).....	33
3.9.3 Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy (§ 5 zákona č. 309/2006 Sb.).....	34
3.9.4 Bezpečnostní značky, značení a signály (§ 6 zákona č. 309/2006 Sb.).....	34
3.9.5 Odborná způsobilost (§ 9 zákona č. 309/2006 Sb.).....	34
3.10 Přestupky na úseku bezpečnosti práce (§ 17 zákona č.251/2005 Sb.).....	35
4.VLASTNÍ PRÁCE	37
4.1 Charakteristika stavební firmy Feston s.r.o.	37
4.1.1 Základní informace o firmě	37
4.1.2 Historie firmy a současnost.....	39
4.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	41
4.2.1 Obecná odpovědnost.....	41
4.2.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	42
4.2.3 Odpovědnost za schodek	42
4.2.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	46
4.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	50
4.3.1 Obecná odpovědnost.....	50
4.3.2 Odpovědnost na odložených věcech.....	52
4.3.3 Odpovědnost při odvrácení škody	52
4.3.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání	52
4.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (vyhláška č. 125/1993 Sb.)	58
4.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	58
4.5.1 Osobní ochranné pracovní prostředky	58
4.5.2 Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků	59

4.5.3 Poskytování ochranných nápojů	59
5. Závěr	60
6. summary.....	63
7. seznam použitých zdrojů	66

1. ÚVOD

Právní odpovědnost představuje jeden z nejstarších právních institutů. Je upravována celou řadou právních odvětví veřejného i soukromého práva (obchodní právo, občanské právo, trestní právo, správní právo a také pracovní právo). Jednotlivé oblasti práva mají specifický přístup k odpovědnosti. Společným cílem úpravy ve všech odvětvích, je ale vždy přivést k právní odpovědnosti subjekt, který porušil příkaz daný právní normou. V pracovním právu je tvořena vlastní úprava odpovědnostních vztahů a řeší odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli stejně jako odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Podstatným a nezbytným předpokladem k tomu, aby mohl vzniknout odpovědnostní vztah v pracovním právu, je existence pracovněprávního vztahu. Subjektem odpovědnostního vztahu v pracovním právu může být tedy pouze ten, který má pracovněprávní vztah s jiným subjektem. Objektem odpovědnostního právního vztahu v pracovním právu je ochrana základního pracovněprávního vztahu, který byl porušen a odstranění následků daného porušením. S tím poté úzce souvisí funkce odpovědnostního vztahu, která představuje náhradu újmy vzniklé porušením práva postiženého subjektu. Z pracovního práva vyplývá, že zaměstnanec je odpovědný za škodu podle míry svého zavinění, tedy subjektivně, na druhou stranu zaměstnavatel odpovídá za škodu objektivně, tedy bez ohledu na to, zda danou škodu zavinil nebo ne.

Škoda představuje majetkovou újmu, která vznikla zaměstnavateli nebo zaměstnanci. V pracovněprávních vztazích odpovídá poškozenému za škodu druhý účastník, tedy zaměstnanec zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, a to za podmínek stanovených zákonem. V současné době jsou pracovněprávní odpovědnostní vztahy upraveny zákoníkem práce, jež představuje zákon č. 262/2006 Sb.

Bezpečnost práce, jež představuje součást pracovního a životního prostředí je řazena mezi důležité úkoly každé vyspělé společnosti. Je potřebné, aby se vytvořily účinné systémy prevence v technické a pracovní hygienické ochraně práce s cílem zabránit poškozování lidského zdraví, proto musí každý pracovník získat potřebné znalosti a morální cítění k uplatňování bezpečné práce.

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci je velice širokou oblastí, která zahrnuje velké množství speciálních disciplín. Tyto disciplíny je důležité vhodně propojovat a kombinovat. Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců představuje podmínky a činitele, které ovlivňují zdraví zaměstnanců firmy, zaměstnanců dodavatelů (subdodavatelů), dočasných pracovníků, návštěvníků a všech dalších osob, které se objeví na pracovišti.

Mezi nejvýznamnější oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví lze zahrnout pracovní podmínky, pracovní prostředí a také hygienu práce. Bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci by firma měla věnovat značnou část pozornosti, aby předcházela nepříznivým situacím, které mohou případně negativně ovlivnit firmu.

V odvětví stavebnictví, které má oproti jiným oblastem výrazná specifika jak v přípravě, organizaci, tak zejména ve vlastním provozu a provádění prací, jsou bezpečnostní požadavky k prováděným činnostem natolik rozsáhlé, že si zasluhují zvláštní pozornost.

2. CÍLE A METODIKA

Cílem této diplomové práce je vymezení odpovědnosti za škodu, a to jednak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele, způsobené v pracovně právním vztahu v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Teoretická část je posléze promítnuta do praxe v konkrétním podniku. Šetření je provedeno ve Stavební firmě Feston, s.r.o. se sídlem v Českém Krumlově. Firma byla založena a začala působit na českém trhu v roce 1992 jako fyzická osoba, ale v roce 1994 přešla na společnost s ručením omezeným.

Problematiku odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škody jsem nejprve prostudovala z dostupné literatury, kdy stěžejním materiálem pro mě byl Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Literární rešerši jsem zahájila vysvětlením pracovněprávního vztahu a jeho členění ve vztahu k náhradě škody. Dále se věnuji rozpracováním odpovědnosti zaměstnance za škodu, která v sobě skrývá obecnou odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Zrovna tak se věnuji rozpracování odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která v sobě ukrývá obecnou odpovědnost, odpovědnost za škodu na odložených věcech, odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli a odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Další část literární rešerše pojednává o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Poslední část literární rešerše je věnována problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Praktická část diplomové práce je výsledkem propojení teoretického studia a informací získaných ze stavební firmy Feston, s.r.o. Rozdělila jsem ji na 5 tématických podkapitol. Kapitola „4.1 Charakteristika firmy“ se zabývá nejprve základními informacemi o firmě a poté historií firmy až po současnost. Kapitola „4.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu“ rozebírá jednotlivé části odpovědnosti zaměstnance za škodu s praktickým zaměřením na firmu. Kapitola „4.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu“ opět rozebírá jednotlivé části odpovědnosti, tentokrát zaměstnavatele za škodu

s praktickým zaměřením na firmu a je zde značná část věnována pracovním úrazům, včetně analýzy úrazů ve firmě. Kapitola „4.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání“ popisuje, jak je tato problematika ve firmě řešena. Kapitola „4.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ je rozčleněna do dalších podkapitol osobní ochranné pomůcky, poskytování mycích a čisticích prostředků a poskytování ochranných nápojů.

V Závěru práce shrnuji celou problematiku odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance za škodu a navrhuji doporučení firmě v této oblasti.

3. LITERÁRNÍ PŘEHLED

3.1 Pracovně právní vztahy

Zaměstnání je z právního hlediska realizováno uzavřením pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Nikdo nesmí zneužívat práva a povinnosti, které vyplývají z pracovně právních vztahů k újmě jiného účastníka pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatelem může být:

- fyzická osoba oprávněná podnikat nebo vykonávat jinou samostatnou výdělečnou činnost
- občan, který chce přijmout druhého občana do pracovního poměru
- právnická osoba (obchodní společnost, družstvo, veřejná vysoká škola, organizační složka státu, příspěvková organizace, státní podnik, občanské sdružení aj.)
- stát, a to v případě, že účastníkem pracovněprávních vztahů je Česká Republika¹

Zaměstnavatel má odpovědnost z pracovněprávních vztahů a jedná:

- svým jménem nebo prostřednictvím svého zástupce
- prostřednictvím statutárního orgánu

¹ Vybíral, V. a kol.: Mzdové účetnictví 2008. 11. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008

3.2 Členění pracovněprávních odpovědnostních vztahů k náhradě škody

Škoda představuje majetkovou újmu vzniklou zaměstnavateli nebo zaměstnanci. V pracovněprávních vztazích odpovídá poškozenému za škodu druhý účastník tohoto vztahu (zaměstnavatel zaměstnanci a zaměstnanec zaměstnavateli) za podmínek stanoveným zákonem.

Zákoník práce člení tyto vztahy:

1. Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklá zaměstnavateli:
 - a. Obecná odpovědnost (§250 ZP)
 - b. Zvláštní odpovědnost
 - i. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§251 ZP)
 - ii. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (§252, §253, §254 ZP)
 - iii. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§255, §256 ZP)
2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklá zaměstnanci:
 - a. Obecná odpovědnost (§265 ZP)
 - b. Zvláštní odpovědnost
 - i. Odpovědnost při odvrácení škody (§266 ZP)
 - ii. Odpovědnost na odložených věcech (§267, §268 ZP)
 - iii. Za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§365 až §393 ZP)

Vždy se nejdřív posuzuje, zda nejsou splněny podmínky některého druhu zvláštní odpovědnosti a poté až zda jsou splněny podmínky odpovědnosti obecné.

Zákoník práce také ukládá zaměstnavateli a zaměstnanci povinnost předcházet škodám (prevenční povinnost). Zaměstnavatel je zejména povinen zajišťovat zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zaměstnanci jsou povinni si počínat tak, aby

nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku či bezdůvodnému obohacení. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závadu svému nadřízenému. Nesplnění těchto povinností zaměstnavatelem nebo zaměstnancem může mít dopad na posouzení jejich odpovědnosti za škodu nebo jejich nároku na náhradu škody.²

Je-li odpovědnost zaviněna zaměstnancem či jinou osobou, posuzuje se dle trestněprávních předpisů (ZP tento pojem nedefinuje). Zavinění může být úmyslné (přímé, nepřímé) nebo z nedbalosti (vědomé, nevědomé), jež je vymezeno v trestním zákoně (zákon č. 140/1961Sb.)

3.3 Pracovněprávní odpovědnost

Vznikla-li škoda zaměstnanci nebo zaměstnavateli, musí se vždy jednat o škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Plnění pracovních úkolů (§273 ZP)

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností zaměstnance, činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět zástupců zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, činnost konaná z vlastní iniciativy pro zaměstnavatele a také dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů (§274ZP)

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Dále školení organizované zaměstnavatelem nebo odborovou

² Šubrt, B., Lieblová, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc: Anag, 2008

organizací, jestliže se jím sleduje zvyšování odborných znalostí zaměstnanců. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Nutným úkonem před počátkem práce nebo po jejím skončení jsou také některé úkony na pracovní cestě (§387 odst.2, ZP), a to cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty a cesta zpět.

Pro účely náhrady škody je důležité, že vznik pracovněprávního odpovědnostního vztahu není vázán na pracovní dobu zaměstnance – plnění pracovních úkolů tedy může být prováděno v přímé souvislosti s ním konána i mimo pracovní dobu (což je typické např. při přepravě na pracovní cestě).³

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. (§380 odst.2, ZP)

3.4 Odpovědnost zaměstnance za škody

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli vždy jen za své zavinění (úmyslné, nedbalostní). Zaměstnavatel jej musí zaměstnanci prokázat. (S výjimkou případů uvedených v §252 a §255 ZP).

3.4.1 Obecná odpovědnost (§250 ZP)

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněním porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Předpokladem vzniku této odpovědnosti tedy je:

1. jednání či opomenutí zaměstnance, kterým porušil své povinnosti

³ Šubrt, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18.vyd. Olomouc: Anag, 2008

2. skutečnost, že k tomu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
3. zavinění zaměstnance (úmysl nebo nedbalost)
4. vznik škody zaměstnavateli (majetkové újmy, tj. taková, která je vyčíslitelná v penězích)⁴

Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

Rozsah a náhrada škody (§257 ZP)

Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli nahradit skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

Způsobí-li zaměstnanec škodu z nedbalosti, pak za ni odpovídá až do výše 4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterým způsobil škodu. Způsobí-li škodu úmyslně nebo v opilosti či pod vlivem návykových látek, odpovídá za způsobenou škodu v plné výši a zaměstnavatel může požadovat kromě náhrady škody i náhradu ušlého zisku.

Způsobí-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

3.4.2 Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§249 a §251 ZP)

Hrozí-li zaměstnavateli škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Je-li k odvrácení takové škody neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance (popř. osoby blízké).

Zaměstnanec, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, může po něm

⁴ Šubrt, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc: Anag, 2008

zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena.

Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Zmírněná povaha této odpovědnosti oproti obecné je dána těmito znaky:

1. odpovědnost nevzniká při nevědomé nedbalosti zaměstnance, tj. jestliže nevěděl, že ke škodě může dojít, i když to vzhledem k okolnostem případu a svým osobním poměrům vědět měl a mohl
2. odpovědnost je možné vyvozovat, jen když škoda hrozila bezprostředně
3. po zaměstnanci nelze požadovat náhradu škody, jestliže je možné škodu uhradit jinak, tj. pokud lze náhradu požadovat po skutečném škůdci
4. po zaměstnanci nelze požadovat plnou náhradu škody, ale jen aby se na ní podílel
5. výše náhrady škody nesmí přesáhnout 3násobek jeho průměrného měsíčního výdělku.⁵

3.4.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (§252, §253, §254, §259 ZP)

Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dohoda o odpovědnosti), za které se považují:

- hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty a
- které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Zaměstnanec se odpovědnosti sprostí zcela nebo z části, jestliže prokáže, že schodek vznikl bez jeho zavinění.

⁵ Šubrt, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc: Anag, 2008

Dohoda o odpovědnosti:

- smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18let věku
- musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná
- zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy byl odstoupení od této dohody doručena zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit:

- vykonává-li jinou práci
- je-li převáděn na jinou práci nebo pracoviště
- je-li překládán
- pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami
- při společné odpovědnosti, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce

Inventarizace

Schodek na svěřených hodnotách se zjišťuje inventurou. Inventarizace se provádí:

- při uzavření dohody o odpovědnosti
- při zániku dohody o odpovědnosti
- při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště
- při výkonu jiné práce, přeložení nebo skončení pracovního poměru

Náhrada škody

Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách, hradí škodu v plné výši. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, prokáže-li, že škoda nevznikla zcela nebo zčásti jeho zaviněním.

3.4.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§255, §256, §259 ZP)

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Předměty, jejichž cena převyšuje 50 000Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že ztráta nevznikla jeho zaviněním.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů

- smí být uzavřena nejdříve ve věku 18 let
- musí být vždy písemná, jinak je neplatná

Odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů

- zaměstnanec může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě
- odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně
- Dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li uveden datum pozdější

Náhrada škody

Zaměstnanec, který odpovídá za ztrátu svěřených předmětů, hradí škodu v plné výši. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, prokáže-li, že škoda nevznikla zcela nebo zčásti jeho zaviněním.

3.4.5 Uplatňování náhrady škody vůči zaměstnanci (§263, §327 ZP)

Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode den, kdy bylo zjištěno, že vznikla škoda a zaměstnanec za ni odpovídá. Uzná-li zaměstnanec závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li se na způsobu úhrady, může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dohodu o způsobu náhrady škody, jež obsahuje výši náhrady škody a musí být písemná, jinak je neplatná.

Chce-li zaměstnanec hradit škodu ve splátkách, lze uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy. Bez této dohody nemůže zaměstnavatel zaměstnanci ze mzdy škodu srazit a to ani souhlasí-li sám zaměstnanec. Dohoda musí být písemná, jinak je neplatná.

Odmítne-li zaměstnanec uznat svou odpovědnost k náhradě škody, může ji zaměstnavatel vymáhat soudní žalobou.

Právo na náhradu škodu se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Nejpozději se právo na náhradu škody promlčí za tři roky, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, za deset let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. (§196 OZ)

3.5 Odpovědnost zaměstnavatele za škody

3.5.1 Obecná odpovědnost (§265 ZP)

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům a též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance, potřebných pro výkon práce, které požil bez souhlasu zaměstnavatele.

3.5.2 Odpovědnost při odvracení škody (§266, §366 ZP)

Zaměstnanec, který utrpěl věcnou škodu, odvracel-li hrozící nebezpečí zaměstnavateli, má právo na její náhradu včetně účelně vynaložených nákladů, jestliže

nebezpečí nevyvolal sám úmyslně. Rovněž má tento nárok, jestliže odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Jestliže zaměstnanec při odvracení škody utrpěl také škodu na zdraví, jedná se o pracovní úraz a škoda na zdraví by byla posuzována dle jiného druhu zvláštní odpovědnosti.

3.5.3 Odpovědnost za škodu na odložených věcech (§226, §267 ZP)

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Zaměstnanec, který je v pracovním poměru, zaměstnavatel odpovídá za škodu na věcech, jež zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Rozsah náhrady škody (§268 ZP)

Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši. Za věci, které zaměstnanec obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel pouze do částky 10 000Kč. Jestliže je škoda na těchto věcech způsobená jiným zaměstnancem nebo zaměstnavatel převzal tyto věci do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu v plné výši. Toto právo však zanikne, neohlásí-li zaměstnanec škodu zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

3.5.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání (§380 ZP)

Za pracovní úraz se považuje poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovním úrazem není úraz, který si zaměstnanec přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Nemoci z povolání

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele.

Podmínky vzniku onemocnění ověřuje:

- Hygienická stanice
- Lékař Státního úřadu pro jadernou bezpečnost (při práci s ionizujícím zařízením nebo radioaktivními látkami)
- Příslušné pracoviště lékařské na základě údajů o podmínkách vzniku onemocnění sdělených písemně zaměstnavatelem⁶

Druhy náhrad (§369 ZP)

Zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání přísluší náhrada škody za:

1. Ztrátu výdělku (§370, §371 ZP)

- Poskytuje se buď po dobu pracovní neschopnosti nebo po jejím skončení a vychází se z hrubého výdělku.
- Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody, způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského.
- Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci v takové výši, aby spolu s výdělkem postiženého a s připočtením případného částečného či plného invalidního důchodu se rovnala průměrnému výdělku před vznikem škody.
- Náhrada přísluší zaměstnanci až do věku 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

2. Bolest a ztížení společenského uplatnění (§372 ZP)

- Výši odškodnění stanoví lékař v lékařském posudku a poskytuje se zaměstnanci jednorázově.

3. Účelně vynaložené náklady spojené s léčením (§373 ZP)

- Přísluší tomu, kdy tyto náklady vynaložil.

⁶ ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce : aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci . Praha : Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 9788073170714.

4. Věcnou škodu

- Náhrady se poskytují za škodu na majetku, kterou zaměstnanec utrpěl v souvislosti s pracovním úrazem. Tuto škodu musí zaměstnanec prokázat. (jedná se většinou o poškozené oblečení, zničené osobní věci...)⁷

Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance (§375 - §379 ZP)

Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- Náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením
- Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem (výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20000Kč)
- Náhradu nákladů na výživu pozůstalých (pokud zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, nejdéle však do doby, kdy by zemřelý dosáhl 65 let věku)
- Jednorázové odškodnění pozůstalých (přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč nebo rodičům, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti přísluší 240 000 Kč)
- Náhradu věcné škody (přísluší dědicům zaměstnance)

⁷ Vybíral, V. a kol.: Mzdové účetnictví 2008. 11.vyd. Praha: Grada Publishing, 2008

3.6 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s pracovními úrazy a s nemocemi z povolání (§105 ZP)

Povinností zaměstnavatele je vést knihu všech úrazů zaměstnanců, tj. i ty, které nezanechaly pracovní neschopnost. U úrazů, jež je pracovní neschopnost delší než 3 kalendářní dny nebo došlo k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinen sepsat záznam o úrazu (dle vzoru Záznamu o úrazu) nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předat postiženému zaměstnanci, v případě smrtelného úrazu rodinným příslušníkům.

Zaměstnavatel je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, dovolí-li to jeho zdravotní stav, svědků a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu. A také je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

Zaměstnavatel zašle záznamy o pracovních úrazech za uplynulý kalendářní měsíc nejpozději do pátého dne následujícího měsíce:

- Inspektorátu bezpečnosti práce v případě, že došlo k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech jež doзору podléhají
- Zdravotní pojišťovně

U smrtelného pracovního úrazu zašle zaměstnavatel záznam o úrazu nejpozději do 5 pracovních dnů po jeho ohlášení:

- Územně příslušnému útvaru Policie ČR
- Inspektorátu bezpečnosti práce v případě, že došlo k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech jež doзору podléhají
- Zdravotní pojišťovně

Zaměstnavatel ohlásí pracovní nebo smrtelný úraz:

- Státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie ČR, jestliže byl v souvislosti s úrazem spáchán trestní čin
- Zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zaměstnavateli, jež vyslal zaměstnance k práci

- Organizační jednotce zdravotní pojišťovny, kde je zaměstnavatel pojištěn pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu
- Inspektorátu bezpečnosti práce v případě, že došlo k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech jež doзору podléhají⁸

Ve vztahu k nemocem z povolání je zaměstnavatel povinen:

- vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání
- Uplatnit taková opatření k odstranění nebo minimalizaci rizikových faktorů, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání.⁹

3.7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (vyhláška č. 125/1993 Sb.)

Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnavatele, jak fyzické, tak právnické osoby a bez ohledu na jejich velikost či druh podnikání. Vzniká na základě vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.

V současné době provozují zákonné pojištění dvě pojišťovny a to Česká pojišťovna, a.s. a Kooperativa pojišťovna, a.s.

3.7.1 Povinnosti zaměstnavatele vůči pojišťovně

- Oznamovací, že zaměstnavatel zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance
- Platit pojistné
- Prevenční na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a při předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání
- Informační, že nastala škodná událost

⁸ ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce : aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci . Praha : Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 9788073170714.

⁹ Šubrt, B. Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18.vyd. Olomouc: Anag, 2008

- Součinnost v případě soudního řízení o náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání¹⁰

3.7.2 Pojistné (§12 vyhlášky č. 125/1993 Sb.)

Povinnost platit pojistné vzniká zaměstnavateli, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance. Pojistné si vypočítává zaměstnavatel ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení. Základem pro výpočet pojistného je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával.

Sazba pojistného činí 2,8 až 54,4 promile ze základu podle převažujícího předmětu činnosti zaměstnavatele klasifikovaného podle OKEČ.

Pojistné se platí dopředu vždy do konce prvního kalendářního měsíce příslušného čtvrtletí, tj. do 31.1., do 30.4., do 31.7., do 31.10.

3.8 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§101 ZP)

Každý zaměstnavatel má na úseku BOZP celou řadu povinností, jejichž neplnění může být sankcionováno. Základní metodou BOZP je prevence rizik (prevence před pracovními úrazy a nemocemi z povolání).

Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni se vzájemně informovat (písemnou dohodou) o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením a spolupracovat při zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance na pracovišti.

V písemné dohodě se pověří jeden ze zaměstnavatelů ke koordinaci při provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP se vztahuje na všechny

¹⁰ Šubrt, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc: Anag, 2008

fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti. Náklady spojené se zajišťováním BOZP hradí zaměstnavatel a nesmějí být přímo ani nepřímo přenášeny na zaměstnance.

3.8.1 Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a náročné práce, které neodpovídají jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Zaměstnavatel musí zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít na pracovišti do styku. Neustále musí zaměstnavatel vyžadovat a kontrolovat dodržování BOZP.

3.8.2 rizika práce (§102 ZP)

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad:

- Omezování vzniku rizik
- Odstraňování rizik u zdroje jejich původu
- Přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví
- Nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy
- Nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými
- Omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity
- Plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí

- Provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení
- Udílení vhodných pokynů k zajištění BOZP

Hodnocení rizik práce musí splňovat především následující podmínky:

- Výsledek hodnocení musí být jednoznačně srozumitelný pro všechny zaměstnanec
- Hodnocení rizik práce je prováděno odborně způsobilým zaměstnancem
- Výsledky hodnocení rizik musí být zaměstnavatelem následně realizovány a pravidelně kontrolovány
- Rizika, která jsou neúnosná, musí být v co nejkratší době odstraněna
- Hodnocení rizik nemůže být chápáno jako definitivní.¹¹

3.8.3 Kategorizace prací

Jakmile zaměstnavatel provede identifikaci rizik, může přikročit ke splnění další zákonné povinnosti, a to k provedení kategorizace prací. Kategorizace prací se provádí podle vyhlášky č. 432/2003 Sb., kde jsou práce vykonávané u zaměstnavatele zařazovány do jedné ze čtyř skupin.

Kategorie první

Práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví.

Kategorie druhá

Práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené zvláštními právními předpisy a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé.

Kategorie třetí

Práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a

¹¹ SLÁDEK, Václav, et al. Společnost s ručením omezeným a její jednatel. 2. aktualiz. vyd. Sv. 1. Praha : Dashöfer Holding, 2008. Další povinnosti zaměstnavatele, s. 1-30.

pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací.

Kategorie čtvrté

Práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

Kritéria kategorizace prací

Kritéria kategorizace prací jsou uvedena v příloze č. 1 k vyhlášce č. 432/2003Sb. Mezi jednotlivá kritéria kategorizace prací se řadí:

- prach
- chemické látky
- hluk
- vibrace
- neionizující záření a elektromagnetická pole
- zátěž teplem a chladem
- fyzická, psychická, zraková zátěž
- pracovní poloha
- práce s biologickými činiteli
- práce ve zvýšeném tlaku vzduchu

3.8.4 Osobní ochranné pracovní prostředky - OOPP (§104 ZP, nařízení vlády č. 495/2001 Sb.)

Odstranění rizik je přednostně prováděno technickými přestřelky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, ale jestliže to není možné či účelné, zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky.

Na základě obecné odpovědnosti povinnosti zaměstnanců musí dbát podle svých možností nejenom o svou bezpečnost a zdraví, ale také ostatních osob, jež se týká jeho jednání při práci.

Ochrannými prostředky jsou:

- běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky
- výstroj a vybavení záchranných hasičských sborů
- speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo pořádkových a bezpečnostních silách
- sportovní výstroj a vybavení
- ochranné prostředky určené pro sebeobranu
- prostředky pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin na pracovišti

Ochranné pracovní prostředky musí:

- být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům
- odpovídat podmínkám na pracovišti
- být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců
- respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen:

- seznámit zaměstnance se způsobem používání ochranných prostředků, způsobem jejich údržby a životností
- přidělovat daný ochranný prostředek pouze jednomu zaměstnanci
- nenahrazovat poskytování ochranných prostředků finančním plněním¹²

Práva a povinnosti zaměstnanců

- právo na poskytování OOPP v případě, že rizika možného ohrožení zdraví není možné odstranit
- povinnost řádně hospodařit se svěřenými OOPP
- povinnost používat svěřené OOPP pouze k účelům k nimž byly svěřeny
- povinnost chránit OOPP před ztrátou, zničením nebo poškozením

¹² SLÁDEK, Václav, et al. Společnost s ručením omezeným a její jednatel. 2. aktualiz. vyd. Sv. 1. Praha : Dashöfer Holding, 2008. Další povinnosti zaměstnavatele, s. 1-30.

- právo odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich zdraví a život či zdraví jiných osob¹³.

3.8.5 Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků (nařízení vlády č. 495/2001 Sb.)

Další povinností zaměstnavatele je poskytování vhodných mycích, čistících a dezinfekčních prostředků na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu.

Příloha č. 4 nařízení vlády č. 495/2001 rozlišuje druhy práce a doporučené množství čistících prostředků. Dělení je provedeno do čtyř skupin:

1. práce velmi nečistá – asfaltěři, lakýrníci, deratizéři, obsluha a údržba zemní strojů a strojních zařízeních, hutníci...
2. práce nečistá – seřizovači, vazači, řidiči nákladních vozidel, traktorů a zemědělských strojů, zedníci, montéři, stavební dělníci, kováři, provozní chemici, dělníci v potravinářské výrobě, řezníci, uzenáři, svářeči, chovatelé zvířat...
3. práce méně čistá – mistři, pracovníci technické kontroly, jeřábníci, skladoví dělníci, řidiči osobních vozidel, servisní technici, obuvníci, tesaři, obrábění dřeva, montáž elektrotechnických výrobků, zásobování, úklid...
4. práce čistá – administrativa, obsluha plynových kotelen, dozor, měření, obchod, služby, školství, věda, výzkum...

3.8.6 Poskytování ochranných nápojů

Zaměstnavatel je poskytuje bezplatně k ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže a zátěže chladem přímo na pracovištích, aby byly snadno dostupné. Ochranné nápoje se poskytují při trvalé práci na uzavřených pracovištích, kde musí být dodržování teplota 4°C a nižší a při trvalé práci na venkovních pracovištích, pokud jsou v průběhu pracovní doby teploty venkovního vzduchu nižší než 4°C.

¹³ SLÁDEK, Václav, et al. Společnost s ručením omezeným a její jednatel. 2. aktualiz. vyd. Sv. 1. Praha : Dashöfer Holding, 2008. Další povinnosti zaměstnavatele, s. 1-30.

Ochranné nápoje musí:

- být zdravotně nezávadné
- mít vhodnou teplotu
- obsahovat max. 6,5 hmotnostních procent cukru

3.9 Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, organizaci práce a pracovní postupy a bezpečnosti značky, odborná způsobilost

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci, odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště.¹⁴

3.9.1 Pracoviště staveb

Veškeré činnosti ve stavebnictví mají svá specifická rizika a podmínky a dále odpovědnost za zajišťování a dodržování předpisů závazných v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Nejvíce pracovních úrazů v souvislosti se stavební činností nastává z těchto důvodů:

- Nedostatečné zajištění konstrukcí pro práci ve výškách
- Nepoužívání ochranných prostředků k zajištění proti pádu pracovníka
- Nezajištění otvorů a volných okrajů pracovišť ve výškách
- Bourací práce prováděné v rozporu s bezpečnostními předpisy
- Nekvalifikovaná obsluha strojů a mechanismů
- Vypínání zabezpečovacích prvků strojů (pojistka proti přetížení)
- Nezakryté střížné, tlačné a rotující části strojů

¹⁴ ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce : aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci . Praha : Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 9788073170714.

- Používání poškozených vázacích prostředků a lan zdvihacích zařízení
- Nedostatečná ochrana živých částí elektrických zařízení
- Nezajištění výkopů proti sesutí
- Nerespektování zásadních bezpečnostních předpisů při používání vyhrazených technických zařízení
- Požívání alkoholických nápojů při práci¹⁵

3.9.2 Pracovní prostředí na staveništi (§ 3 zákona č. 309/2006 Sb.)

Zaměstnavatel je povinen dodržovat další požadavky kladené na BOZP při přípravě projektu a realizace stavby:

- Udržování pořádku a čistoty na staveništi
- Uspořádání staveniště podle příslušné dokumentace
- Zajištění požadavků na manipulaci s materiálem
- Předcházení zdravotním rizikům při práci s břemeny
- Provádění kontrol strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí během používání
- Splnění požadavků na odbornou způsobilost fyzických osob konajících práce
- Uskladňování, manipulace, odstraňování a odvoz odpadu včetně nebezpečného a zbytku materiálů
- Přizpůsobování času potřebného na jednotlivé práce (etapy) dle skutečného postupu prací
- Předcházení rizikům působících na staveništích, ohrožení života a zdraví

¹⁵ ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce : aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci . Praha : Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 9788073170714.

3.9.3 Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy (§ 5 zákona č. 309/2006 Sb.)

Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy na základě dodržování zásad bezpečného chování na pracovištích a aby zaměstnanci:

- Nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus bez bezpečnostních přestávek
- Nebyli ohroženi padajícími předměty a materiály
- Byli chráněni proti pádu nebo zřícení
- Nebyli ohroženi dopravou na pracovištích
- Na pracovišti se zvýšeným rizikem nepracovali osamoceně
- Nevykonávali ruční manipulaci s břemeny, jenž může ohrozit zdraví (páteř)

3.9.4 Bezpečnostní značky, značení a signály (§ 6 zákona č. 309/2006 Sb.)

Na pracovištích, kde jsou vykonávány práce ohrožující zdraví je zaměstnavatel povinen umístit bezpečnostní značky a značení, které poskytují informace týkající se BOZP a seznámit s nimi zaměstnance.

3.9.5 Odborná způsobilost (§ 9 zákona č. 309/2006 Sb.)

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance s ohledem na nebezpečí ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, základní znalosti a dovednosti zaměstnanců, počet zaměstnanců.

Zaměstnává-li zaměstnavatel

- Nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, má-li k tomu potřebné znalosti
- 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý
- Více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami

Předpokladem odborné způsobilosti fyzické osoby je:

- alespoň střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou
- odborná praxe
 - o v délce alespoň 3 let
 - o v délce 2 let po dokončení vyššího odborného vzdělání
 - o v délce 1 roku po dokončení vysokoškolského vzdělání v oblasti BOZP
- doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti

3.10 Přestupky na úseku bezpečnosti práce (§ 17 zákona č.251/2005 Sb.)

Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že:

- nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost osob
- neplní informační povinnost danou § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce
- nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli chráněni všichni zaměstnanci
- přenese náklady spojené ze zajišťování bezpečnosti na zaměstnance
- nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik
- nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené §101 až 103 ZP
- neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky a ochranné nápoje
- nesplní povinnosti udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání
- neumístí bezpečnostní značky či signály
- nevyšetří příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu
- nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu
- nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému
- nevede evidenci o pracovních úrazech

- neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím
- nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů
- nevede evidenci osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání
- neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí
- neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení
- poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů
- nepřizná právo odmítnout výkon práce, která bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví
- zaměstnává mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu
- nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad staveb BOZP
- nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s BOZP
- nezajistí na pracovištích zákaz používání alkoholu nebo jiných návykových látek
- nedoručí inspektorátu oznámení o zahájení prací, ačkoli k tomu má povinnost
- neplní povinnosti poskytovat koordinátorovi BOZP na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost

4.VLASTNÍ PRÁCE

4.1 Charakteristika stavební firmy Feston s.r.o.

4.1.1 Základní informace o firmě

Založení firmy:

14.1.1994

Název:

Stavební firma FESTON, s.r.o.

Sídlo:

Středová 482
381 01 Český Krumlov

Právní forma podnikání:

Společnost s ručením omezeným

Předmět podnikání:

- zednictví
- provádění staveb včetně jejich změn, udržovacích prací na nich a jejich odstraňování
- činnosti organizačních poradců ve stavebnictví
- koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej kromě obchodních činností uvedených v příloze č. 1 až 3 zákona č. 455/1991 Sb.

Statutární orgán:

Jednatel: Dušan Blaženec

Podepisování za společnost se děje tak, že k obchodnímu jménu společnosti připojí jednatel svůj podpis.

Společníci:

Dušan Blaženec

Vklad: 200 000 Kč

Splaceno: 200 000 Kč

Obchodní podíl: 100%

Základní kapitál:

200 000 Kč

4.1.2 Historie firmy a současnost

Začátkem roku 1990 (po Sametové revoluci) se 5 řemeslníků, kteří rekonstruovali památky, rozhodli založit konsorcium se zaměřením na opravy památkových objektů. Této firmě dali název: „Fortel“. Firma se velice rychle rozvíjela. První významnější zakázka byla oprava fasád na klášteře ve Zlaté Koruně. Na základě této zakázky si firma udělala dobré jméno u památkového ústavu a proto přibývaly další velmi významné zakázky.

Na podzim roku 1991, zakladatel myšlenky založit firmu se rozhodl pro samostatné podnikání bez společníků a sebou si vzal jméno firmy. Zbylí tři společníci začali podnikat pod novým jménem – Feston s místem podnikání v Českém Krumlově.

V roce 1993 firma dostala velice lukrativní nabídku na opravu fasád a některých interiérů státního hradu a zámku Rožmberk, ale pod podmínkou vzniku právnické osoby. Na základě této nabídky vznikla v lednu 1994 Stavební firma Feston, s.r.o. Od tohoto roku dále již v celé práci uvádím jako vznik firmy. Téhož roku firma zaměstnala prvních pět zaměstnanců a dokonce roku již měla 21 zaměstnanců. Během následujících dvou let došlo k výraznému nárůstu, jak do počtu zaměstnanců, tak do počtu zakázek, převážně církevní a památkové stavby.

V roce 1994 firma postavila truhlářskou dílnu a rozšířila podnikání o truhlářské práce. V roce 1996 firma dosáhla nejvyššího obratu cca 40 milionu korun a 65 zaměstnanců. V následujícím roce firma dostala dvě velice lukrativní nabídky, rekonstrukce hradu Houska a rekonstrukce hotelu v Českém Krumlově. V dubnu 1997 firmu zasáhl státní balíček úsporných opatření. V důsledku opatření, což představovalo velké zvýšení úrokových sazeb v bance, se investoři rozhodli rekonstrukce hradu a hotelu neuskutečnit.

Firma se v důsledku neočekávané situace musela začít orientovat na soukromé zakázky, kde narazila na nový problém. Zákazníci často posílali platby s výrazným zpožděním nebo úhradu neprovedli, což vedlo ke snižování počtu zaměstnanců a firma začala upadat v důsledku druhotné platební neschopnosti, a to především z důvodu špatného ošetření ve smlouvách o dílo.

V největší krizi, v roce 1998 se dva společníci rozhodli odstoupit a firmu zlikvidovat, ale poslední společník firmu převzal s veškerými závazky a pohledávkami. Postupně došlo k vyrovnání se všemi závazky, výraznému poklesu zaměstnanců a firma začala opět mírně narůstat.

V roce 2000 firma opět rozšířila své podnikání o nákup a prodej barev, laků a stavebních materiálů. Od té doby si firma udržuje stálý počet zaměstnanců, cca 13 lidí a zatím se dále výrazně nerozvíjí.

V současné době se firma převážně orientuje na rekonstrukce historických a památkových objektů a soukromé zakázky jsou pouze doplňující činností. Z finančního hlediska je to v poměru cca 70% historické a památkové objekty a 30% soukromé zakázky. Dále ještě musím podotknout, že se zaměřuje převážně na českokrumlovský okres, prachatický okres a nejbližší okolí.

Jelikož firma sama nemůže vykonávat některé restaurátorské práce, na které jsou potřeba licence, musí si na tyto činnosti najímat specialisty, kterým musí být restaurátor s požadovanou licenci. Firma využívá tyto restaurátorské práce:

- Akademický malíř
- Restaurátor kamenických prací
- Sanace dřevěných konstrukcí

4.2 Odpovědnost zaměstnance za škodu

Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, odpovědnost zaměstnance za škodu lze dle zákoníku práce rozdělit do dvou velkých skupin, a to na obecnou odpovědnost zaměstnance a zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu (odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody, odpovědnost za schodek, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů).

4.2.1 Obecná odpovědnost

Hlavním předpokladem vzniku obecné odpovědnosti je vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení právních povinností zaměstnancem, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností a zavinění zaměstnance.

Obecnou odpovědnost lze ve stavební firmě využít:

Jestliže zaměstnanec využívá služební auto zaměstnavatele, odpovídá za škodu na autě, kterou způsobil nedbalostí. Má-li zaměstnavatel uzavřené havarijní pojištění se sjednanou spoluúčastí, tak právě tato částka představuje výši škody, jejíž náhradu může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat.

Zaměstnanec v důsledku neomluvené absence nebude pracovat na určené stavbě a zaměstnavatel nestihne dílo dokončit v požadovaném termínu nebo bude muset převést jiné zaměstnance na stavbu tak, aby byla řádně a včas ukončena. Jednání zaměstnance bude hodnoceno jako úmyslné, a proto může zaměstnavatel požadovat náhradu škody po zaměstnanci za opožděné dokončení stavby, tak i příplatky za práci zaměstnancům, které jej museli zastoupit.

Zaměstnanec nebude provádět řádnou údržbou na strojích a nářadí, čímž způsobí jejich poškození. Zaměstnavatel může požadovat náhradu za vzniklou škodu na strojích či nářadí.

Po prozkoumání dokladů ve firmě bylo zjištěno, že firma nikdy nepožadovala náhradu za škodu způsobenou obecnou odpovědností zaměstnance.

4.2.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Tento typ zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu úzce souvisí s ustanovením §249 zákoníku práce, který vymezuje povinnosti zaměstnance k předcházení škodám, a sice povinnost oznamovací a povinnost zakročovací.

Ve stavební firmě lze uvést příklad, kdy dovezený materiál na stavbě je špatně uložen a může hrozit k jeho poškození. Jestliže zaměstnanec neohlásí tuto skutečnost stavbyvedoucímu či pověřenému pracovníkovi za materiál, může po něm zaměstnavatel v případě poškození materiálu požadovat náhradu škody.

V dané firmě byl vždy dovezený materiál uložen tak, aby nedošlo k jeho poškození, případně zaměstnanec včas upozornil pověřenou osobu k jeho přeložení, tudíž odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody nemusela firma prozatím nikdy řešit.

4.2.3 Odpovědnost za schodek

Odpovědnost podle ustanovení § 252 vzniká, byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti za hodnoty svěřených zaměstnanci k vyúčtování (hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty), které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou byly svěřeny. V takovém případě odpovídá zaměstnanec za schodek (rozdíl mezi skutečným stavem hodnot a údaji účetní evidence) vzniklý na těchto hodnotách.

V současné době je ve firmě zaměstnán zásobovač, který má neustále u sebe hotovost 10 000 Kč, tudíž je s ním sepsána dohoda o odpovědnosti. Jednou za týden dochází k vyúčtování, přičemž dojde-li k rozdílu je povinen jej nahradit. Dále jsou ve firmě zaměstnáni dělníci, s kterými bohužel není sepsána dohoda o odpovědnosti za svěřený materiál, což způsobuje v případě schodku uhrazení škody zaměstnavatelem bez možnosti požadování náhrady na zaměstnanci. Pro firmu pracují také živnostníci, s kterými není sepsána dohoda o hmotné odpovědnosti a tudíž se zde vyskytuje stejný problém jako se zaměstnanci.

Na základě zjištěného nedostatku, je doporučováno uzavřít níže uvedený vzor dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování s každým zaměstnancem a živnostníkem.

Vzor dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování:

DOHODA O ODPOVĚDNOSTI K OCHRANĚ HODNOT SVĚŘENÝCH
K VYÚČTOVÁNÍ

(§ 252 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Zaměstnavatel:

.....,

se sídlem:

IČ:

jednající prostřednictvím, ředitele

a

Zaměstnanec:

.....

r.č.

bytem

uzavírají tuto dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Článek I.

1. Zaměstnanec na základě této dohody přebírá odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování. Hodnoty, které jsou zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, jsou finanční prostředky v pokladně (*např. pro běžné výdaje*) podle inventury provedené dnešního

dne a následně další finanční prostředky, které zaměstnanec do pokladny převezme v rámci plnění svých pracovních úkolů (dále jen jako „svěřené hodnoty“). Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje, že převzal hodnoty podle inventurního soupisu.

2. Zaměstnanec je povinen vést ohledně svěřených hodnot řádnou evidenci a účetnictví, disponovat s těmito hodnotami podle pokynů zaměstnavatele a jím pověřených osob, účastnit se inventarizací svěřených hodnot a činit potřebná opatření k zabránění vzniku schodků a jiných škod.

Článek II.

1. Zaměstnanec touto dohodou přejímá i odpovědnost za schodek vzniklý na svěřených hodnotách, který bude zjištěn inventarizací a porovnáním s příslušnou evidencí či účetním stavem. Zaměstnanec bere na vědomí, že je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách v plné výši.
2. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.
3. Zaměstnavatel je oprávněn kdykoli provést inventarizaci a porovnat skutečný stav svěřených hodnot s příslušnou evidencí či účetním stavem.

Článek III.

1. Zaměstnanec může od této dohody odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti více zaměstnanců může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.
2. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci vytvoří takové pracovní podmínky, které mu umožní řádný výkon jeho povinností. Zaměstnavatel především umožní

zaměstnanci uschovat svěřené hodnoty do uzamykatelné pokladny, se kterou bude disponovat pouze zaměstnanec. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá potřebné podmínky vytvořeny, je povinen závadu neprodleně oznámit písemně zaměstnavateli. Pokud může závadu odstranit sám, je tak povinen neprodleně učinit.

Článek IV.

1. Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
2. Tuto dohodu lze také ukončit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
3. Tuto dohodu lze měnit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
4. Při zániku této smlouvy či skončení pracovní smlouvy se provede inventarizace svěřených hodnot za účelem případného zjištění schodku. Inventarizace se dále provede při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště či při jeho přeložení.
5. Zaměstnanec vlastnoručním podpisem potvrzuje, že byl seznámen s právy, povinnostmi a odpovědností vyplývajícími z této dohody.
6. Tato dohoda o hmotné odpovědnosti je sepsána ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a jeden zaměstnavatel.

V dne

.....

Zaměstnavatel

.....

Zaměstnanec

- Tato dohoda může být uzavřena pouze, pokud jsou zaměstnanci svěřeny hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálů či jiné hodnoty, které jsou předmětem

oběhu. Tj. nemůže být uzavřena např. na vybavení kanceláře nebo na pracovní nástroje či pomůcky (zde je možno uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené předměty)

- Druhou podmínkou pro uzavření je, že zaměstnanec může se svěřenými hodnotami disponovat po celou dobu, co jsou mu svěřeny, a má umožněno je na pracovišti uschovat v uzamykatelném prostoru a nikdo jiný k nim nemá přístup (s výjimkou těch, se kterými má uzavřenu společnou hmotnou odpovědnost).
- Tento typ smlouvy umožňuje uzavřít společnou hmotnou odpovědnost více osob. Za případný schodek odpovídají poté zaměstnanci podle ustanovení § 260 ZP.¹⁶

4.2.4 odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných drobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Ke vzniku tohoto druhu odpovědnosti je tedy nutný především vznik škody ve formě ztráty svěřených předmětů a písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu.

Ve stavební firmě dochází velmi často ke ztrátě svěřených předmětů, ale zaměstnavatel nemá se zaměstnanci sepsanou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, tudíž po nich nemůže požadovat náhradu za způsobenou škodu. Proto je doporučováno firmě využít níže uvedený vzor dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a sepsat ji s každým zaměstnancem a živnostníkem, jimž jsou svěřeny předměty.

¹⁶ <http://www.atraktivni-prace.cz/pravni-poradce/vzorove-dokumenty/>

Vzor dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů:

DOHODA O ODPOVĚDNOSTI ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ

(§ 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Zaměstnavatel:

.....,

se sídlem:

IČ:

jednající prostřednictvím, ředitele

a

Zaměstnanec:

.....

r.č.

bytem

uzavírají tuto dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle ustanovení §
255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Článek I.

3. Zaměstnanec na základě této dohody přebírá odpovědnost za ztrátu dále uvedeného předmětu, který mu byl svěřen. Jedná se o *např. notebook značky, výrobní číslo, inventární číslo, sestávající z, v hodnotě* (dále jen jako „svěřený předmět“).
4. Zaměstnanec svým podpisem potvrzuje, že svěřený předmět si dnešního dne od zaměstnavatele převzal.

Článek II.

1. Zaměstnanec bere na vědomí, že v případě ztráty svěřeného předmětu je povinen nahradit způsobenou škodu v plné výši.
2. Zaměstnanec způsobenou škodu nahradí zaměstnavateli v penězích. Zaměstnanec je oprávněn nahradit škodu také tím, že zaměstnavateli obstará věc stejného druhu a kvality jako byl svěřený předmět.
3. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
4. Zaměstnavatel je kdykoli oprávněn kontrolovat stav svěřeného předmětu a zaměstnanec je povinen svěřený předmět ke kontrole na vyzvání předložit, a to zejména při inventarizaci.

Článek III.

3. Zaměstnanec může od této dohody odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.
4. Zaměstnavatel může kdykoli požadovat vrácení svěřeného předmětu a zaměstnanec je v takovém případě povinen svěřený předmět neodkladně vrátit.
5. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci vytvoří takové pracovní podmínky, které mu umožní řádný výkon jeho povinností. Zaměstnavatel zajistí, aby zaměstnanec mohl svěřený předmět ukládat do uzamykatelného prostoru (skříňky) na pracovišti, od kterého bude držitelem klíče pouze zaměstnanec. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá potřebné podmínky vytvořeny, je povinen závalu neprodleně oznámit písemně zaměstnavateli. Pokud může závalu odstranit sám, je tak povinen neprodleně učinit.
Varianta: Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci vytvoří takové pracovní podmínky, které mu umožní řádný výkon jeho povinností. Zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, že svěřený předmět bude mít u sebe i mimo pracoviště a to také mimo pracovní dobu a zajistí proto jeho ochranu před ztrátou i v tomto období. Z toho důvodu zaměstnanec nepožaduje, aby mu zaměstnavatel zajistil uzamykatelný prostor na pracovišti. Zaměstnanec tímto bere na vědomí, že za ztrátu svěřeného předmětu odpovídá po celou dobu, kdy je mu předmět svěřen.

Článek IV.

7. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.
8. Tuto dohodu lze také ukončit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
9. Tuto dohodu lze měnit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.
10. Při zániku této smlouvy je zaměstnanec povinen svěřené předměty bezodkladně zaměstnavateli vrátit.
11. Zaměstnanec vlastnoručním podpisem potvrzuje, že byl seznámen s právy, povinnostmi a odpovědností vyplývajícími z této dohody.
12. Tato dohoda je sepsána ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnanec a jeden zaměstnavatel.

- Dohodu lze uzavřít jen na pracovní nástroje, ochranné pomůcky či jiné předměty, které zaměstnanec může mít stále ve své dispozici. Tj. bude se jednat především o mobilní telefony či notebooky nebo menší pracovní přístroje či nářadí. Tuto dohodu nelze proto uzavřít např. na vybavení kanceláře, stolní počítače na pracovištích či osobní nebo nákladní automobily.
- Tato dohoda se vztahuje pouze na odpovědnost ze ztrátu svěřeného předmětu. Za jeho případné poškození odpovídá zaměstnanec podle obecných ustanovení zákoníků práce o náhradě zaměstnance za škodu (tj. ustanovení § 250 ZP).
- U svěřením předmětu, jehož hodnota je menší než 50.000,- Kč, stačí písemné potvrzení zaměstnance o tom, že zaměstnavatel mu předmět svěřil. Předměty s vyšší hodnotou mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody.¹⁷

¹⁷ <http://www.atraktivni-prace.cz/pravni-poradce/vzorove-dokumenty/>

4.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je výrazně širší než odpovědnost zaměstnance za škodu. Lze ji opět rozdělit do dvou skupin, a to obecnou odpovědnost a zvláštní odpovědnost (odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, odpovědnost za škodu na odložených věcech, odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody hrozící zaměstnavateli).

4.3.1 Obecná odpovědnost

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dále zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

Jako příklad lze uvést skutečnost, kdy zaměstnanec ve svůj volný den přijede do firmy např. pro svou mzdu a svůj dopravní prostředek zaparkuje na místě k tomu určeném. Jiní zaměstnanci mu poškodí při výkonu práce jeho dopravní prostředek. Poškozený zaměstnanec může po zaměstnateli požadovat náhradu škody a zaměstnavatel může poté uplatňovat náhradu škody po zaměstnancích, jež škodu způsobili.

Další příklad. Jestliže zaměstnanec využije svůj osobní automobil při výkonu práce (např. dovoz materiálu na stavbu) a dojde k dopravní nehodě, kterou nezpůsobil, může po zaměstnavateli požadovat náhradu škody ve výši spoluúčasti, kterou pojišťovna v případě havárie nezaplatí poškozenému.

Uvedená stavební firma po dobu své činnosti nemusela obecnou odpovědnost zaměstnavatele prozatím řešit.

Jak posuzovat odpovědnost za škodu na dopravním prostředku

Zákoník práce neukládá povinnost zaměstnavatelům zajistit bezpečnou úschovu dopravních prostředků. Za škodu na jízdních kolech a motocyklech zaparkovaných na místě k tomu určeném/obvyklém odpovídal zaměstnavatel do 31.12.2006 v plné výši. Za škodu na osobních automobilech odpovídal do částky 5 000 Kč. Od roku 2007 může být posuzována jen jako obecná (nemůže jít o odpovědnost na odložených věcech). Mohou nastat případy:

1. Zaměstnanec použil na cestu svůj dopravní prostředek se souhlasem zaměstnavatele, přitom došlo k jeho poškození zaviněním jiné osoby. Zaměstnavatel za škodu odpovídá. Stejně by to platilo, jestliže zaměstnanec použil svůj dopravní prostředek při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (např. pro nákup a odvoz materiálu v místě výkonu práce a pravidelného pracoviště).
2. Ve výše uvedených případech zaměstnanec zaparkoval dopravní prostředek v areálu podniku a došlo k jeho poškození neopatrným couváním jiného řidiče. Zaměstnavatel za škodu odpovídá podle pravidel o obecné odpovědnosti. Jestliže by škoda vznikla v důsledku přírodních vlivů (např. pádem stromu, větrem), nešlo by o porušení právních povinností a zaměstnavatel za škodu neodpovídá.
3. Zaměstnavatel se v kolektivní firmě zavázal, že zajistí v areálu podniku bezpečnou úschovu dopravních prostředků zaměstnanců, včetně osobních aut, avšak nebude je do úschovy přebírat. Obecná odpovědnost vzniká ale jen v případě, že byl dopravní prostředek použit při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a ne jen k cestě do zaměstnání a zpět.
4. Jestliže by zaměstnavatel převzal dopravní prostředek zaměstnance do zvláštní úschovy (nemůže jít jen o vyhrazené parkoviště, ale o místo střežené, s registrací odstavených dopravních prostředků), odpovídal by za škodu v plné výši.¹⁸

¹⁸ Šubrt, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc: Anag, 2008

Jestliže zaměstnanec použije dopravní prostředek k plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, pak za případnou škodu neodpovídá.

4.3.2 Odpovědnost na odložených věcech

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

V dané stavební firmě je pracovištěm vždy místo, kde se provádí stavba. Zaměstnavatel svým zaměstnancům zajišťuje buď uzamykatelný prostor vymezený k odložení věcí a pokud takový prostor není k dispozici, zajistí uzamykatelnou stavební buňku, kde si mohou zaměstnanci své věci odložit.

Za dobu své existence, firma nemusela odškodňovat škodu zaměstnancům na odložených věcech, ale je to dáno především skutečností, že zaměstnanci tuto škodu neuplatňovali, přestože jim byli odložené věci odcizeny.

4.3.3 Odpovědnost při odvracení škody

Jedná se o zvláštní druh odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, za jejíž předpoklady se považují :

- škoda, která vznikne zaměstnanci při odvracení nebezpečí nebo škody hrozící zaměstnavateli
- zaměstnanec nebezpečí nevyvolal a při odvracení škody postupoval přiměřeným způsobem

Stavební firma prozatím během své činnosti tuto odpovědnost nemusela řešit.

4.3.4 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Pracovní úraz je poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.

Nemoc z povolání je profesionální onemocnění zaměstnance vzniklé v důsledku vlivu pracovních podmínek na zdraví zaměstnance.

Evidence a registrace pracovních úrazů

- povinností všech zaměstnavatelů je vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech zaměstnanců i ty, které nezanechaly pracovní neschopnost. U úrazů, jež způsobily pracovní neschopnost delší než 3 kalendářní dny, je zaměstnavatel povinen nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu sepsat záznam o úrazu podle vzoru Záznamu o úrazu.
- Zaměstnavatel je povinen odškodňovat **všechny** pracovní úrazy
- Zaměstnavatel je povinen ohlásit každý pracovní úraz bez zbytečného odkladu mimo jiné také organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu.
- Zaměstnavatel má povinnost zaslat záznam o pracovním úrazu nejpozději do 5. dne následujícího měsíce příslušnému orgánu státního dozoru nad bezpečností práce a také příslušné zdravotní pojišťovně.

Pro odškodňování pracovních úrazů má hlavní význam záznam o úrazu a údaje v něm uvedené. Údaje, které mají význam při odškodňování úrazu:

- Údaj v části A bod 2 – předmět podnikání (OKEČ). Umožňuje zkontrolovat správnost placení úrazového pojistného, které se platí v sazbách podle přílohy k vyhlášce č. 125/1993 Sb. Dále, došlo-li k pracovnímu úrazu při činnosti provozované zaměstnavatelem neoprávněně (např. bez příslušného živnostenského oprávnění), má úrazová pojišťovna vůči zaměstnavateli regresní nárok na náhradu až do výše poskytnutého pojistného plnění.
- Údaj v části A bod 5 – činnost, při které k úrazu došlo. Vypovídá o tom, zda jde skutečně o úraz pracovní ve smyslu úrazu, který utrpěl zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, včetně úrazu na pracovní cestě.

- Údaj v části C bod 9 – o postiženém. Zda měl postižený kvalifikaci pro výkon práce, při které došlo k úrazu. Pokud zaměstnavatel přizná, že zaměstnanec neměl danou kvalifikaci, může na sebe přivolávat regresní nárok zdravotní pojišťovny na náhradu nákladů na péči hrazenou ze zdravotního pojištění vynaložených v důsledku protiprávního jednání vůči pojištěnci škody a kontrolní akci příslušného orgánu inspekce práce hrozící taktéž pokutou.
- Údaj v části D bod 7 – o příčině úrazu. Nepřímo předznamenává, zda bude při odškodnění pracovního úrazu přicházet v úvahu krácení odškodnění podle §367 zákoníku práce pro porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnance, či nikoliv. Vypovídá i o možných represivních opatřeních vůči zaměstnavateli ze strany státního odborného dozoru nad bezpečností práce, zdravotní nebo úrazové pojišťovny.¹⁹

Příčiny úrazů podle toho, zda je s nimi spojeno krácení odškodnění zaměstnance či nikoliv:

- Příčiny nazvané porucha nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu nebo závady na pracovišti představují příčiny, které jdou k tíži zaměstnavatele. Krácení odškodnění při nich nepřichází v úvahu.
- Příčina nazvaná porušení pracovní kázně postiženým, zahrnující v tomto kontextu především porušení bezpečnostních předpisů samotným postiženým zaměstnancem, předznamenává krácení odškodnění zaměstnance podle §367 zákonku práce.
- Příčiny nazvané nepředvídatelné riziko práce a selhání lidského činitele či jiný, blíže nespecifikovaný důvod vypovídají o objektivním riziku práce, které jde k tíži zaměstnavatele, nepřináší postiženému zaměstnanci žádné krácení odškodnění a neznamena pro zaměstnavatele ani riziko postihů zvnějšku – zaměstnavatel nese plnou odpovědnost.
- Příčina nazvaná špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko může znamenat jak hazardování, riskování zaměstnance, se kterým je spojeno krácení odškodnění až

¹⁹ Šubr, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vyd. Olomouc: Anag, 2009

o dvě třetiny, tak také může znamenat „jen“ běžnou neopatrnost zaměstnance, za kterou nemůže být zaměstnanec trestán krácením odškodného. Půjde o posouzení „konkrétních okolností“ jednotlivých případů, jde k tíži zaměstnavatele.

- Příčina nazvaná nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků signalizující situaci, kdy zaměstnanec měl být takto zaměstnavatelem vybaven, avšak nebyl. Pak ovšem zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz plně a zaměstnavateli hrozí postihy „zvnějšku“.²⁰

Analýza úrazů ve stavební firmě Feston, s.r.o.

V této části se zabývám analýzou úrazů ve firmě v jednotlivých letech. Čerpala jsem ze mzdové evidence, kterou jsem měla k dispozici z let 2000 až 2008.

Rok 2008

Průměrně zaměstnáno 7 zaměstnanců

Během roku 2008 nedošlo k žádnému úrazu

Rok 2007 (7 zaměstnanců)

Průměrně zaměstnáno 7 zaměstnanců

Během roku 2007 nedošlo k žádnému úrazu

Rok 2006

Průměrně zaměstnáno 8 zaměstnanců

V průběhu roku 2006 nedošlo k žádnému úrazu

Rok 2005

Průměrně zaměstnáno 12 zaměstnanců

Během roku 2005 nedošlo k žádnému úrazu

²⁰ Šubrt, B., Lieblová, Daněk, A. a kol. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vyd. Olomouc: Anag, 2009

Rok 2004

Průměrně zaměstnáno 17 zaměstnanců

Během roku 2004 došlo k jednomu lehkému úrazu

Zedník – poraněn palec levé ruky. Při vysekávání zednickou paličkou a sekáčem části zdiva došlo k sjetí paličky ze sekáče a zaměstnanec se uhodil do palce levé ruky. Během práce používal pracovní rukavice. Žádné předpisy nebyly porušeny. Zaměstnanec se stále práce neschopným po dobu 15 kalendářních dní a byla mu provedena náhrada ztráty na výděлку – ušlý výdělek.

Rok 2003

Průměrně zaměstnáno 15 zaměstnanců

Během roku 2003 nedošlo k žádnému úrazu

Rok 2002

Průměrně zaměstnáno 15 zaměstnanců

Během roku 2002 byly evidovány dva lehké úrazy

Pokryvač – poraněn ukazováček pravé ruky. Při odlatování střešní latě, důvodem byla uhnílá lat'. Zaměstnanec se stal práce neschopným 18 kalendářních dnů a byla mu provedena náhrada ztráty na výděлку – ušlý výdělek.

Stavební truhlář – poraněny 2 prsty levé ruky (ukazováček a prostředníček) Při hoblování zárubní mu ujel hoblík a ruka se dostala do roztočených nožů (elektrický ruční hoblík). Pro odstranění příčin úrazu provedla firma toto opatření: v případě hoblování el. hoblíkem na zabudovaných materiálech a konstrukcích budou pracovníci, kteří tuto práci provádějí zajištěni ještě jedním pracovníkem. Zaměstnanec se stal práce neschopným po dobu 21 kalendářních dní a byla mu provedena náhrada ztráty na výděлку – ušlý výdělek.

Rok 2001

Průměrně zaměstnáno 16 zaměstnanců

Během roku 2001 byly evidovány dva lehčí úrazy

stavební truhlář – roztržení prstu pravé ruky. Při práci s ruční horní frézou během opravy výplně dveří průvan bouchl s druhými dveřmi, zraněný se lekl a do roztočené frézy strčil ruku. Zaměstnanec se stal práce neschopným po dobu 68 kalendářních dní a byla mu provedena náhrada ztráty na výdělku – ušlý výdělek.

pokrývač – poškození nártu pravé dolní. Při slézání ze střechy zaměstnanec uklouzl na žebříku. Zaměstnanec se stal práce neschopným po dobu 11 kalendářních dní a byla mu provedena náhrada ztráty na výdělku – ušlý výdělek.

Rok 2000

Průměrně zaměstnáno 14 zaměstnanců

Během roku 2000 nedošlo k žádnému úrazu

Během let 2000 až 2008 došlo celkem k pěti úrazům, přičemž ani jeden nebyl kvalifikován jako vážný. Nejdelší pracovní neschopnost byla 68 kalendářních dní. Vzhledem k této skutečnosti si myslím, že firma dbá na přecházení úrazů svých zaměstnanců. Dle informací majitele firmy za dobu její existence nedošlo k žádnému vážnému pracovnímu úrazu ani smrtelnému úrazu. Po úrazu byl vždy vyhotoven Záznam o úrazu.

Jediné, co bych firmě do budoucna doporučila, je vedení přehlednější evidence úrazů. Dosavadní záznamy o úrazu jsou zařazené do mzdové evidence v měsíci v kterém došlo k úrazu. Myslím, že by bylo přehlednější, kdyby tyto záznamy o úrazu vedla ve speciální složce, aby se v případě nutnosti vyhledávání úrazů dalo lépe a rychleji orientovat.

4.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (vyhláška č. 125/1993 Sb.)

Stavební firma Feston s.r.o. má zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání sjednáno u České pojišťovny a.s. Pojistné vypočítává zaměstnavatel dle vyměřovacího základu na pojistném sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Sazba pojistného dle přílohy č. 2 vyhlášky č.125/1993 Sb. činí 9,8 promile z vyměřovacího základu. Stavební firma má OKEČ č. 45 (stavebnictví).

Pojistné provádí převodem z účtu na účet České pojišťovny vždy za I.čtvrtletí kalendářního roku do 31.ledna, za II.čtvrtletí kal. roku do 30. dubna, za III.čtvrtletí kal. roku do 31. července a za IV.čtvrtletí do 31.října.

4.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel prostřednictvím pověřeného pracovníka neustále kontroluje dodržování BOZP. Dále dbá na to, aby zaměstnanci nevykonávali zakázané práce a nebo náročné práce, které by neodpovídaly jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. Jednou ročně zajišťuje zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které se týká jimi vykonávané práce a vztahuje se k rizikům, s kterými se může během výkonu práce setkat.

4.5.1 Osobní ochranné pracovní prostředky

Zaměstnavatel dbá o bezpečnost a zdraví svých zaměstnanců a také ostatních osob používáním ochranných prostředků. Jedná se o:

- Ochranné pokrývky hlavy – jsou poskytovány zaměstnancům v případě, že dojde k poškození či k opotřebením jejich předchozí pokrývky hlavy.

- Svářečské kukly a štíty – jsou poskytovány zaměstnancům v případě, že vykonávají sváření.
- Pracovní rukavice před mechanickým poškozením – jsou poskytnuty vždy, dojde-li k poničení současných pracovních rukavic.
- Vhodnou obuv dle druhu výkonu práce – jsou poskytovány zaměstnancům ve dvouletém intervalu.
- Ochranné pracovní oděvy (kombinézy, montérky) – jsou poskytovány zaměstnancům v ročním intervalu.

4.5.2 Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Dle přílohy č. 4 nařízení vlády č. 495/2001 jsou zaměstnanci této stavební firmy zařazeny do kategorie práce nečisté (řidiči nákladních vozidel, zedníci, stavební dělníci) a práce méně čisté (řidiči osobních vozidel, tesaři).

Mycí a čistící prostředky jsou zaměstnancům poskytovány vždy tak, aby měli na pracovišti dostatek těchto prostředků k vyčištění rukou či jiné znečištěné částí těla.

4.5.3 Poskytování ochranných nápojů

Firma neprovádí žádné činnosti, při kterých je povinna svým zaměstnancům poskytovat ochranné nápoje.

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům balené perlivé/neperlivé minerální vody zejména v letních měsících, ale ty nemají charakter ochranných nápojů.

Dle zjištěných skutečností mohu říct, že firma dbá na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, svým zaměstnancům poskytuje vhodné ochranné pracovní prostředky a dostatečné množství mycích a čistících prostředků a také dostatek nápojů zejména v parných měsících.

5. ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo vymezení odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škody způsobené v pracovně právním vztahu v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Mou snahou bylo podat v ní ucelený výklad, týkající se této oblasti a v praktické části jej uplatnit přímo do firmy. V celé práci jsem se snažila vycházet z platných předpisů a vždy odkázat na jednotlivá ustanovení právních předpisů, aby neznalý čtenář věděl, kde jsem informace získala, případně se o dané problematice mohl více dozvědět.

S obecnou odpovědností zaměstnance se firma může setkávat velmi často. Zaměstnanci využívají služební dopravní prostředek pro účely firmy, ale naštěstí nikdy nedošlo k dopravní nehodě, kterou by zaměstnanec zavinil svou nedbalostí, tudíž nemusela být náhrada škody řešena.

Za dobu existence firmy, již několikrát zažila, že v důsledku neomluvené absence zaměstnance, musela řešit opožděné předání stavby nebo musela zajistit převedení jiných zaměstnanců na dokončení stavby, případně zaplacení přesčasů zaměstnanců pracujících na stavbě. Bohužel nikdy tuto náhradu nepožadovala na zaměstnanci, který danou situaci zavinil. V případě tohoto problému je firmě navrhováno, aby si tuto problematiku ohlížela a žádala náhradu škody na zaměstnanci. Firma vede nepřehlednou evidenci vypůjčeného nářadí a dojde-li k jeho poškození, nemá po zaměstnanci možnost uplatnit náhradu za způsobené poškození. Doporučuji, aby zavedla řádnou a přehlednou evidenci o vypůjčeném nářadí, kdy v případě poškození může po zaměstnanci požadovat náhradu škody.

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody ve firmě bohužel také někdy nastane, ale zaměstnavatel danou situaci neprošetří a tudíž následně nemůže po zaměstnanci vyžadovat náhradu škody. Nastává situace, při které dochází k poškození materiálu na stavbě z nedbalosti zaměstnanců, ale firma po nich nikdy nepožaduje náhradu za způsobenou škodu na materiálu. I zde je doporučováno, v případě poškození materiálu z nedbalosti zaměstnanců po nich požadovat, alespoň minimální náhradu, aby

si do budoucna více dávali pozor, případně včas upozornili na možné nebezpečí kompetentního pracovníka.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách je ve firmě řešena, jedná-li se o hotovost. Zaměstnanec, jež je u firmy zaměstnán jako zásobovač, musí vždy jednou týdně vyúčtovat převzatou hotovost s nakoupeným materiálem. Dojde-li ke schodku, musí rozdíl doplatit. Bohužel se zaměstnanci, kterým je předán materiál na stavbu, není sepsána dohoda o odpovědnosti a dojde-li k jeho ztrátě, zaměstnavatel ji nemůže uplatnit po zaměstnanci, jež škodu způsobil. Proto je doporučováno dbát na sepsání dohod o odpovědnosti, aby byli zaměstnanci opatrnější.

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je ve firmě řešena prakticky stejně jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, tedy téměř nijak. Opět je doporučováno zaměřit se na evidence vypůjčených předmětů a zároveň sepsání dohod o odpovědnosti. Zaměstnanec to přinutí lépe dbát o svěřené předměty a dávat si pozor, aby nedošlo k jejich odcizení.

Předpokládám, že začne-li zaměstnavatel požadovat náhradu škody po zaměstnanci, zaměstnanec začne požadovat škodu po zaměstnavateli, vznikne-li mu. Proto je doporučováno v případné obecné odpovědnosti zaměstnavatele, vyslat zaměstnanec na cestu soukromým vozidlem jen v nezbytně nutném případě, aby následně nemusel hradit škodu, která by vznikla zaměstnanci v souvislosti s dopravní nehodou (spoluúčast u havarijního pojištění či malus u zákonného pojištění). Dále by se měl zaměstnavatel snažit dbát na maximální ochranu odložených věcí zaměstnanců, aby nedocházelo k jejich ztrátě a ti pak nemuseli požadovat náhradu škody za své odložené věci, které jim byly odcizeny.

Pracovní úrazy se ve firmě téměř nevyskytují, což je pro zaměstnavatele dobré, ale i do budoucna by měl neustále kontrolovat, zda nedochází k porušování bezpečnosti, aby k úrazům stále nedocházelo a zajišťovat maximální možnou ochranu svých zaměstnanců před hrozícím nebezpečím. V této oblasti je zaměstnavateli pouze doporučováno, aby vedl přehledněji evidenci již způsobených úrazů, protože teď je velmi zdlouhavé jej uceleně nalézt.

Bezpečnost ochrany zdraví při práci je ve firmě vykonávána v souladu s požadavky právních předpisů. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům dostatek, jak ochranných pracovních pomůcek, tak i čistících a mycích prostředků.

Tato diplomová práce by mohla být pro danou firmou užitečná zejména tím, že obsahuje ucelený přehled nejdůležitější problematiky odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu v pracovně právním vztahu a její promítnutí do praxe, tedy jak sama se k odpovědnosti staví.

6. SUMMARY

The objective of the diploma thesis was to determine the liabilities of an employee and employer for damage caused in the labour-law relation in connection with the safety and protection in the place of work. My efforts were to make a compact interpretation relating to this area and apply it within a company in the practical part. In the whole work I have tried to result from valid regulations and refer to individual provisions of the rules of law in order for an unknowing reader to know where I gained the information or where to learn more about the given problems.

A company may very often encounter the general liability of an employee. Employees use a company means of transport for the purposes of the company, but the indemnities have not yet been applied.

During its existence, the company has witnessed several times that consequently to unexcused absence of an employee; it has had to solve a delayed delivery of construction or has had to secure the transfer of other employees in order to complete the construction, or the overtime payment for employees working on the construction. Unfortunately, it has never required the indemnities from an employee who caused the given situation. In case of this problem a company is suggested to look after the problem and require indemnities from an employee. The company administers a very unclear evidence of lent tools and if the tools are damaged, the company has no possibility of applying indemnities against an employee. I recommend that the company started regular and clear evidence about the lent tool, where in case of damage it can require indemnity from an employee.

Liability for failing to keep the duties in order to avoid damage, regretfully, sometimes happens in the company, too, but the employer does not investigate the situation and therefore the company cannot require indemnities from an employee. It is a situation, in which the construction material is damaged due to employees' negligence, but the company never requires indemnities from them for the caused damage on the material. Here I also recommend, in case of damage to material due to

employees' negligence, to require at least minimum indemnity in order for them to be more cautious in the future, or in order for them to be able to timely warn against a possible danger of a competent worker.

Liability for a deficit on assigned values in the company is solved, as long as it is an emergency. An employee, who works as a stock provider in the company, has to always once in a week account the received cash with purchased material. If there is a deficit, he has to pay up the difference. Unfortunately employees, who are given the construction material, do not enter into an agreement of liability, and if the material gets lost, the employer cannot apply it against the employee, who caused the damage. That is why I recommend seeing to composing liability agreements in order for employees to be more cautious.

Liability for the loss of entrusted items in the company is solved, practically, in the same way as the liability for a deficit on assigned values, thus almost vaguely. I again recommend orientating at the evidence of lent items and composing liability agreements. An employee will be, this way, forced to better look after the entrusted items and pay attention to avoid the theft thereof.

I suppose that if the employer starts requiring indemnities from an employee, the employee starts requiring damage from the employer, if there is one. Therefore I recommend in the possible general liability of the employer sending employees on a business trip in their personal cars only in emergency cases, so that employer subsequently does not have to pay the damage occurred to an employee in relation to an accident (coinsurance in automobile insurance or extra premium in case of mandatory insurance). The employer should also try to see to the maximum protection of discarded stuff of employees in order to avoid their loss and subsequently requirements for damages for stolen discarded items.

Work injuries are not common in the company, which is good for the employer, but even in future it should be continuously checked that the safety is not broken to avoid injuries, as well as that the maximum possible protection of employees against threatening danger is secured. In this regard the employer is only recommended to

transparently administer the evidence of caused injuries, because it is very time-consuming to find it compactly.

Safety and protection of health in the place of work in the company is managed in accordance with the requirements of legal regulations. Employer provides its employees with both sufficient protective working aids and cleaning and washing means.

This diploma thesis should be essential for the given company especially in that regard that it contains a compact overview of the most important problems in the issue of liabilities for damage of an employee and the employer in the law-labour relation and its reflection into practice, thus how the company approaches the liability.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BUDOVEC, Zdeněk. Ochranné nápoje poskytované zaměstnavatelem. Práce mzdy odvody : bez cyhb, pokut a penále. 2008, roč. 3, č. 6, s. 11-12.

ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce : aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci . Praha : Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 9788073170714.

DANDOVÁ, Eva. Nedbalost a lehkomyšlnost při práci. Práce odvody mzdy : bez chyb, pokut a penále. 2008, roč. 3, č. 1, s. 69-79.

ŠLÁDEK, Václav, et al. Společnost s ručením omezeným a její jednatel. 2. aktualiz. vyd. Sv. 1. Praha : Dashöfer Holding, 2008. Další povinnosti zaměstnavatele, s. 1-30.

ŠUBRT, B., et al. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vyd. Olomouc : Anag, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2.

ŠUBRT, B., et al. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc : Anag, 2008. 534 s. ISBN 978-80-7263-438-5.

VYBÍHAL, Václav, et al. Mzdové účetnictví 2008 : praktický průvodce. 11. vyd. Praha : Grada Publishing, 2008. 416 s. ISBN 978-80-247-2538-3.

Poradce 2009 : Zákoník práce úplné znění zákona s komentářem. 2008- , č. 1-2- . Český Těšín : Poradce, 2008- . ISSN 1211-2437.

<http://www.atraktivni-prace.cz/pravni-poradce/vzorove-dokumenty/>

vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání