

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Tereza Opacká

**Povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a
ochrany zdraví při práci, zejména s přihlédnutím
k osobním ochranným pracovním prostředkům**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. 3. 2022

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 153 293 znaků včetně mezer.

diplomantka

V Praze dne 3. 3. 2022

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Martinovi Štefkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky, rady a za čas, který mi věnoval. Dále bych chtěla poděkovat přátelům a rodině, kteří mě podporovali v průběhu celého studia.

Obsah

Úvod.....	6
1 Problematika BOZP z hlediska zákoníku práce.....	10
1.1 Jednotlivé povinnosti zaměstnavatele.....	11
1.1.1 Informační a evidenční povinnosti zaměstnavatele.....	12
1.1.2 Povinnost nepřipustit výkon zakázaných prací, zajištění pracoviště	13
1.1.3 Další povinnosti.....	15
1.2 Práva a povinnosti zaměstnanců.....	16
1.3 Agenturní zaměstnanci a dočasně přidělení zaměstnanci.....	19
2 Osobní ochranné pracovní prostředky	21
2.1 Vyhodnocení rizik	23
2.2 Postup při vybavování zaměstnance OOPP.....	25
2.3 Finanční stránka BOZP a OOPP	27
3 Kontrola BOZP, administrativní a trestněprávní odpovědnost.....	31
3.1 Kontrola ze strany SÚIP a OIP	33
3.2 Administrativní odpovědnost	35
3.3 Trestněprávní odpovědnost.....	38
4 BOZP za dob pandemie COVID-19	41
4.1 Nákaza onemocněním COVID-19 na pracovišti.....	43
4.1.1 Pracovní úraz a nemoc z povolání.....	45
4.1.2 Náhrady při nemoci z povolání	48
4.1.3 Dočasná pracovní neschopnost při nepoužívání předepsaných OOPP	49
4.2 Očkování zaměstnance proti nákaze COVID-19.....	50
4.3 Práce z domova a pracovní úraz	52
4.3.1 Nedostatky právní úpravy práce z domova	53
4.3.2 Pracovní úraz při práci z domova.....	54
Závěr.....	57
Seznam zkratk.....	62
Seznam použitých zdrojů	64
1. Seznam použité literatury.....	64
2. Seznam použitých internetových zdrojů	64
3. Seznam použitých právních předpisů.....	68
4. Seznam použité judikatury	71
5. Seznam ostatních zdrojů.....	72

Abstrakt	73
Klíčová slova.....	74
Abstract	75
Key words	76

Úvod

Bezpečností a ochranou zdraví při práci (dále jen „BOZP“) se rozumí zpravidla soubor technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují ochranu zdraví a života zaměstnanců a dalších osob nacházejících se na pracovišti při výkonu práce.¹ Tuto ochranu zaměstnancům přiznává již článek 28 Listiny, který však podrobnější úpravu deleguje na zákon. Platnou právní úpravu nalezneme primárně v zákoníku práce, který vychází z požadavků práva Evropské unie a obsahuje obecné požadavky či základ pro danou problematiku, přičemž podrobnější uspořádání ponechává na dalších zákonech a podzákonných předpisech. Zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů a vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek.²

Historie BOZP v českém právu sahá do dob zavádění průmyslové velkovýroby. Na přelomu 18. a 19. století byla tato oblast ještě značně opomíjena, později bylo ale podnikateli vyhodnoceno, že je pro jejich podnikání výhodnější zavést bezpečnostní opatření, a tím chránit bezpečnost a zdraví svých zaměstnanců a zároveň se vyhnout finančním výdajům v případech úrazů zaměstnanců.³ Nyní je tato oblast silně harmonizována ze strany Evropské unie.

Pro Evropskou unii se BOZP stalo jedním z důležitých témat v osmdesátých letech dvacátého století.⁴ Průlom v dané oblasti způsobilo přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1987, který stanovil, že jedním z cílů sociální politiky je zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, zejména v pracovním prostředí. Tím se problematika BOZP a dalších sociálních témat dostala do primárního práva Evropské unie.

V současné době nalezneme úpravu ve Smlouvě o fungování Evropské unie. V článku 151 Smlouvy o fungování Evropské unie se jak Evropská unie, tak jednotlivé členské státy, zavazují učinit opatření směřující k rozvoji základních sociálních práv stanovených v Evropské sociální chartě z roku 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mezi které se řadí i zlepšování životních a sociálních podmínek. Článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie pak upřesňuje oblasti, ve kterých má Evropská unie i členské státy činit zmíněná opatření. Jedná se například o oblast zlepšování pracovního

¹ TRÖSTER, P. In: BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 281–282. ISBN 978-80-7400-283-0.

² Ustanovení § 1a odst. 1 písm. b), odst. 2 zákoníku práce.

³ TRÖSTER, P. In: BĚLINA, M. cit. 1, s. 279.

⁴ HOFFMANN, H. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii - 2021* [online]. Evropský parlament, 10/2021 [cit. 18. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci> .

prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků a o oblast pracovních podmínek. Evropský parlament a Rada mohou za tímto účelem přijímat mimo jiné směrnice, kterými stanoví minimální požadavky pro jednotlivé členské státy. Je na členských státech, aby dle vlastního uvážení zavedly na vnitrostátní úrovni vyšší stupeň ochrany, minimální požadavky stanovené směrnicemi však musí být dodrženy vždy.

Jednou z nejdůležitějších směrnic přijatých na základě článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie je poté směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, která stanovuje povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců s cílem snížit výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání a stanovit stejnou úroveň BOZP ve prospěch všech pracovníků. Klíčovým prvkem v dané směrnici je zásada hodnocení rizik a zavádění preventivních opatření. Tato směrnice je směrnicí rámcovou, vztahuje se na soukromý i veřejný sektor.⁵

Do českého právního řádu se evropská úprava promítla harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., a to v souvislosti s přípravami České republiky na vstup do Evropské unie a dosažení slučitelnosti pracovního práva s jejím právem, přičemž došlo například k posílení postavení zaměstnanců a zakotvení zástupce pro oblast BOZP.⁶

Téma BOZP by nemělo být na pracovišti opomíjeno z mnoha důvodů. Primárním důvodem je zajištění ochrany zdraví a života pracovníků a jakýchkoliv dalších osob, které se na pracovišti vyskytují. Ochrana života a zdraví by měla patřit mezi hlavní zájmy zaměstnavatele, jedná se o jednu z nejdůležitějších hodnot, na kterých je společnost postavena. Tato hodnota je chráněna nejen Listinou, ale i mnoha mezinárodními smlouvami.⁷ Předcházením úrazů na pracovišti se zaměstnavatel rovněž vyhýbá riziku častějších kontrol ze strany inspektorátu práce a vysokých pokut, které mohou být za přestupky v oblasti BOZP ukládány. Zároveň tím zaměstnavatel vysílá signál zaměstnancům, že mu na jejich osobách a na jejich zdraví či blahobytu záleží.

Cílem této práce je zanalyzovat platnou právní úpravu BOZP a osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) v českém právním řádu, která je v současné době více než kdy jindy podrobována zkoušce z důvodu celosvětové pandemie onemocnění COVID-19. Povinnosti, které tíží zaměstnavatele na úseku BOZP, jsou administrativně náročné, proto často mohlo docházet k bagatelizaci této oblasti. Začátkem roku 2020, kdy pandemie změnila

⁵ Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Sněmovní tisk 1153. Obecná část. I. A. Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů.

⁷ Srov. např. článek 6 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, článek 2 Listiny základních práv Evropské unie.

dynamiku nejen pracovních vztahů, si však oblast BOZP již nemohl dovolit podcenit žádný zaměstnavatel. Do popředí se dostaly otázky, jak zajistit bezpečné pracovní prostředí, ve kterém nebude docházet k šíření nákazy, jakými OOPP vybavit zaměstnance, a jakým způsobem přesunout větší množství zaměstnanců do domácího prostředí, aby vykonávali práci z domova, tzv. home office, aby bylo možné zachovat chod zaměstnavatele i v případě nákazy zaměstnanců či v případě jejich karanténě.

První část se věnuje primárně uvedení do úpravy BOZP obsažené v zákoníku práce a vymezuje jednotlivé povinnosti zaměstnavatele se zaměřením na prevenci rizik, informační povinnosti či zakázané práce. Tato část má rovněž za cíl shrnout právní úpravu týkající se práv a povinností zaměstnanců na úseku BOZP a zamyslet se nad dostatečností právní úpravy BOZP ve vztahu k agenturním zaměstnancům.

V druhé části je shrnuta právní úprava týkající se OOPP, ať již evropská či vnitrostátní, a rovněž judikatura vztahující se k problematice OOPP. Aby byly OOPP poskytnuty správně a v souladu se zákonem, je třeba nejprve vypracovat seznam OOPP na základě vyhodnocení rizik. Tato část má za cíl poskytnout základní shrnutí kroků, které je zaměstnavatel povinen učinit při poskytování OOPP. Vzhledem k tomu, že pojednává o nastíněných tématech v rovině teoretické, byla rovněž snaha o představení praktické stránky a rozebrání problematiky na příkladu zdravotnických pracovníků. V této části je také shrnuta finanční stránka poskytování OOPP a zajišťování BOZP, včetně problematiky regresních nároků pojišťoven.

Třetí část je zaměřena na odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a trestné činy na úseku BOZP a na kontrolu prováděnou inspektorátem práce, vymezení kompetencí Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce a analýz ročních programů kontrolních akcí. Cílem analýzy ročních programů kontrolních akcí je zjistit, které přestupky jsou na úseku BOZP a OOPP nejčastější, jaké jsou průměrné pokuty a zda dochází v průběhu let k výraznějšímu posunu či změnám.

V rámci třetí části a rešerše k tématu trestněprávní odpovědnost zaměstnavatele vyvstanula do popředí otázka, jakým způsobem stát trestá nejhrubší porušení předpisů o BOZP, a jaké tresty jsou pachatelům trestných činů, souvisejících s předpisy BOZP, nejčastěji ukládány. Z tohoto důvodu bude ve spolupráci s vedoucím této diplomové práce, doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D., a pod jeho dohledem, provedena rešerše, která bude zaměřena na trestněprávní judikaturu v souvislosti s BOZP za období od roku 2009 do současnosti. Výsledkem této rešerše by mělo být zamyšlení se nad tím, jak stát reaguje na nedostatečnost ochrany zdraví při práci na pracovišti, jestli je reakce adekvátní a zda by v tomto směru nemělo dojít k určitým změnám.

Poslední část je zaměřena na praktické otázky, které se objevily v oblasti BOZP za doby pandemie COVID-19. Tato část má za cíl nejprve shrnout opatření, která byl zaměstnavatel povinen přijmout v souvislosti s touto nákazou, dále pak postupy při nákaze zaměstnanců, a rozebrat rovněž problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jedna z kapitol se věnuje očkování zaměstnanců a právní úpravě práce z domova. Cílem analýzy právní úpravy práce z domova bylo zjistit, zda je dostatečná, a na co má zaměstnanec právo v případě, že u něj při výkonu práce z domova dojde k úrazu. Dále bylo cílem zjistit, zda skutečně může nastat pracovní úraz při práci z domova a za jakých podmínek je možno ho za pracovní úraz uznat.

V diplomové práci jsou používány zkratky, jejichž seznam a vysvětlení je k nalezení v seznamu zkratek nacházejícím se za koncem vlastního textu.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 1. 3. 2022.

1 Problematika BOZP z hlediska zákoníku práce

V zákoníku práce se tématu BOZP věnuje část pátá, která se dělí na dvě hlavy. Hlava první obsahuje ustanovení o předcházení ohrožení života a zdraví při práci, hlava druhá povinnosti zaměstnavatele a s tím spojená práva a povinnosti zaměstnance. Ustanovení v dané části jsou kogentní, chrání veřejný pořádek a lze se od nich odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, tedy v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci poskytne vyšší standard ochrany.⁸

Platná právní úprava je ovládána principem prevence rizik, který je zakotven primárně v ustanovení § 102 zákoníku práce, avšak promítá se do řady jiných ustanovení zákoníku práce týkajících se BOZP. Zaměstnavatel má povinnost rizika vyhledávat, zjišťovat jejich příčiny, zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění.⁹ Riziko však není v zákoníku práce definováno, rizikovými faktory se zpravidla rozumí faktory fyzikální (např. hluk, vibrace), chemické (např. karcinogeny), biologické činitele (např. viry, bakterie, plísně), prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž či nepříznivé mikroklimatické podmínky (např. extrémní chlad, teplo, vlhkost). Nelze-li tyto faktory vyloučit, je zaměstnavatel povinen omezovat jejich působení různými opatřeními, a to například úpravou pracovních podmínek, doby výkonu práce, zřízením kontrolovaných pásem, používání vhodných OOPP či poskytování ochranných nápojů.¹⁰

Prevenčí rizik rozumíme veškerá opatření, vyplývající z právních a jiných předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům nebo tato rizika odstraňovat, potažmo minimalizovat, jsou-li neodstranitelná.¹¹ Z třetího odstavce ustanovení § 102 zákoníku práce rovněž plyne požadavek na zaměstnavatele, aby postupoval systémově, soustavně, vyhledával nebezpečné činitele, zjišťoval jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto systémového postupu by pak zaměstnavatel měl vyhledávat a hodnotit rizika, přijímat opatření k jejich odstranění a rovněž pravidelně kontrolovat úroveň BOZP. V kapitole 2.1. je postup vyhodnocování rizik rozebrán podrobněji.

Jak vyplývá z ustanovení § 101 odst. 2 zákoníku práce, nedílnou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců je zajišťovat péči o BOZP. Vedoucí zaměstnanec má v oblasti BOZP klíčovou úlohu. Nejen že je odpovědnou osobou za zajišťování BOZP, ale je rovněž povinen přijímat podněty od zaměstnanců, týkající se nedostatků či závad na pracovišti, či oznámení o pracovním úrazu na pracovišti. Písemně určený vedoucí zaměstnanec je rovněž oprávněn provádět zjištění, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu

⁸ Ustanovení § 4a odst. 3 a § 363 zákoníku práce.

⁹ TRÖSTER, P. In: BĚLINA, M. cit. 1, s. 283–284.

¹⁰ Ustanovení § 7 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

¹¹ Ustanovení § 102 odst. 2 zákoníku práce.

či jiných návykových látek.¹² Vedoucí zaměstnanec může být rovněž shledán odpovědný v rovině trestního práva, pokud jsou pochybení v oblasti BOZP tak závažná, že nelze ochrany právem chráněných zájmů docílit jiným způsobem. O trestněprávní odpovědnosti blíže pojednává kapitola 3.3.

Zákoník práce v ustanovení § 107 počítá s přijetím zákona, který bude upravovat další požadavky BOZP, které se do zákoníku práce nevešly, jelikož jeho úprava má být pouze základní, obecná. Tento zákon byl předložen k projednání současně s návrhem zákoníku práce a je jím zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který upravuje hlavně technické a zdravotnické aspekty BOZP, dále požadavky kladené na pracoviště a pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, dále pak organizaci práce, pracovní postupy, bezpečnostní značky a signály. Tento zákon dále upravuje postupy zaměstnavatele tak, aby předcházel ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Dále vymezuje požadavky na odbornou způsobilost při zajišťování a provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života či zdraví zaměstnance. Cílem této úpravy je jasně vymezit odpovědnost zaměstnavatele za stav pracovního prostředí a pracovních podmínek.¹³

1.1 Jednotlivé povinnosti zaměstnavatele

Zákoník práce primárně upravuje povinnosti zaměstnavatelů, s tím jsou však neoddělitelně spjaty i práva a povinnosti zaměstnanců. Na jedné straně stojí povinnost zaměstnavatele zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců dle ustanovení § 101 odst. 1 zákoníku, přičemž tato povinnost je specifikována především v ustanoveních § 102 a § 103 zákoníku práce. Na druhé straně stojí právo zaměstnance na zajištění těchto povinností, ale i povinnost se těmito opatřeními zaměstnavatele podílet, podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a dbát v rámci svých možností o svou vlastní bezpečnost.

V následujících podkapitolách jsou rozebrány určité povinnosti zaměstnavatele, které jsou zařazeny do skupin informačních a evidenčních povinností, povinností vztahujících se k zakázaným pracím a povinností zajišťujících pracoviště a dalších povinností.

¹² Ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce.

¹³ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Sněmovní tisk 1155. Obecná část. I. Zhodnocení dosavadní právní úpravy.

1.1.1 Informační a evidenční povinnosti zaměstnavatele

Jednou z klíčových povinností zaměstnavatele je informační povinnost, která se promítá do mnohých ustanovení zákoníku práce upravující oblast BOZP. Nevztahuje se pouze na zaměstnance konkrétního zaměstnavatele, je-li na jednom pracovišti zaměstnavatelů více, mají tito zaměstnavatelé vzájemnou povinnost informovat se o rizicích. Vůči zaměstnancům jiného zaměstnavatele má zaměstnavatel rovněž povinnost zabezpečit, aby tito zaměstnanci měli přiměřené informace a pokyny k zajištění BOZP a o jednotlivých protipožárních, evakuačních a jiných opatřeních.¹⁴

Vůči svému zaměstnanci se informační povinnost projevuje hlavně tím, že zaměstnavatel má povinnost ho informovat o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb budou zaměstnanci poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým prohlídkám, vyšetřením či očkováním se zaměstnanec bude povinen podrobit. Dále má povinnost zajistit zaměstnanci přiměřené informace a pokyny o BOZP, a to zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními proti jejich působení. Těhotné zaměstnankyně je povinen zaměstnavatel informovat i v případě, že při práci přichází v úvahu jejich expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod. Tyto informace musí být zajištěny vždy při přijetí, převedení, přeložení zaměstnance, při změně pracovních podmínek a podobně. Zaměstnavatel je povinen vést dokumentaci o těchto informacích a pokynech.¹⁵ Zaměstnavatel má povinnost rovněž proškolit zaměstnance v oblasti BOZP, a to vždy při nástupu, při změně pracovního zařazení či druhu práce a dále při zavádění nových technologií, změnách postupů či pracovních prostředků a v případech, které mají či mohou mít podstatný vliv na BOZP.¹⁶ Případem, který má či může mít podstatný vliv na BOZP je například smrtelný pracovní úraz.¹⁷

Zaměstnavatel musí plnit informační povinnost i vůči odborové organizaci a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP.¹⁸ Ohlašovací povinnost v případě pracovního úrazu zaměstnance má pak zaměstnavatel vůči orgánům a institucím, které definuje prováděcí nařízení. Těmito institucemi jsou pak například příslušný útvar Policie České republiky, odborová organizace a zástupce pro oblast BOZP, příslušný oblastní inspektorát práce, příslušný obvodní báňský úřad či zaměstnavatel, který zaměstnance k práci vyslal nebo dočasně přidělil. V případě

¹⁴ Ustanovení § 101 odst. 3, § 103 odst. 1 písm. g) zákoníku práce.

¹⁵ Ustanovení § 103 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁶ Ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁷ ODROBINOVÁ V., JELÍNEK T. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, komentář k ustanovení § 105.

¹⁸ Ustanovení § 101 odst. 4 zákoníku práce.

smrtného pracovního úrazu poté ohlašovací povinnost platí nad rámec uvedeného i vůči zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.¹⁹

Další povinnosti zaměstnavatele lze označit jako povinnosti evidenční, které se vztahují zejména na situace, kdy zaměstnanec na pracovišti utrpí pracovní úraz či je u něj uznána nemoc z povolání. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o všech úrazech, a to i o těch, kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost. Dále je povinen vést záznamy a dokumentaci o všech pracovních úrazech, při kterých došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny či k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci zaměstnanců, u kterých byla uznána nemoc z povolání, pokud vznikla na pracovišti zaměstnavatele. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu stanovuje bližší podrobnosti a náležitosti vedení evidence o úrazech v knize úrazů.²⁰ Toto nařízení navazuje na Nařízení Komise (EU) č. 349/2011, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud jde o statistiku pracovních úrazů. Stane-li se zaměstnanec úraz, je zaměstnavatel povinen vyhotovit záznam o úrazu bez zbytečného odkladu, nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu zaměstnanec dozvěděl. Zaměstnanec má právo obdržet jedno vyhotovení záznamu o úrazu, v případě smrtelného pracovního úrazu mají toto právo rodinní příslušníci poškozeného zaměstnance.²¹ Nevedení evidence je hodnoceno jako přešůpek dle zákona o inspekci práce, s pokutou v maximální výši 400 000 Kč.²²

1.1.2 Povinnost nepřipustit výkon zakázaných prací, zajištění pracoviště

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci nekonali zakázané práce a aby vykonávaná práce odpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnanců.²³

Zakázané práce lze rozdělit do dvou kategorií. První kategorie obsahuje práce, jejichž výkon je zakázán pro všechny zaměstnance, jako například práce s 2-naftylaminem a jeho solemi či práce s azbestem. I z tohoto zákazu existují výjimky například pro výzkumné laboratorní

¹⁹ Ustanovení § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

²⁰ Ustanovení § 105 odst. 2, odst. 3, odst. 6, odst. 7 zákoníku práce.

²¹ Ustanovení § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ustanovení § 105 odst. 3 zákoníku práce.

²² Ustanovení § 30 odst. 1 písm. m) zákona o inspekci práce.

²³ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

práce, analytické práce a podobně.²⁴ Druhou kategorií tvoří práce, které jsou přímo vymezeny v zákoníku práce, a které jsou zakázány pro určité skupiny zaměstnanců, kteří jsou hodni zvláštní ochrany, například osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyně, osoby pečující o dítě, mladiství.²⁵ Mladiství mohou vykonávat pouze práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, nesmí konat práce přesčas, práce v noci, zakázané jsou jim práce pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol, práce nebezpečné a škodlivé jejich zdraví a další.²⁶ Zaměstnankyně pak například nesmí vykonávat práce, které ohrožují jejich mateřství. Tyto práce jsou stanoveny ve vyhlášce č. 180/2015 Sb. a jedná se například o práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce rizikové, vykonávané ve vnučeném pracovním tempu a další. Tato vyhláška rovněž stanovuje zakázané práce pro zaměstnankyně, které kojí, zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu a další zakázané práce pro mladistvé nad rámec zákoníku práce.²⁷

Co se požadavků na zdravotní způsobilosti zaměstnance týče, tyto se liší s ohledem na jednotlivé druhy práce. Nejvyšší soud ve svém rozsudku z roku 2013 stanovil, že „Z toho, jaká je variabilita pracovních vztahů a druhů práce, které mohou zaměstnanci vykonávat, je zřejmé, že také požadavky na zdravotní stav zaměstnanců (a tedy možnost a povinnost zaměstnavatele přidělovat jen práci, k jejímuž výkonu jsou zaměstnanci způsobilí) budou rozličné a mohou se také významně lišit (srov. např. povolání pilota oproti práci uklízečky). Vždy ale bude platit, že zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jen takovou práci, která odpovídá jeho zdravotní způsobilosti. To, jakých zdravotních předpokladů je třeba pro výkon konkrétní práce, může vyplývat ze všeobecných znalostí o povaze této práce, ale požadavek určité zdravotní způsobilosti může být také stanoven právním předpisem.“²⁸

V případě, že by zaměstnanec vykonával (s vědomím či na pokyn zaměstnavatele) zakázané práce, nebo práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, zaměstnavatel se dopouští přestupku dle zákona o inspekci práce s pokutou do maximální výše 2 000 000 Kč.²⁹

²⁴ Ustanovení § 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

²⁵ ODROBINOVÁ V., JELÍNEK T. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. cit. 15, komentář k ustanovení § 103.

²⁶ Ustanovení § 244 až 246 zákoníku práce.

²⁷ Ustanovení § 2 vyhlášky č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

²⁹ Ustanovení § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce.

Další okruh povinností zaměstnavatele spočívá v zajištění pracoviště tak, aby bylo uzpůsobeno požadavkům zákoníku práce a dalších právních předpisů. Obecně je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí, což spočívá především v organizaci BOZP a přijímání opatření k předcházení rizikům spojených s prací. Pod tím si lze představit například opatření, kterými zaměstnavatel nahrazuje fyzicky namáhavé práce novými technologickými a pracovními postupy nebo nahrazuje nebezpečné technologie těmi méně rizikovými, případně omezuje počet osob, které jsou působení rizikových faktorů vystaveny. Zaměstnavatel je rovněž povinen kontrolovat například stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť.³⁰ V případě, že se zaměstnavateli tímto postupem nedaří odstranit veškerá rizika, následuje povinnost uplatňovat prostředky kolektivní ochrany zaměstnanců. Tato kolektivní ochrana má přednost před individuální ochranou zaměstnanců, která se realizuje pomocí OOPP, jejichž problematika bude blíže rozebrána v části 2. Jako prostředky kolektivní ochrany zaměstnanců mohou sloužit ochranná zábradlí, zábrany proti vstupu, lešení, opatření chránící před pádem z výšky a další.³¹ V zákoníku práce jsou vyjmenovány povinnosti zaměstnavatele vztahující se k zajištění pracoviště, jako například zajištění dodržování zákazu kouření na pracovištích stanovených zvláštními právními předpisy, či přizpůsobování pracoviště těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí či matkám do konce devátého měsíce po porodu tak, aby měly prostor na odpočinek. Zaměstnavatel je rovněž povinen uzpůsobit pracoviště pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.³²

Hlavním cílem zajištění dodržování zákazu kouření je naplňovat celospolečenský zájem o minimalizaci tohoto jevu, který je spojen s plošně negativními důsledky, především se zdravotní stránkou.³³ Tato povinnost je promítnuta i do jedné z povinností zaměstnance, nekouřit na pracovišti a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.³⁴

1.1.3 Další povinnosti

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří povinnost sdělit zaměstnancům informace ohledně poskytovatele pracovnělékařských služeb a jakým prohlídkám či očkovaním budou zaměstnanci povinni se podrobit. Za podstoupení pracovnělékařské prohlídky, vyšetření

³⁰ Ustanovení § 102 odst. 1, odst. 2, odst. 3, odst. 5 zákoníku práce.

³¹ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Osobní ochranné pracovní prostředky* [online], Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 16. 9. 2016 [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/ochranné-prostředky-zarizeni-a-znacení/340-osobni-ochranné-pracovní-prostředky> .

³² Ustanovení § 103 odst. 1 písm. l), odst. 4, odst. 5 zákoníku práce.

³³ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 594. ISBN 978-80-7400-759-0.

³⁴ Ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

nebo očkování náleží zaměstnanci případná ztráta na výdělků, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit.³⁵ Prohlídky, které jsou povinni zaměstnanci absolvovat, mohou být provedeny pouze u poskytovatele pracovnělékařských služeb, který má uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je poté povinen se řídit závěry podle lékařských posudků ohledně způsobilosti zaměstnance. Zdravotní prohlídku podstupuje také osoba ucházející se o zaměstnání, a pokud zaměstnavatel uzavře s uchazečem pracovněprávní nebo obdobný vztah, hradí tuto vstupní prohlídku zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen zdravotní prohlídku zajistit vždy před uzavřením pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (má-li být zaměstnanec zařazen k práci, která je dle právních předpisů označena jako riziková nebo stanoví-li tak právní předpisy), a dále ve vztahu obdobném pracovněprávnímu vztahu. Pokud se uchazeč nepodrobí vstupní zdravotní prohlídce, považuje se za zdravotně nezpůsobilého.³⁶

Zaměstnavatel má povinnost nepoužívat takový způsob odměňování, při kterém by byli zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jeho použití by vedlo k ohrožení BOZP při zvyšování pracovních výsledků.³⁷ Toto omezení smluvní volnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem má za cíl ochránit zaměstnance před tím, aby za účelem dosažení vyššího výdělků riskoval způsobem, který by mohl ohrozit jeho zdraví.

Povinnost zajistit zaměstnancům školení BOZP je další z důležitých povinností zaměstnavatele. Zaměstnanci musí být proškoleni ohledně právních a dalších předpisů k zajištění BOZP na pracovišti, na kterém je práce zaměstnanci vykonávána. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyžadovat a kontrolovat dodržování všech povinností vyplývajících z těchto předpisů. Školení BOZP musí být provedeno u nastupujících zaměstnanců a poté vždy při změně pracovního zařazení či druhu práce, při zavedení nových technologií, změně pracovních prostředků, změně postupů a podobně. Zaměstnavatel je povinen určit nejen obsah, ale i četnost jednotlivých školení a rovněž stanovit, jak budou znalosti zaměstnanců ohledně BOZP ověřovány. O provedeném školení BOZP zaměstnanců musí být vedena dokumentace.³⁸ Ověření znalostí zaměstnanců může být provedeno například pomocí testu či pohovoru.

1.2 Práva a povinnosti zaměstnanců

Výše uvedeným povinnostem zaměstnavatele, stejně jako dalším povinnostem vyplývajícím ze zákoníku práce, odpovídají práva zaměstnanců na jejich dodržování ze strany

³⁵ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) a písm. e) zákoníku práce.

³⁶ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 560.

³⁷ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

³⁸ Ustanovení § 103 odst. 2, odst. 3 zákoníku práce.

zaměstnavatele a povinnosti podrobit se některým opatřením či zákazům. Nad rámec práv a povinností, vztahujících se k oblasti BOZP, mají zaměstnanci postavení slabší strany, ze kterého vyplývá zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Tato ochrana je základní zásadou, která ovládá celý pracovněprávní vztah. Zaměstnanci mají právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, které vyplývá taktéž z všeobecných ustanovení zákoníku práce.³⁹ Pokud se zaměstnanec domáhá zákonným způsobem svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, nesmí být z tohoto důvodu zaměstnavatelem jakýmkoliv způsobem postihován či znevýhodňován.⁴⁰

Pro oblast BOZP nalezneme práva a povinnosti zaměstnance v ustanovení § 106 zákoníku práce. Na rozdíl od povinností zaměstnavatele však povinnosti zaměstnance nejsou kontrolovány ze strany inspektorátu práce a kontrola dodržování povinností je tak pouhou vnitřní záležitostí zaměstnavatele.⁴¹

Práva zaměstnance zrcadlí povinnosti zaměstnavatele, zaměstnanec má tedy právo na zajištění BOZP, být srozumitelně informován o rizicích své práce a být informován o opatřeních na ochranu před riziky. Zároveň je zaměstnanec oprávněn odmítnout výkon práce, pokud se důvodně obává, že výkon závažně ohrožuje jeho zdraví či život, případně zdraví či život jiných osob. Taková obava však musí být důvodná, ohrožení dosahovat intenzity „závažným způsobem“ a musí hrozit bezprostředně.⁴² Tuto intenzitu nespĺňuje například situace, kdy se zaměstnanec nedostaví na pracoviště z důvodu pouze potencionálních obav z možného budoucího vývoje mezilidských vztahů na pracovišti, které jsou spíše hypotetické.⁴³

Zaměstnanec má také právo nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP, což implicitně vyplývá z povinnosti zaměstnavatele mu náhled do evidence umožnit.⁴⁴

Zaměstnanec má nejen právo, ale i povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, zejména uplatňováním stanovených (zaměstnavatelem přijatých) opatření a svou účastí na řešení otázek BOZP. Tato povinnost primárně náleží zaměstnavateli, ale zaměstnanci se na plnění této povinnosti podílejí především plněním opatření, která zaměstnavatel přijal.⁴⁵

³⁹ Ustanovení § 1a zákoníku práce.

⁴⁰ Ustanovení § 346b odst. 4 zákoníku práce.

⁴¹ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 593.

⁴² Ustanovení § 106 zákoníku práce.

⁴³ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 25. 11. 2021, č. j. 10 Ad 10/2020-102.

⁴⁴ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

⁴⁵ Ustanovení § 106 odst. 3 zákoníku práce.

K povinnostem zaměstnance lze uvést, že každý zaměstnanec má povinnost dbát o bezpečnost a zdraví nejen vlastní, ale i všech osob, kterých se dotýká jeho jednání. Znalost základních povinností vyplývajících z právních či jiných předpisů a vnitřních opatření zaměstnavatele je součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec musí být s těmito předpisy řádně seznámen, a to například při školení v oblasti BOZP.⁴⁶ Další povinnosti zaměstnance jsou demonstrativně stanoveny ve čtvrtém odstavci ustanovení § 105 zákoníku práce. Demonstrativnost tohoto ustanovení je dána tím, že další povinnosti zaměstnance mohou vyplývat z dalších právních předpisů týkajících se BOZP, vyjmenovaných v ustanovení § 349 zákoníku práce. Jedná se hlavně o předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické, protiepidemické a další.⁴⁷

Jako příklad povinnosti, kterou je zaměstnanec povinen dodržovat, je možné uvést povinnost nepožívat alkoholické nápoje, nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti i mimo pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Tento zákaz se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách a požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu (například ve sklárnách a hutích) nebo na zaměstnance, u nichž je požívání alkoholických nápojů součástí plnění pracovních úkolů či s plněním pracovních úkolů obvykle spojeno (ochutnávky degustátorů, slavnostní přípitky v diplomacii, sládcí a podobně). Tyto výjimky je potřeba vykládat restriktivně.⁴⁸ V roce 2020 byly ze 108 smrtelných pracovních úrazů zjištěny dva případy v souvislosti s požitím alkoholu. Z celkového počtu 833 závažných pracovních úrazů v roce 2020 zaznamenal Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad 19 případů spojených s požitím alkoholu.⁴⁹ Z těchto dat vyplývá, že s požitím alkoholu souvisí pouze zlomek závažných či smrtelných pracovních úrazů, nejedná se tedy o jev tak častý. I přes výše uvedený zákaz požívání alkoholu ne každé požití může automaticky vést ke skončení pracovního poměru. Ústavní soud ve svém usnesení potvrdil, že i přes porušení uvedeného zákazu podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce nemůže dojít k naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, jestliže se jedná o porušení v nepatrném rozsahu (v daném případě 0,03 %).⁵⁰

⁴⁶ Ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce.

⁴⁷ KOTTNAUER A. In: GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges. ASPI_ID KO26212006CZ. ISSN 2336-517X. Komentář k ustanovení § 106.

⁴⁸ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 595.

⁴⁹ Státní úřad inspekce práce. *Zpráva o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2020* [online]. SÚIP, 2020, s. 4. [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43692/suip_zprava_o_pracovni_uzarovosti_v_cr_za_rok_2020.pdf/f5673faa-d1d1-e2c3-74c5-ed077c8a9661 .

⁵⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17.

1.3 Agenturní zaměstnanci a dočasně přidělení zaměstnanci

Agenturním zaměstnancem se rozumí osoba, která vykonává závislou práci pro zaměstnavatele – agenturu práce. Agentura práce poté dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Jedná se o trojstranný vztah mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem, kterým je v tomto případě agentura práce a uživatelem, ke kterému agentura práce zaměstnance přiděluje na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce. Ke konkrétnímu přidělení zaměstnance k uživateli pak slouží dohoda o dočasném přidělení, uzavíraná mezi agenturou práce a uživatelem. Co se oblasti BOZP týče, tu pro zaměstnance zajišťuje konkrétní uživatel.⁵¹ Naopak dočasné přidělení znamená, že zaměstnanec je k jinému zaměstnavateli přiřazen svým zaměstnavatelem, v tomto vztahu nefiguruje třetí strana, zprostředkovatel, agentura práce. Zaměstnanec zůstává zaměstnancem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil k jinému zaměstnavateli, ale dočasně vykonává práci dle pokynů zaměstnavatele, ke kterému byl přiřazen. Tento (dočasný) zaměstnavatel je rovněž povinen zajistit zaměstnanci příznivé pracovní podmínky, zajistit BOZP a podobně.⁵²

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti, týká se tato povinnost samozřejmě i agenturních a dočasně přidělených zaměstnanců. Zaměstnavatel má rovněž povinnost takovým zaměstnancům zajistit dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, zejména pak formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením rizik, která se týkají jejich práce na pracovišti.⁵³ Tuto povinnost má zaměstnavatel vedle povinnosti stanovené v ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce, tedy povinnosti zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP. Toto školení musí zaměstnavatel zajistit při nástupu zaměstnance do práce a poté kdykoliv při změně pracovního zařazení či druhu práce, při zavádění nových technologií či v případech, které mohou mít podstatný vliv na BOZP.⁵⁴

Ve vztahu k agenturním zaměstnancům působí agentura práce jako zaměstnavatel a osoba, na jejíž pracovišti zaměstnanec práci koná, je uživatelem. Je tedy potřeba vymezit, které povinnosti v oblasti BOZP plní agentura práce a které uživatel. Z díkce ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce plyne, že je to primárně právě agentura práce, která je povinna zajistit

⁵¹ Ustanovení § 307a, ustanovení § 309 zákoníku práce.

⁵² Ustanovení § 43a zákoníku práce.

⁵³ Ustanovení § 101 odst. 5, § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

⁵⁴ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočka Liberec, ze dne 23. 9. 2014, č. j. 59 Ad 3/2014-57.

BOZP, dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP a podobně, nikoliv uživatel, který pracovní podmínky na svém pracovišti zná. Zákoník práce ale ukládá v ustanovení § 103 odst. 1 písm. g) i uživatelům povinnost zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele, vykonávající práci na jeho pracovišti, obdrželi vhodné a přiměřené informace a pokyny o BOZP. Jako vhodné řešení této na první pohled nejednoznačné situace by se jevílo uzavření dohody mezi uživatelem a agenturou práce o koordinaci provádění opatření v oblasti BOZP, avšak v praxi k tomu příliš nedochází. OOPP a jejich poskytování souvisí s prováděním prevence rizik na pracovišti a povinnost vybavit agenturní zaměstnance OOPP má uživatel. Uživatel má stejně tak povinnost zajistit školení o BOZP pro agenturní zaměstnance, jelikož právě uživatel je obeznámen s tím, s jakými riziky, technickými a jinými zařízeními může agenturní zaměstnanec přijít do styku.

Vzhledem ke stručnosti právní úpravy agenturních zaměstnanců a jejich ochrany na poli BOZP zůstala doposud neřešena otázka odpovědnosti agentury práce (či uživatele) za pracovní úraz (případně nemoc z povolání). Uživatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, má povinnost objasnit příčiny a okolnosti pracovního úrazu a bez zbytečného odkladu o pracovním úrazu uvědomit agenturu práce. Ostatní povinnosti připadají agentuře práce, ta musí úraz nahlásit příslušným orgánům a institucím, dále je povinna vyhotovit záznam o úrazu a rovněž je oprávněna uplatnit úhradu náhrady škody u příslušné pojišťovny.⁵⁵

Otázka však je, zda bude k náhradě škody či újmy zaměstnance povinna agentura práce či uživatel. Obecně panuje shoda na tom, že primární povinnost k náhradě škody či újmy bude na straně agentury práce, která může po uživateli následně uplatnit regresní nárok. Z tohoto důvodu uživatelé uzavírají pojištění provozní odpovědnosti či další specifická pojištění. Agentura práce a uživatel si však podmínky mohou určit jinak ve vzájemné dohodě, například může být sjednáno, že agentura práce nebude po uživateli vyžadovat regresní nárok či škoda/újma bude vyrovnána mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem.⁵⁶

⁵⁵ DANDOVÁ, E. *BOZP a agenturní zaměstnanci* [online]. Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Sondy revue. 2016. [cit. 10. 2. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/agenturni-zamestnavani/421-bozp-a-agenturni-zamestnanci> .

⁵⁶ JIRÁSKO, V. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnání*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2021(3), s. 595.

2 Osobní ochranné pracovní prostředky

Součástí pravidel o BOZP je rovněž povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům OOPP, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje, a to za určitých podmínek. Na evropské úrovni jsou OOPP upraveny nařízením Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/425, o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS. Dle tohoto nařízení se osobní ochranné prostředky klasifikují podle kategorií rizik uvedených v první příloze nařízení. První kategorie zahrnuje například povrchová mechanická poranění či styk se slabě agresivními čisticími prostředky. Třetí kategorie obsahuje pak výlučně rizika, která mohou způsobit závažné důsledky, například smrt či trvalé poškození zdraví, která se týkají například ionizujících záření, úrazů elektrickým proudem či látek a směsí nebezpečných pro zdraví. Co nelze zahrnout do kategorie I a III, to dané nařízení řadí do kategorie II, která je kategorií zbytkovou.⁵⁷ Druhá příloha daného nařízení obsahuje poté základní požadavky na ochranu zdraví a bezpečnost. Stanovuje všeobecné požadavky na veškeré osobní ochranné prostředky, jako například nezávadnost, účinnost, lehkost a dále uvádí podrobnosti návodu, který musí být dodán spolu s osobními ochrannými prostředky. Pro některé další typy osobních ochranných prostředků, například pro ty, které obklopují chráněné části těla, oči, obličej či dýchací cesty, nebo ty, které podléhají stárnutí, jsou stanoveny dodatečné požadavky. Stejně tak jsou vymezeny další požadavky pro specifická rizika, jako například nárazy či pády.⁵⁸

Ve vnitrostátním právu jsou základní podmínky poskytování OOPP upraveny v ustanovení § 104 zákoníku práce. Ohledně dalších podmínek zákoník práce odkazuje na podzákonný právní předpis, a to na nařízení vlády. Tímto nařízením je s účinností od 1. 11. 2021 nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

OOPP jsou individuální ochranné prostředky, které chrání zaměstnance před riziky, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně, na základě vypracovaného seznamu v rámci hodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. OOPP by měly být poskytovány jako subsidiární prostředek ochrany, jelikož zaměstnavatel musí upřednostnit prostředky kolektivní ochrany.⁵⁹ Prostředky kolektivní ochrany se rozumí taková opatření, postupy nebo technologie, která eliminují rizika ve vztahu nikoliv ke konkrétnímu zaměstnanci, ale k více osobám

⁵⁷ Příloha I. nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

⁵⁸ Příloha II. nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

⁵⁹ Ustanovení § 102 odst. 5 písm. h), § 104 odst. 1 zákoníku práce.

na pracovišti současně. Kolektivní ochrana je efektivnější a účinnější k zajištění bezpečnosti pracovníků na pracovišti. Může se jednat o ochranná zábradlí, zábrany proti vstupu a podobně.⁶⁰ Není-li možné rizika odstranit či dostatečně omezit právě těmito prostředky kolektivní ochrany či opatřeními v oblasti organizace práce, až v tu chvíli nastupují na řadu OOPP, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytnout.

OOPP je každé zařízení či prostředek určený k nošení nebo držení jednotlivým zaměstnancem pro ochranu před zdravotními či bezpečnostními riziky. Nesmí při tom ohrožovat jeho zdraví či mu bránit při výkonu práce. Kromě OOPP je zaměstnavatel rovněž povinen zaměstnanci poskytnout pracovní oděv nebo obuv, a to v případech, kdy běžná obuv nebo oděv podléhají při práci mimořádnému opotřebení či znečištění⁶¹, jak tomu může být například v chemických laboratořích či při práci na stavbě a podobně.

OOPP naopak není například běžný pracovní oděv, výstroj nebo prostředek určený pro sebeobranu a podobně. OOPP musí splňovat požadavek účinnosti proti rizikům, která se vyskytují na pracovišti, zároveň musí odpovídat konkrétním podmínkám jednotlivého pracoviště, ale i fyzickým předpokladům, ergonomickým požadavkům a zdravotnímu stavu jednotlivých zaměstnanců. OOPP mají být vzájemně slučitelné, je-li jich poskytováno více současně.⁶²

OOPP jsou poskytovány vždy s ohledem na konkrétní činnost, kterou zaměstnanec provádí. Pokud jsou poskytnuty OOPP nevhodné, je to posuzováno stejně jako jejich neposkytnutí. Dalším nedostatkem při vybavování zaměstnance OOPP je poskytování na základě vlastního uvážení zaměstnavatele, nikoliv však na základě seznamu OOPP.⁶³

Je výhradní povinností zaměstnavatele, aby s ohledem na konkrétní práci prováděnou jeho zaměstnanci zajistil příslušné OOPP, seznámil je s jejich použitím a používání vyžadoval a kontroloval.⁶⁴ Z žádného právního předpisu týkajícího se BOZP bezprostředně neplyne, že by zaměstnanec byl povinen používat OOPP během celé pracovní doby bez ohledu na to, kterou konkrétní činnost právě provádí, a zda k ní konkrétní OOPP potřebuje či nikoliv. Nejvyšší soud se zabíral otázkou, zda zaměstnavatel byl, byť částečně, zproštěn odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance, který byl v rámci výkonu práce zasažen horninou do pravé ruky, přičemž mu byla ruka přiražena k hřeblovému dopravníku. Zaměstnanec v této době neměl

⁶⁰ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Osobní ochranné pracovní prostředky* [online], Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 16. 9. 2016. [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/ochranné-prostředky-zarizeni-a-znacení/340-osobni-ochranné-pracovní-prostředky> .

⁶¹ Ustanovení § 104 zákoníku práce.

⁶² Ustanovení § 2, § 3 nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP.

⁶³ ODOBINOVA V., JELÍNEK T. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBINOVA V., BRŮHA, D. a kol. cit. 15, komentář k ustanovení § 104.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 6. 2010, sp. zn. 6 Ads 171/2009-60.

ochranné pracovní rukavice. Zaměstnanci ale nebyli povinni při práci používat ochranné pracovní rukavice po celou dobu výkonu dané činnosti, nevyplývalo to z žádného právního předpisu.⁶⁵ Lze konstatovat, že v takovém případě se zaměstnavatel nemůže, byť částečně, zprostit objektivní odpovědnosti za pracovní úraz. Naopak v situaci, kdy jsou zaměstnanci poskytnuty OOPP, avšak zaměstnanec je z vlastní vůle při určité činnosti nepoužije, ačkoliv je poučen o povinnosti OOPP při dané činnosti používat, je chyba na straně zaměstnance a náklady na léčení pracovního úrazu zdravotní pojišťovna po zaměstnavateli vyžadovat nemůže.⁶⁶

Jiná situace nastává v případě, kdy je zaměstnanci poskytnutý služební oděv (stejnokroj), přičemž se nejedná o pracovní oděv, který by byl součástí OOPP, a který by byl zaměstnanec povinen používat na základě seznamu OOPP. Pokud poruší zaměstnanec ustanovení vnitřního předpisu nebo ujednání v pracovní smlouvě tím, že nevykonává práci ve sjednaném stejnokroji, nemůže být takové jednání zaměstnancem důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, který předpokládá, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Může však být shledáno naplnění důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, který míří na situace, kdy zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce.⁶⁷

2.1 Vyhodnocení rizik

Hodnocení rizik je jedním ze základních nástrojů v oblasti BOZP. Až po vyhodnocení rizik, která na pracovišti zaměstnancům hrozí, může zaměstnavatel přistoupit k druhému kroku, a to ke zpracování seznamu OOPP, na základě kterého zaměstnavatel poté poskytne zaměstnancům jednotlivé OOPP. Povinnost vyhledávat rizika, vyhodnocovat je a přijímat opatření k jejich odstranění, vyplývá zaměstnavateli z ustanovení § 102 zákoníku práce, přičemž představuje jeden ze základních předpokladů dodržování BOZP na pracovišti. Pokud rizika nelze odstranit, je nutné je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení, aby bylo ohrožení zaměstnanců minimalizováno. O veškerých rizicích, jejich hodnocení a o přijatých opatřeních je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.⁶⁸

Hodnocení rizik představuje souvislou řadu logických kroků, které vedou k tomu, aby byla provedena analýza a hodnocení rizik na pracovišti. Existuje několik možných způsobů a metod používaných pro vyhodnocování rizik. Cílem celého procesu pak bývá odstranit veškerá

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1209/2001.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4323/2015.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

⁶⁸ Ustanovení § 102 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce.

možná rizika. Pokud tato rizika nelze odstranit, je cílem snížit riziko na minimum. Metodika hodnocení rizik pro malé a střední podnikatele se může skládat z pěti základních kroků. První krok spočívá ve specifikaci úkolu, kdy dochází ke sběru informací, týkajících se druhů úkolů vykonávaných jednotlivými pracovníky, a způsobů jejich provedení. Sleduje se plnění úkolů na pracovišti i mimo ně, pozoruje se okolí, probíhají rozhovory s pracovníky a analyzují se dostupné dokumenty. Druhý krok obnáší identifikaci nebezpečí, která mohou vyvolat nežádoucí účinky (například úraz), přičemž hlavní otázkou je, co představuje nebezpečí a kdo je nebezpečí vystaven. Nebezpečí mohou být buď budoucí, která lze odhalit například pomocí inspekce či rozhovorů, nebo zpětná. Zpětná rizika lze odhalit pomocí vyšetřování nehod, pracovních úrazů nebo nemocí z povolání. Třetí krok spočívá v odhadu a hodnocení rizik, respektive se odhaduje kombinace pravděpodobnosti vzniku škody a závažnosti této škody. Čtvrtým krokem dochází k výběru a přijetí vhodných opatření, kterými dochází ke snížení rizika, přičemž snížení rizika může být dosaženo například vyhýbáním se riziku, optimalizací pracovních postupů či zabránění riziku nebo jeho přenosu. Ideální situace je ta, kdy dojde k úplnému odstranění rizika. V některých případech se však riziko odstranit nedá, proto může docházet například k náhradě (nahrazení nebezpečnějších látek těmi méně nebezpečnými), k přijetí technických či personálních řešení nebo organizačních opatření. Dalším preventivním opatřením je zajištění kolektivních ochranných prostředků, a nestačí-li k odstranění či minimalizaci rizika, pak poskytnutí OOPP. Pátý krok spočívá v kontrole, která má za cíl zajistit, aby se nová rizika neobjevovala vůbec nebo byla co nejrychleji zjištěna. Pro tyto účely je vhodné stanovit pravidelné lhůty, v nichž budou uplatňovaná opatření kontrolována.⁶⁹

Nutno ale zmínit, že metod pro stanovení rizik existuje několik, přičemž neexistují žádná pevná pravidla, jak provádět hodnocení rizik. Vždy je třeba dodržovat dvě hlavní zásady, a to strukturovat hodnocení a pokud je riziko identifikováno, vždy začít hodnocení otázkou, zda je riziko možno vyloučit (zda je toto riziko nutné).⁷⁰

Nepodaří-li se rizika z objektivních důvodů odstranit prostřednictvím přijatých opatření, zbývá tzv. „zbytkové riziko“. Zbytkové riziko lze rozdělit podle toho, zda ho lze ještě eliminovat například technickou úpravou, nebo ho nelze odstranit ani přijetím veškerých možných opatření. Hodnocením rizik si poté zaměstnavatel vytváří úsudek o tom, zda je toto zbytkové riziko přijatelné na základě analýzy rizik.⁷¹

⁶⁹ GTÓWCZYŃSKA WOELKE, K., LYJAK, G., GRUBER, H., NAGY, K., SCHENK, C., ŠMERHOVSKÝ, Z., kolektiv autorů VÚBP (2019). *Příručka pro hodnocení rizik v malých a středních podnicích*. VÚBP. ISBN 978-80-87676-29-5 Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/hodnoceni-rizik.pdf>.

⁷⁰ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 549.

⁷¹ Tamtéž.

2.2 Postup při vybavování zaměstnance OOPP

Veškeré OOPP, ale také mycí, čisticí a dezinfekční prostředky či ochranné nápoje, je zaměstnavatel povinen poskytovat v souladu s vlastním seznamem vypracovaným na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovišti. Nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků zaměstnavateli dává určitý návod pro to, jak seznam OOPP vypracovat.⁷²

Příloha č. 1 nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP obsahuje tabulku pro výběr OOPP na základě vyhodnocení rizik. Tabulka je rozdělena podle toho, jaké části těla či orgány mají být chráněny, a dále podle rizik. Jednotlivá rizika jsou dělena do několika skupin, a to na fyzikální, chemická, biologická a jiná rizika. Mezi fyzikální rizika řadíme rizika mechanická (například náraz, uklouznutí či pád z výšky), hluk, rizika tepelná, elektrická a radiační. Mezi chemická poté řadíme aerosoly, ať už pevné nebo kapalné, dále kapaliny a páry a plyny. Biologická rizika můžeme dělit podle toho, zda jsou obsažena v aerosolech, kapalinách či minerálech, osobách, zvířatech a podobně. Mezi jiná rizika patří utonutí, nedostatek kyslíku a nedostatek viditelnosti. V příloze č. 2 nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP nalezneme jednotlivé typy osobních ochranných prostředků dělené dle toho, jakou oblast chrání a před čím poskytují ochranu. Z této přílohy lze tedy vyčíst, jaké prostředky slouží k ochraně hlavy, sluchu, očí, obličeje a podobně a před jakým rizikem jednotlivé prostředky chrání. Třetí příloha daného nařízení udává příklady činností a odvětví a oborů činností, které mohou vyžadovat ve vztahu k rizikům a na základě jejich vyhodnocení poskytnutí OOPP. Tabulka rozděluje jednotlivá rizika, která část těla nebo orgán jimi může být zasažen, dále obsahuje příklady činností, při nichž může být příslušný typ OOPP nutný a odvětví či obory činností, kde může riziko vzniknout. Čtvrtá příloha se týká mycích a čisticích prostředků, přičemž dělí některé profese a profesní činnosti do čtyř kategorií dle hlediska znečištění. Pro jednotlivé kategorie znečištění stanovuje doporučené množství mycích a čisticích prostředků v gramech na měsíc. Přesné množství pro jednotlivá pracoviště pak provádí zaměstnavatel na základě vyhodnocení rizik.⁷³

Má-li zaměstnavatel zpracován seznam OOPP, dalším krokem bude jejich nákup a následná distribuce mezi zaměstnance. Zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci vyžadovat, aby si OOPP nakoupil sám s tím, že mu následně uhradí náklady na zakoupení OOPP, neboť jak je blíže uvedeno dále, je primárně povinností zaměstnavatele obstarat zaměstnancům OOPP

⁷² ODOBINOVÁ V., JELÍNEK T. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. cit. 15, komentář k ustanovení § 104.

⁷³ Přílohy 1–4 nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP.

a jejich poskytování nesmí nahrazovat finančním plněním.⁷⁴ OOPP musí být poskytovány s ohledem na konkrétní činnosti zaměstnanců, nikoliv v souvislosti s konkrétní funkcí, poskytnuté OOPP musí být vhodné vzhledem k rizikům, proti kterým zaměstnanec chrání. Zaměstnavatel má rovněž odpovědnost za to, že budou OOPP udržovány v použitelném stavu. Zároveň je jeho povinností kontrolovat používání ze strany zaměstnanců⁷⁵, přičemž kontrola by měla být zaměřena nejen na to, zda zaměstnanci OOPP vůbec používají, ale i na to, zda dochází ke správnému používání.

Jako příklad je možné uvést zdravotnické pracovníky v době pandemie onemocnění COVID-19. COVID-19 lze zařadit mezi biologické riziko a nejdůležitější je pro zdravotnické pracovníky chránit oči, nos a ústa. Z tohoto důvodu jsou zdravotnickým pracovníkům poskytnuty ochranné brýle nebo obličejové štíty a vhodná maska chránící obličej. Ochrana očí musí být dostatečně konformní a musí umožňovat periferní vidění. Ruce si zdravotničtí pracovníci chrání rukavicemi a důslednou hygienou rukou. Použití dvou párů rukavic je typické pro pracoviště s menší mírou rizika přenosu infekce, je-li riziko vyšší, nejúčinněji se jeví použití tří párů rukavic, včetně jejich přelepení. Kombinézy, pokrývky hlavy, ochranná obuv či ochranné návleky jsou nezbytné proto, aby se zabránilo přímé kontaminaci zdravotnických pracovníků, a to i při rutinní péči o pacienty s nákazou COVID-19. Ochrana dýchacích cest bývá nejčastěji zajištěna respirátory třídy FFP2 či FFP3, které je potřeba vytvarovat kovovou výztuží tak, aby doléhaly na nos. Je rovněž nezbytné kontrolovat správné utěsnění respirátoru. Panuje odborná shoda na nutnosti kvalitního školení dovedností zdravotnických pracovníků, zaměřená na oblékání a vysvlékání OOPP. Nesprávné vysvlékání z OOPP je totiž druhou nejčastější příčinou nákazy onemocněním COVID-19 u zdravotnických pracovníků. K vysvlékání z OOPP by mělo docházet velice pomalu, opatrně, směrem od těla. Při vysvlékání ochranného obleku je nutné použít ochranné rukavice, s kterými je pak také nutno manipulovat jako s kontaminovaným materiálem. Mezi další časté chyby při používání OOPP patří špatný výběr OOPP (zdravotnický pracovník použije chirurgickou roušku nespádající do předepsané III. kategorie), nevhodný výběr individuálních OOPP (výběr nevhodné velikosti), netěsnící OOPP (například respirátor FFP2 u zdravotnického pracovníka s plnovousem), či kontaminace

⁷⁴ Státní úřad inspekce práce. *Bezpečnost práce: Otázky a odpovědi* [online]. [cit. 15. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/bezpecnost-prace-otazky-a-odpovedi> .

⁷⁵ Ustanovení § 104 odst. 4 zákoníku práce.

způsobená chybným snímáním, opakovaným použitím OOPP nebo například dotykem z vnější strany OOPP.⁷⁶

2.3 Finanční stránka BOZP a OOPP

Ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce stanovuje, že náklady na zajištění BOZP je povinen hradit zaměstnavatel, přičemž tyto nelze přenášet přímo ani nepřímo na zaměstnance. Ustanovení § 104 zákoníku práce, které se věnuje OOPP, stanoví, že zaměstnancům náleží OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje od zaměstnavatele bezplatně dle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Zaměstnavatel nesmí poskytování OOPP nahrazovat finančním plněním.

Zákoník práce vymezuje pouze základní principy poskytování OOPP. Na zaměstnavateli je, aby na pracovišti stanovil konkrétní výběr OOPP a podmínky jejich přidělování, a to na základě vlastního hodnocení rizik na pracovišti. Pokud zaměstnavatel poskytuje pracovní oděv či obuv, je rovněž jeho povinností údržba poskytnutých OOPP. Pokud si tuto údržbu obstarává sám zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem, zaměstnavatel by mu měl poskytnout finanční příspěvek na tuto údržbu.⁷⁷

Neposkytne-li zaměstnavatel bezplatně OOPP, dopouští se tak přestupku na úseku BOZP dle zákona o inspekci práce, za který mu lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.⁷⁸

Pokud zaměstnavatel zaměstnance v pracovní smlouvě zaváže k tomu, že při skončení pracovního poměru nebude vracet OOPP, nýbrž si tyto ponechá a uhradí alikvótní část nákladů na OOPP dle vynášecí doby, jedná v rozporu s ustanoveními zákoníku práce. Krajský soud v Ostravě toto ujednání vyhodnotil jako absolutně neplatné, neboť tento postup odporuje právě ustanovení § 104 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům OOPP a ujednání obsažené v pracovní smlouvě pro rozpor s ustanovením § 104 zákoníku práce zjevně narušuje veřejný pořádek, neboť to odporuje zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásadě uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek.⁷⁹

Obdobně zaměstnavatel nesmí přenášet náklady na BOZP na zaměstnance za situace, kdy zaměstnanci jsou povinni nosit po dobu výkonu práce například ochranné brýle, přičemž

⁷⁶ SAIBERTOVÁ, S., POKORNÁ, A. *Nejčastější chyby při používání osobních ochranných pomůcek*. *Medicína v praxi*, 2021, s. 75–78. [cit. 15. 2. 2022] Dostupné z: https://www.solen.cz/incpdfs/med-202101-0013_10_001.pdf.

⁷⁷ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 579.

⁷⁸ Ustanovení § 30 odst. 1 písm. g) zákona o inspekci práce.

⁷⁹ Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 9. 6. 2021, č. j. 11 C 47/2019-526.

zaměstnancům s dioptrickými brýlemi jsou vyhotoveny jako nadstandardní speciální ochranné bezpečnostní dioptrické brýle. V případě ukončení pracovního poměru zaměstnavatel nemůže požadovat ani částečnou úhradu těchto nadstandardních brýlí, ale je možné se domluvit se zaměstnancem na jejich odkupu. V tomto případě musí jít opravdu o dohodu, se kterou budou obě strany souhlasit, jinak jsou majetkem zaměstnavatele.⁸⁰

Z výše uvedených příkladů ohledně odkupu OOPP lze dovodit, že obecně je možno, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na odkupu OOPP (například speciálně upravených pro konkrétního zaměstnance, na jejichž budoucím využití může mít zaměstnanec zájem), ale nelze tak zřejmě učinit v pracovní smlouvě. Je potřeba vycházet z premisy slabšího postavení zaměstnance, který se například uchází o práci a po dlouhodobém nezdaru je přijat na určitou pracovní pozici, ale za podmínky, že při skončení pracovního poměru odkoupí OOPP, které využíval. Zaměstnanec ve svém postavení souhlasí s tímto ustanovením, ačkoliv na odkupu nemá fakticky žádný zájem. Rozdílná situace je však v případě, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem mimo pracovní smlouvu separátně dohodne a je pouze na zaměstnanci, zda s tímto bude souhlasit či nikoliv, přičemž k podpisu dohody ho nenutí vedlejší okolnosti (zájem na uzavření pracovní smlouvy), ale je motivován pouhým zájmem o dané OOPP.

S finanční stránkou souvisí i problematika povinného pojištění zaměstnavatele pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a dále pak problematika regresního nároku zdravotních pojišťoven vůči zaměstnavateli.

Obecně má zaměstnavatel právo na to, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu či nemoci z povolání, k jejíž úhradě je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 269 a následujících zákoníku práce.⁸¹ Pojišťovna má však vůči zaměstnavateli právo na náhradu až do výše poskytnutého plnění (tzv. regresní nárok), pokud například ze strany zaměstnavatele či zaměstnance došlo k zvláště závažnému porušení předpisů o BOZP a toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem škody.⁸² Nelze se však spokojit s jazykovým výkladem ustanovení § 10 odst. 1 písm. b) vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., protože to by znamenalo, že v případě, kdy zaměstnanec zvláště závažně poruší předpisy o BOZP a toto porušení je v příčinné souvislosti se vznikem škody, má pojišťovna vůči zaměstnavateli nárok na náhradu až do výše poskytnutého plnění. Nejvyšší soud poté dovodil,

⁸⁰ DANDOVÁ, E. *Náhrada za nadstandardní OOPP při skončení pracovního poměru* [online]. BOZPinfo.cz, 2015. [cit. 10. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/nahrada-za-nadstandardni-oopp-pri-skonceni-pracovniho-pomeru>.

⁸¹ Ustanovení § 2 odst. 1 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

⁸² Ustanovení § 10 odst. 1 písm. b) vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

že zaměstnancem pro účely tohoto ustanovení, s jehož zvláště závažným porušením předpisů se pojí postižení právo pojišťovny vůči zaměstnavateli, se rozumí jiný zaměstnanec než ten, který byl postižen pracovním úrazem či nemocí z povolání.⁸³

Ze zákona o veřejném zdravotním pojištění plyne rovněž právo zdravotní pojišťovny vůči třetí osobě na náhradu nákladů na hrazené služby, které zdravotní pojišťovna vynaloží v důsledku zaviněného protiprávního jednání třetí osoby vůči pojištěnci.⁸⁴ Tato právní úprava se nevztahuje pouze na pracovněprávní vztah, avšak je na něj rovněž aplikovatelná a pojištěncem se v tomto případě rozumí zaměstnanec. Hrazené služby jsou takové služby, které mají za cíl zlepšit nebo zachovat zdravotní stav pojištěnce nebo zmírnit jeho utrpení a jsou vyjmenovány v ustanovení § 13 zákona o veřejném zdravotním pojištění. Toto ustanovení cílí na náklady, které hradí zdravotní pojišťovna v souvislosti například s ošetřením či hospitalizací zaměstnance, nikoliv s újmou, která mu v důsledku pracovního úrazu vznikla.

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, jaké jsou podmínky vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě nákladů na hrazené služby, vynaložených zdravotní pojišťovnou. Ve svém rozhodnutí shrnul právní úpravu, ze které vyplývá, že podmínkami vzniku regresního nároku zdravotní pojišťovny je, že (i) zdravotní pojišťovna uhradila ze zdravotního pojištění náklady na služby poskytnuté pojištěnci, (ii) které vznikly jako důsledek zaviněného protiprávního jednání třetí osoby vůči němu, přičemž (iii) třetí osoba odpovídá zdravotní pojišťovně pouze v tom rozsahu, v jakém je její zaviněné protiprávní jednání v příčinné souvislosti s náklady vynaloženými na ošetření a léčení pojištěnce. Okolností vylučující (či snižující) nárok zdravotní pojišťovny může být samotné počínání pojištěnce, které vedlo ke vzniku nákladů vynaložených na ošetření pojištěnce. Pro rozhodnutí daného případu bylo pro Nejvyšší soud významné, zda (a případně v jakém rozsahu) se na vzniku nákladů vynaložených zdravotní pojišťovnou na ošetření a léčení pojištěnce (zaměstnance) podílelo vedle porušení povinností zaměstnavatele (zaměstnavatel nezajistil prostředky kolektivní ochrany zaměstnanců ani dostatečný počet OOPP) i jednání zaměstnance, který nepoužíval OOPP, ačkoliv k tomu byl povinen, jelikož v tomto rozsahu by povinnost zaměstnavatele k náhradě nákladů na hrazené služby neměla býti shledána. Nejvyšší soud konstatoval, že „...rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nemá žádný vliv na rozsah jeho povinnosti (jako třetí osoby) k náhradě vůči zdravotní pojišťovně podle ustanovení § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění.“⁸⁵ Je tedy nesprávný názor, podle kterého je zaměstnavatel povinen

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 9. 2016, sp. zn. 32 Cdo 3790/2014.

⁸⁴ Ustanovení § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3845/2019.

k náhradě léčebných nákladů, které vznikly v důsledku pracovního úrazu zaměstnance, ve stejném rozsahu, v jakém odpovídá za škodu či újmu vzniklou mu pracovním úrazem.⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu lze tedy shrnout tak, že i přes to, že zaměstnavatel je shledán odpovědným za pracovní úraz zaměstnance, nelze z této odpovědnosti za pracovní úraz vyvodit odpovědnost zaměstnavatele vůči zdravotní pojišťovně na úhradu nákladů vynaložených na léčbu zaměstnance. Aby byla zdravotní pojišťovna oprávněna požadovat po třetí osobě (zaměstnavateli) náhradu nákladů na hrazené služby, musí být splněny jiné (šířeji definované) podmínky než u odpovědnosti za pracovní úraz. Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, pokud tato škoda či nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s tím, a to i za situace, kdy dodržel veškeré povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.⁸⁷ Zprostit se může z důvodů uvedených v ustanovení § 270 zákoníku práce. Podmínky pro vznik regresního nároku zdravotní pojišťovny vůči zaměstnavateli jsou shrnuty na začátku tohoto odstavce.

Příčinné souvislosti mezi vznikem práva na náhradu nákladů za hrazené služby na léčení zaměstnance a zaviněném protiprávním jednání zaměstnavatele, se Nejvyšší soud rovněž věnoval a došel k závěru, podle kterého k naplnění předpokladů práva zdravotní pojišťovny na náhradu nákladů za hrazené služby nestačí pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele, ale příčinná souvislost musí být postavena najisto. Protiprávní jednání zaměstnavatele nemusí být ani jedinou příčinou vzniku škody, ale musí se jednat o příčinu podstatnou, značnou, aby měla zdravotní pojišťovna nárok na náhradu nákladů. V případě, že zaměstnavatel nedohlédne na to, aby se zaměstnanec podrobil pracovnělékařské prohlídce, jistě se o protiprávní jednání jedná. Avšak v případě, kdy zaměstnanec dle svého uvážení nepoužije OOPP, ačkoliv je má v daném okamžiku k dispozici a dojde k úrazu například pádem z výšky, je nepoužití OOPP právě tou podstatnou a značnou příčinou, která vyvolala vznik škody, a to bez ohledu na to, zda se zaměstnanec podrobil pracovnělékařské prohlídce či nikoliv.⁸⁸

⁸⁶ Tamtéž.

⁸⁷ Ustanovení § 269 odst. 1, odst. 4 zákoníku práce.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4323/2015.

3 Kontrola BOZP, administrativní a trestněprávní odpovědnost

Na úvod této části je třeba zmínit, že aby byla pravidla BOZP na pracovišti řádně naplňována, je třeba také důsledně kontrolovat jejich dodržování. Tuto kontrolu lze rozdělit podle toho, zda se jedná o vnitřní či vnější kontrolu, a zda se jedná o kontrolu dodržování povinností zaměstnance či zaměstnavatele.

Primárně se tato část věnuje vnější kontrole zaměstnavatele. Základním pramenem státního odborného dozoru nad BOZP je zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, který bude však k 30. 6. 2022 zrušen a nahrazen zákonem č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení. Tyto zákony se však vztahují pouze na výkon státního odborného dozoru nad bezpečností tzv. vyhrazených technických zařízení, který vykonávají orgány státního odborného dozoru, a to Český úřad bezpečnosti práce a inspektoráty bezpečnosti práce. Ostatní působnost byla s přijetím zákona o inspekci práce delegována na zákonem zřízený Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“). Další kompetenční změnu přinesla novelizace zákona o zaměstnanosti, díky které přešla na orgány inspektorátu práce i kontrola dodržování zákona o zaměstnanosti, kterou měl původně na starost Úřad práce ČR.⁸⁹ Základním předpisem obsahujícím základní pravidla obecného kontrolního postupu, která lze použít téměř na všechny druhy kontrolní činnosti, je zákon o kontrole.

Vnější kontrola dodržování BOZP ze strany zaměstnance stanovena není, toto oprávnění náleží pouze zaměstnavateli či jím pověřeným osobám.

Vnitřní kontrola ve vztahu k zaměstnancům probíhá hlavně ze strany vedoucích zaměstnanců, jejichž náplní práce je rovněž péče o BOZP a s tím spojená kontrola, zda jsou na pracovišti dodržována všechna opatření týkající se BOZP.⁹⁰

Vnitřní kontrolu ve vztahu k samotnému zaměstnavateli mohou provádět i samotní zaměstnanci, kteří mají právo na zajištění BOZP. S tím je spojena i možnost vynucovat zajištění tohoto práva různými prostředky, například nahlašованиеm nedostatků vedoucímu zaměstnanci a domáhání se jejich odstranění, či možnost obrátit se na místně příslušný OIP s podnětem, pokud má zaměstnanec podezření, že dochází k porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele. Nelze takto ale řešit uznávání pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, či stížnosti na hygienické požadavky na pracovišti týkající se hluku, teploty, poskytování

⁸⁹ PICHT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 1288–1289.

⁹⁰ Ustanovení § 101 odst. 2 zákoníku práce.

ochranných nápojů a podobně.⁹¹ Zaměstnanci mají právo účastnit se na řešení otázek souvisejících s BOZP, pokud nejsou zastoupeni odborovou organizací či zástupcem pro oblast BOZP.⁹² Vnitřní kontrolu pak dále provádí vedle zaměstnanců zejména odborové organizace působící u zaměstnavatele. Tyto mají právo účastnit se jednání týkajících se BOZP, právo na informace, právo podávat připomínky, návrhy na přijetí opatření a podobně. Zaměstnanci mají právo zvolit radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, a to i v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace⁹³, a za předpokladu, že zaměstnanců v pracovním poměru je takový počet, aby bylo umožněno řádné konání voleb zástupců.⁹⁴ Tito zástupci mají stejná práva účastnit se jednání při řešení otázek BOZP, jako odborová organizace. Zaměstnavatel je dále povinen projednat s odborovou organizací, potažmo se zástupci pro BOZP, podstatné změny týkající se BOZP, organizaci školení zaměstnanců v oblasti BOZP a jiné záležitosti týkající se dané oblasti.⁹⁵ Aby bylo možné detekovat nedostatky a tyto následně odstranit, je zaměstnavatel povinen organizovat minimálně každý rok prověrky BOZP na všech pracovištích, a to po dohodě s odborovou organizací či zástupcem zaměstnanců pro oblast BOZP.⁹⁶ Ze zákoníku práce výslovně plyne odborovým organizacím kontrolní oprávnění nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnanců, přičemž zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci výkon kontroly a dále je povinen učinit další kroky vedoucí k naplnění cíle kontroly.⁹⁷

V nálezu pléna Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 Ústavní soud dovodil, že právo odborových organizací kontrolovat BOZP naplňuje jedno ze základních práv zaměstnanců garantovaných Listinou v článku 28, tedy práva na uspokojivé pracovní podmínky, a došlo-li by k jeho zrušení, popřel by se základní smysl existence odborových organizací. Před rokem 2008 byly odborové organizace oprávněny požadovat po zaměstnavateli odstranění závad či zakázat další práci zaměstnancům, pokud bezprostředně ohrožovala jejich život nebo zdraví. Odborové organizace byly rovněž oprávněny zakázat práci přesčas a práci v noci, pokud by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Tyto zásahy vyžadovaly informování příslušného OIP a zaměstnavatel se na OIP mohl obrátit s žádostí o přezkum opatření odborové organizace. Tato oprávnění odborové organizace však Ústavní soud zrušil s poukazem na to, že takové právo nelze dovodit z Ústavy ani z žádné z mezinárodních smluv závazných pro

⁹¹ Státní úřad inspekce práce. *Podání podnětu* [online]. SÚIP [cit. 19. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3>.

⁹² Ustanovení § 108 odst. 1 zákoníku práce.

⁹³ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁹⁴ Ustanovení § 281 zákoníku práce.

⁹⁵ Ustanovení § 108 odst. 2 odst. 3 zákoníku práce.

⁹⁶ Ustanovení § 108 odst. 5 zákoníku práce.

⁹⁷ Ustanovení § 322 odst. 1 zákoníku práce.

Českou republiku, a že odborová organizace tímto vykonávala činnost veřejné správy. Kontrolní pravomoc byl však odborovým organizacím zachována.⁹⁸

Administrativní odpovědností se rozumí odpovědnost za přešůpek. Stejně jako trestněprávní odpovědnost je tato odpovědnost veřejnoprávní povahy. Základním předpisem upravující odpovědnost za přešůpky je zákon o odpovědnosti za přešůpky, který se vztahuje na všechny přešůpky, pokud jiný zákon nestanoví jinak. Je tedy obecnou normou, která obsahuje jak hmotněprávní úpravu, tak i úpravu procesněprávní. Jednotlivé přešůpky nalezneme poté v zákoně o některých přešůpcích, který obsahuje přešůpky vyskytující se na různých úsecích veřejné správy, ale i v mnoha jiných zákonech, kterých je v současné době kolem 250.⁹⁹ Pro zaměstnavatele bude v oblasti BOZP relevantní primárně zákon o inspekci práce, další přešůpky na úseku zaměstnanosti lze nalézt v zákoně o zaměstnanosti.

Trestněprávní odpovědností se rozumí odpovědnost za trestný čin, kterým může být buď přečin nebo zločin. Hmotněprávní úpravu nalezneme v trestním zákoníku a procesněprávní úprava upravující trestní řízení se nachází v trestním řádu. Jednou z klíčových funkcí trestního práva je ochrana společnosti před protiprávními činy, které trestní zákoník označí za trestné a které naplňují znaky uvedené v trestním zákoníku. Trestní odpovědnost a negativní důsledky s ní spojené by měly být uplatňovány pouze v případech tak společensky škodlivých, že nepostačuje uplatnění odpovědnosti podle jiných právních předpisů.¹⁰⁰

3.1 Kontrola ze strany SÚIP a OIP

Zákonem o inspekci práce došlo k zřízení SÚIP a OIP jako správních úřadů. Základní činnost SÚIP spočívá v řízení OIP. Rovněž se jedná o nadřízený správní orgán, který rozhoduje o odvoláních proti rozhodnutím OIP. V případě, že SÚIP rozhoduje v prvním stupni, odvolacím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jednotlivé OIP se poté člení do úseků dle toho, na jakou oblast se specializují, například nelegální zaměstnávání a zaměstnanost, BOZP či pracovní vztahy a podmínky.¹⁰¹ Jejich hlavní kompetence vyplývá z ustanovení § 3 zákona o inspekci práce, přičemž do jejich kompetence spadá mimo jiné kontrola dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce. V případě zjištění nedostatků má inspektorát právo uložit opatření k jejich odstranění a následně kontrolovat jejich plnění, rovněž

⁹⁸ ŠTEFKO M. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 280. ISBN 978-80-7400-588-6.

⁹⁹ VETEŠNÍK, P. In: JEMELKA, L., VETEŠNÍK P. *Zákon o odpovědnosti za přešůpky a řízení o nich. Zákon o některých přešůpcích. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 1–2. ISBN 978-80-7400-772-9.

¹⁰⁰ Ustanovení § 12 odst. 2 trestního zákoníku.

¹⁰¹ PICHRT, J., STÁDNÍK, J. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 1289.

je oprávněn kontrolovat i příčiny a okolnosti pracovních úrazů, případně se účastnit šetření na místě.¹⁰² Kontrola směřuje hlavně vůči zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům, ale působnost SÚIP a OIP je mnohem širší. V některých případech může být kontrola provedena pouze po předchozím souhlasu, a to na místech, kde by mohlo při kontrole dojít k ohrožení utajovaných skutečností. Takový souhlas je oprávněno poskytnout příslušné ministerstvo nebo ředitel daného úřadu. Působnost SÚIP a OIP je omezena ve vztahu k pracovištím, kde jsou zaměstnanci ve služebním poměru. Vyloučenou působnost má SÚIP a OIP například ve vztahu k vojákům či osobám působícím v bezpečnostních sborech.¹⁰³

Kontroly SÚIP a OIP mohou být zahájeny na základě ročních programů kontrolních akcí SÚIP, přičemž tyto jsou zaměřeny zejména na zaměstnavatele, u nichž byly v minulosti zjištěny některé nedostatky nebo u nichž kontrola po dlouhou dobu neproběhla, případně na ty, kde dochází k častým pracovním úrazům. Přihlíží se rovněž k podnětům, které nejčastěji podávají zaměstnanci či orgány veřejné správy. Nutno však zmínit, že podněty upozorňující na porušování právních předpisů v oblasti BOZP nejsou tak časté a představují menšinu podaných podnětů. Nejčastěji podněty upozorňují na porušování právních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců, v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru, agenturního zaměstnávání či nelegálního zaměstnávání.¹⁰⁴ SÚIP či OIP však může kontrolu zahájit i mimo roční program kontrolních akcí, tyto kontroly jsou předem neplánované a dochází k nim například na základě podání podnětu ke kontrole či v případě úrazu nebo havárie na pracovišti.

Mezi nejčastější nedostatky na úseku BOZP v roce 2020 patřilo například chybně nebo nedostatečně vyhodnocené riziko v souvislosti s pracovními a technologickými postupy, neseznámení zaměstnanců s riziky ohrožujícími život a zdraví na pracovišti, chybějící či neúplné školení zaměstnanců, špatný stav pracoviště, chybějící revize vyhrazených technických zařízení nebo nevhodná organizace práce a podobně.¹⁰⁵ Tento výčet nejčastějších přestupků na úseku BOZP je v posledních letech neměnný (ve srovnání s lety 2019, 2018, 2017). V roce 2020 bylo za přestupky na úseku BOZP uloženo celkem 609 pokut v celkové výši 28 653 500 Kč, tato výše je rovněž konstantní v porovnání se statistikou z let 2018 a 2017, výjimkou byl pouze rok 2019, kde bylo uloženo celkem 812 pokut v celkové výši 36 840 420.¹⁰⁶ Pokud srovnáme částku,

¹⁰² Ustanovení § 5 odst. 1 zákona o inspekci práce.

¹⁰³ Ustanovení § 6 zákona o inspekci práce.

¹⁰⁴ Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2021* [online]. SÚIP, s. 2–3. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocní-program-kontrolních-akcí-suip-na-rok-2021.pdf/4c80eb57-620a-1d7c-7fdc-7b2ffe053089> .

¹⁰⁵ Tamtéž, s. 25.

¹⁰⁶ Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2020* [online]. SÚIP, s. 4–6. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/program-kontrolních-akcí-suip-na-rok-2020.pdf/9ae89f68-dfb4-04e4-b01c-1e6e519827f3> .

kteřá připadá průměrně na jednu pokutu, tato je v meziročním srovnání vždy obdobná a nijak zásadně nestoupá.¹⁰⁷

V roce 2020 inspektoráty práce řešily rovněž okolnosti a příčiny 45 smrtelných pracovních úrazů, 516 závažných úrazů a 20 ostatních pracovních úrazů. Shledané nedostatky se vztahovaly hlavně k chybějícímu školení, chybějícímu či nedostatečně vyhodnocenému riziku v souvislosti s pracovní činností, nezajištění pravidelných revizí, používání nebezpečných pracovních postupů a technologií, nevybavení zaměstnanců předepsanými OOPP či nepřijetí opatření k zamezení rizika pádu z výšky.¹⁰⁸

V roce 2021 patřily mezi nejčastěji opakovaně zjištěné nedostatky například situace, kdy osnovy školení neobsahovaly platné právní a ostatní předpisy, či neobsahovaly konkrétní návody výrobce pro obsluhu zařízení. Docházelo rovněž k nedostatečnému vyhodnocení rizik či nedostatečnému stanovení konkrétních pracovních postupů tak, aby mohly být dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti nebo nepravdělná, nikoliv řádná údržba technických zařízení. Za porušení předpisů o BOZP bylo v roce 2021 uděleno celkem 621 v celkové výši 31 821 500 Kč.¹⁰⁹ Lze tedy konstatovat, že i přes pandemii onemocnění COVID-19 nebyl shledán markantní přírůstek pochybení ze strany zaměstnavatelů oproti předchozím rokům. Proběhlo rovněž celkem 499 kontrol příčin a okolností pracovních úrazů, z nichž bylo 37 smrtelných, 450 závažných a 12 ostatních pracovních úrazů. Nedostatky byly shledány hlavně v nevybavování zaměstnanců předepsanými OOPP, chybějícími návody výrobců pro konkrétní OOPP nebo v nedostatečném vyhodnocení rizika, chybějícím školení a podobně.¹¹⁰

3.2 Administrativní odpovědnost

Zákon o inspekci práce obsahuje konkrétní skutkové podstaty přestupků v oblasti pracovního práva, přičemž v době přijetí tohoto zákona docházelo k odlišení přestupků fyzických osob a správních deliktů právnických osob. Toto dělení bylo důležité z hlediska

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2019* [online]. SÚIP, s. 4–6. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocní-program-kontrolních-akcí-na-rok-2019.pdf/9f194e2e-1173-61e7-683e-cc22c2869af3> .

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2018* [online]. SÚIP, s. 6–8. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocní-program-kontrolních-akcí-suip-na-rok-2018.pdf/b9774034-38d3-a073-b720-c5e9db7183a2> .

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2021* [online]. SÚIP, s. 26. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocní-program-kontrolních-akcí-suip-na-rok-2021.pdf/4c80eb57-620a-1d7c-7fdc-7b2ffe053089> .

¹⁰⁹ Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2022* [online]. SÚIP, s. 24–25. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocní_program_kontrolních_akcí_suip_na_rok_2022.pdf/a43fb427-4bc9-f3ba-6c97-83a3ae3b31ee .

¹¹⁰ Tamtéž.

použitelného pramene práva při rozhodování o přestupku, jelikož v případě přestupku fyzických osob se řízení o přestupku řídilo zákonem o přestupcích (zákon č. 200/1990 Sb.) a v případě správního deliktu právnických osob a podnikajících fyzických osob se rozhodování řídilo správním řádem (zákon č. 500/2004 Sb.).¹¹¹ V praxi toto dělení ale působilo problémy, jelikož chyběla obecná úprava upravující podmínky odpovědnosti za jiné správní delikty, než přestupky, a správní řád nebyl dostačujícím právním předpisem pro danou oblast. Řešení situace nabídl zákon o odpovědnosti za přestupky (zákon č. 250/2016 Sb.), který problematiku rozlišení mezi přestupky a správními delikty nepřejal. Nyní zákon o odpovědnosti za přestupky zajišťuje jednotnou a komplexní právní úpravu administrativní odpovědnosti jak fyzických, tak právnických či fyzických podnikajících osob.¹¹² Z přechodných ustanovení zákona o odpovědnosti za přestupky jednoznačně plyne, že na přestupky a dosavadní jiné správní delikty se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona hledí jako na přestupky podle tohoto zákona.¹¹³ Pro řízení a rozhodování o přestupcích v oblasti pracovního práva vyplývajících ze zákona o inspekci práce se použije i úprava zákona o odpovědnosti za přestupky.

K projednávání přestupků jsou v prvním stupni většinou příslušné OIP, pokud však kontrolu provedl SÚIP, projedná i přestupky podle zákona o inspekci práce v prvním stupni.¹¹⁴

V případě, že OIP či SÚIP dojde k závěru, že došlo ke spáchání přestupku, je v jeho pravomoci uložit pachateli přestupku pokutu v zákonných hranicích. Nejvyšší správní soud dovodil, že formulace v zákoně „lze uložit pokutu až do výše“ neznamená, že je správní orgán nadán diskrecí, zda pokutu uloží či nikoliv, ale správní orgán má nejen právo, ale i povinnost uložit pachateli pokutu, diskreční pravomoc se týká až samotné výše pokuty.¹¹⁵

Přestupků na úseku BOZP dle zákona o inspekci práce je celá řada a obecně odpovídají porušení ustanovení § 101 - § 108 zákoníku práce. Pro fyzické osoby nalezneme přestupky v ustanovení § 17 zákona o inspekci práce a pro fyzické osoby podnikající a právnické osoby poté v ustanovení § 30 zákona o inspekci práce. Osoba se může zároveň dopustit i vícero přestupků zároveň. Jsou-li poté projednávány ve společném řízení, bude uložena sankce podle ustanovení vztahujícího se na přestupek nejpřísněji postižitelný, sankce se nesčítají, ale mnohost přestupků lze chápat jako přitěžující okolnost.¹¹⁶

¹¹¹ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Sněmovní tisk 685. Zvláštní část, k § 10 až 34.

¹¹² Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Sněmovní tisk 555. Obecná část, A. 1.1. Obecný úvod.

¹¹³ Ustanovení § 112 zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

¹¹⁴ Ustanovení § 35 zákona o inspekci práce.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 2. 2012, č. j. 3 Ads 53/2011-68.

¹¹⁶ STÁDNÍK, J. In: KIELER, P., KOTTNAUER, A., KUBÍČKOVÁ, D., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M. *Zákon o inspekci práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ISSN 2336-517X. Komentář k ustanovení § 30.

Dané přestupky můžeme dělit dle výše možných pokut do čtyř kategorií. V první kategorii jsou obsaženy přestupky, za které lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč a obsahuje přestupky, které jsou v oblasti BOZP nejméně závažné. Do dané kategorie řadíme například přestupek týkající se nezajištění spolupráce osob na pracovišti tak, aby byli kromě zaměstnanců dané osoby chráněni také zaměstnanci jiné osoby či porušení informační povinnosti, za které je možné udělit sankci. Druhou kategorií tvoří přestupky, za které lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč a spadají tam hlavně přestupky týkající se pracovních úrazů či nemocí z povolání, například nevedení evidence o pracovních úrazech nebo nemocech z povolání či neohlášení pracovních úrazů. Třetí kategorií tvoří přestupky s maximální výší pokuty 1 000 000 Kč. V porovnání s předchozími dvěma kategoriemi půjde již o závažnější skutkové podstaty, které mají potenciál ohrozit zdraví zaměstnance či chránit jiné důležité společenské zájmy. Do této kategorie přestupků řadíme například přestupek nezajištění bezpečnosti fyzických osob zdržujících se na pracovišti s ohledem na možné ohrožení jejich života nebo zdraví, či neposkytnutí bezplatných OOPP, pracovních oděvů, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků nebo ochranných nápojů. Za přestupky dle čtvrté (nejzávažnější) kategorie lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč, přičemž zde nalezneme přestupky, které představují největší zásah do státem chráněných zájmů a jsou spojeny s vysokou mírou společenské nebezpečnosti. Patří sem například nepřijetí opatření proti opakování pracovních úrazů, neumístění bezpečnostních značek nebo nezavedení signálů (takové bezpečnostní značky či signály, které instruují zaměstnance k dodržování BOZP v místech, kde může dojít k poškození zdraví, ať již obrazové, zvukové, světelné), k jejichž umístění či zavedení je osoba povinna dle jiných právních předpisů, přenos nákladů spojených se zajišťováním BOZP na zaměstnance, či nezajištění přijetí opatření potřebných k prevenci rizik.¹¹⁷

Přestupky na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví či přestupky na úseku vyhrazených technických zařízení, za které lze rovněž uložit pokuty až do výše 2 000 000 Kč, potažmo zákaz činnosti a odnětí oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru¹¹⁸, lze svým způsobem také podřadit pod přestupky na úseku BOZP, jelikož rovněž souvisí s ochranou života a zdraví zaměstnanců a jiných osob na pracovišti.

S BOZP mohou souviset i přestupky na úseku pracovní doby, kde může dojít k pochybení v souvislosti s překročením maximálního možného rozsahu pracovní doby, neposkytnutím přestávky na jídlo, oddech, bezpečnostní přestávky, či porušením pracovních podmínek

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ Ustanovení § 19, § 20, § 32, § 33 zákona o inspekci práce.

těhotných žen nebo mladistvých a podobně.¹¹⁹ Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců mohou mít dopad do BOZP, v případě kdy se zaměstnavatel dopustí přestupku v situaci, kdy například nepřevéde těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyni na jinou práci, či se v souvislosti s mladistvými zaměstnanci dopustí přestupku tím, že je zaměstná nepřiměřenými pracemi, nezajistí jim lékařské vyšetření či se neřídí lékařským posudkem.¹²⁰

3.3 Trestněprávní odpovědnost

Trestněprávní odpovědnost vždy nastupuje až jako prostředek ultima ratio, tedy jako nejzazší opatření, které stíhá nejhrubší porušení předpisů o BOZP ve chvíli, kdy ochrany právem chráněných zájmů nelze docílit jiným způsobem. O vině a trestu rozhodují vždy bez výjimek soudy, protokoly SÚIP či OIP mohou tak sloužit například jako důkazní prostředky.

Pracovní úraz se může dostat do trestněprávní roviny zejména tehdy, kdy zaměstnavatel nedostatečně zabezpečí BOZP a v příčinné souvislosti s tím dojde k pracovnímu úrazu zaměstnance či jiných osob, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na pracovišti. Trestné činy mohou být spáchány i opomenutím, například tím, že nedochází k řádnému organizování práce, nejsou poskytnuty OOPP, či není zabezpečeno pracoviště z hlediska bezpečnosti a podobně.¹²¹

Nejčastěji může být shledána trestněprávní odpovědnost za trestné činy v I. hlavě trestního zákoníku, tedy za trestné činy proti životu a zdraví. V úvahu připadá hlavně ublížení na zdraví z nedbalosti¹²², těžké ublížení na zdraví z nedbalosti¹²³, či usmrcení z nedbalosti.¹²⁴ Hrubé porušení zákonů o bezpečnosti práce je navíc takovou okolností, při jejíž splnění trestní zákoník stanovuje vyšší trestní sazbu, jedná se tedy o tzv. kvalifikovanou skutkovou podstatu.¹²⁵ Co se trestného činu usmrcení z nedbalosti týče, v úvahu připadá jak odst. 2, tak odst. 3 ustanovení § 143 trestního zákoníku. Podle odst. 2 bude pachatel potrestán v případě, že poruší důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání, povolání či funkce. Podle odst. 3 bude pachatel potrestán, pokud hrubě poruší zákony o bezpečnosti práce. Odst. 3 bude naplněn

¹¹⁹ Ustanovení § 15, § 28 zákona o inspekci práce.

¹²⁰ Ustanovení § 18, § 31 zákona o inspekci práce.

¹²¹ BILOVÁ, A. *Základní aspekty trestněprávní odpovědnosti za pracovní úraz* [online]. EPRAVO.CZ. 24. 1. 2022 [cit. 13. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-trestnepravni-odpovednosti-za-pracovni-uraz-114077.html>.

¹²² Ublížení na zdraví z nedbalosti viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2018, sp. zn. 32 Cdo 5480/2016

¹²³ Těžké ublížení na zdraví z nedbalosti viz. Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 18. 12. 1989, sp. zn. 1 Tz 45/89, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2017, sp. zn. 7 Tdo 1446/2017

¹²⁴ Usmrcení z nedbalosti viz. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2017, sp. zn. 8 Tdo 1304/2017, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2013, sp. zn. 6 Tdo 163/2013.

¹²⁵ Srov. ustanovení § 143 odst. 3, § 147 odst. 3, § 148 odst. 2 trestního zákoníku.

v případě, že dojde k hrubému porušení jednoho či více z vyjmenovaných zákonů, půjde o výrazně intenzivnější porušení zákonných norem, které se pozná například tak, když se na vzniku smrtelného následku nepodílely další osoby, pokud pachatel poruší více různých zákonných norem a podobně.¹²⁶ Pokud pachatel hrubým porušením zákonů o bezpečnosti práce způsobí smrt nejméně dvou osob, bude potrestán podle ustanovení § 143 odst. 4 trestního zákoníku.

Pachatelem trestných činů spáchaných v souvislosti s BOZP je osoba, která svým konáním nebo opomenutím trestní následek způsobila. Může to být jak zaměstnavatel, a to v případě, kdy zajištění BOZP není delegováno na jinou osobu, tak vedoucí zaměstnanec, jehož nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností je péče o BOZP.¹²⁷

Vždy však musí být mimo jiné naplněna podmínka příčinné souvislosti mezi zaviněným jednáním pachatele (například vedoucího zaměstnance) a způsobeným následkem (například usmrcení poškozeného). Příčinná souvislost je obligatorním znakem objektivní stránky trestného činu a zakládá trestní odpovědnost pachatele za předpokladu, je-li vývoj příčinné souvislosti alespoň v hrubých rysech zahrnut zaviněním pachatele. Příčinná souvislost mezi jednáním pachatele a následkem se nepřerušuje ani ve chvíli, kdy k jednání pachatele přistoupí i další skutečnost, která spoluzpůsobí následek, ale za předpokladu, že jednání pachatele je stále takovou skutečností, bez níž by k následku vůbec nedošlo. Nejvyšší soud se zabýval situací, kdy byl obviněn mistr provozu za přečin usmrcení z nedbalosti svého podřízeného (poškozeného). Obviněný se nepodílel na organizaci řádného zajištění zařízení, které mělo poruchu, zajištění nezkontroloval na místě a nezabránil tomu, aby v situaci, kdy se k porouchanému zařízení dostal poškozený ve snaze ho opravit, další osoba zařízení zapnula, čímž došlo k pádu poškozeného do zásobníku na uhlí. Poškozený na místě podlehl svým zraněním. Nejvyšší soud připustil, že obviněný, jakožto nadřízený poškozeného měl zakročít, a přesto tak neučinil, i když věděl, že poškozený postupuje při provádění opravy zařízení v rozporu s bezpečnostními předpisy a hrozí mu proto riziko pádu či uklouznutí. Jednání pachatele by mělo povahu příčiny i tehdy, pokud kromě jednání pachatele k následku vedlo i jednání jiné osoby, ale jednání pachatele je stále takovou skutečností, která je dostatečně významná, bez níž by k následku nedošlo. V tomto případě bylo jednání obviněného pouze jednou z příčin a významnou roli hrálo spoluzaviněné jednání poškozeného, který si počínal v hrubém rozporu s předepsaným postupem a zásadním způsobem navodil situaci, v níž byl

¹²⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2017, sp. zn. 8 Tdo 1304/2017.

¹²⁷ BILOVÁ, A. cit. 120.

ohrožen na životě. Nelze tedy skutek pachatele vyložit podle ustanovení o usmrcení z nedbalosti.¹²⁸

Je-li zaměstnavatel shledán odpovědným za spáchání přestupku na úseku BOZP, přičemž v důsledku daného přestupku dojde ke smrtelnému zranění zaměstnance, odpovědnost za přestupek nevyklučuje ani případnou odpovědnost v rovině trestněprávní. V některých případech se nemusí jednat o porušení zásady *ne bis in idem* (zákaz opakovaného postihu za tentýž čin). Při posuzování, zda byla v konkrétním případě porušena zásada *ne bis in idem* je třeba posoudit tři klíčové otázky, a to, (i) zda první sankce má trestněprávní povahu ve smyslu čl. 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, (ii) zda delikty, za které je osoba stíhána, jsou stejné a (iii) zda se jedná o dvě řízení. Jde-li o odpověď na první otázku, zda má sankce trestněprávní povahu, je třeba vzít do úvahy, jak je delikt klasifikován ve vnitrostátním právu, jaká je povaha deliktu a jaká je povaha a přísnost sankce, která za protiprávní delikt hrozí. V případě druhé otázky, zda delikty, za které je osoba stíhána, jsou stejné, je třeba hledět na podstatné prvky obou posuzovaných činů. Při posouzení třetí otázky, zda jde o dvě řízení, je třeba posoudit, zda existoval v projednávané věci konečný rozsudek, zda rozsudek, kterým byla osoba zproštěna obžaloby, brání aplikaci ustanovení čl. 4 odst. 1 Protokolu č. 7 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod („*Nikdo nemůže být stíhán nebo potrestán v trestním řízení podléhající pravomoci téhož státu za trestný čin, za který již byl osvobozen nebo odsouzen konečným rozsudkem podle zákona a trestního řádu tohoto státu.*“¹²⁹), a zda zprošťující rozhodnutí zbavilo osobu postavení oběti. Toto posouzení vyplývá z rozhodnutí velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ve věci Zolotukhin proti Rusku, číslo stížnosti 14939/03. Nejvyšší soud toto rozhodnutí reflektuje ve svých rozhodnutích. Při posuzování, zda sankce uložená za přestupek má „trestní“ charakter, vychází i z výše uložené pokuty, přičemž pro závěr, že lze současně osobě uložit pokutu za přestupek a odsoudit jí za spáchání trestného činu, přispívá i situace, kdy výše pokuty je tak nízká, že v ní není a nemůže být vyjádřen způsobený škodlivý následek, a to smrtelné zranění, které je nenapravitelné a zasahuje do nejdůležitější hodnoty chráněné trestním zákonem.¹³⁰

¹²⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 10. 2016, sp. zn. 7 Tdo 1225/2016.

¹²⁹ Čl. 4 odst. 1 Protokolu č. 7 k sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

¹³⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2010, sp. zn. 6 Tdo 1478/2009.

4 BOZP za dob pandemie COVID-19

Onemocnění COVID-19 je způsobeno koronavirem s označením SARS-CoV-2, jedná se o vysoce infekční onemocnění, přičemž počátky jeho šíření jsou datovány již ke konci roku 2019. Začátkem roku 2020 již pandemie propukla naplno a s tím problematika BOZP na pracovišti vyšla do popředí, jelikož zaměstnavatel má povinnost zajistit BOZP zaměstnanců a v případě šíření pandemie mohou být zaměstnanci na životě či zdraví ohroženi. Kromě rizika nákazy zaměstnance a s tím spojené izolace hrozí i karanténa zaměstnance při setkání se s někým, u koho bylo onemocnění prokázáno. Projevení nákazy u jednoho ze zaměstnanců v kolektivu tak může znamenat vyřazení celého oddělení. Mělo by být v zájmu zaměstnavatele aktivně zjišťovat, zda se na pracovišti nenachází zaměstnanec s potvrzenou nákazou.¹³¹

Základními opatřeními, které by měly být na pracovišti vždy dodržovány, jsou ustálená pod pojmem „3R“ – roušky, ruce, rozestupy – tedy ochrana dýchacích cest, pravidelné mytí a dezinfekce rukou a dodržování bezpečných rozestupů. Tím by mělo dojít ke snížení rizika přenosu mezi jednotlivými zaměstnanci. Mezi další opatření patří stanovení rizikových skupin a rizikových činností, přesun jednání, pohovorů či schůzek do online prostoru, v případě potřeby osobního kontaktu minimalizace osob na minimum. Samozřejmostí by měla být přítomnost dezinfekčních prostředků na pracovišti a využívání OOPP. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn monitorovat teplotu zaměstnanců. Jako vhodné se jeví i zavedení častějšího úklidu prostor včetně dezinfekce povrchů nebo rozdělení pracovního kolektivu do několika týmů, které se na pracovišti střídají a vzájemně se nepotkávají, či omezení vstupu na pracoviště osobám, jejichž přítomnost není nezbytně nutná. Častým řešením v odvětvích, která to umožňují, je práce mimo pracoviště zaměstnavatele, konkrétně práce z domova.¹³² Od 1. 3. 2021 byla rovněž stanovena dočasná povinnost zajistit testování zaměstnanců a OSVČ do konce měsíce června 2021¹³³ a tato povinnost byla znovu nařízena mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví

¹³¹ Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19* [online]. VÚBP, 2020. [cit. 21. 2. 2022]. s. 4–8. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/doporuceny-postup-pro-zamestnavatele-k-zajisteni-bozp-na-pracovisti-v-souvislosti-s-onemocnenim-covid-19.pdf>.

¹³² Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru* [online]. MPSV, 4. 11. 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf.

¹³³ Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Testování zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných* [online]. MPO, 27. 2. 2021. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/pruvodce-testovanim-ve-firmach--259808/>.

ze dne 5. 1. 2022, a to s účinností k 17. 1. 2022.¹³⁴ Povinnost pravidelného preventivního testování na pracovišti skončila 18. 2. 2022.¹³⁵

V rámci boje s pandemií byl přijat tzv. pandemický zákon, který opravňuje Ministerstvo zdravotnictví, krajskou hygienickou stanici nebo Hygienickou stanici hlavního města Prahy vydávat za účelem likvidace epidemie COVID-19 mimořádná opatření.¹³⁶ Takovými opatřeními může být například příkaz používat ochranné, mycí, čisticí nebo dezinfekční prostředky a další protiepidemická opatření, dále například příkaz testovat zaměstnance a jiné pracovníky na přítomnost onemocnění.¹³⁷ Mimořádné opatření týkající se testování zaměstnance se vztahuje k pracovišti zcela jednoznačně, povinnost používat ochranné, mycí, čisticí nebo dezinfekční prostředky rovněž zasáhne fungování pracoviště. Další mimořádná opatření, která mají potenciál zasáhnout fungování pracoviště, jsou například omezení činnosti obchodní nebo výrobní provozovny, omezení provozu obchodního centra, omezení provozování služeb jako holičství, kadeřnictví, manikúry, kosmetických, masérských služeb a dalších. Je zřejmé, že většina vyjmenovaných mimořádných opatření, která lze přijmout na základě tohoto zákona, nějakým způsobem dopadají na pracoviště, která jsou z hlediska přenosu nákazy jedny z nejrizikovějších míst, což je podrobněji rozebráno v kapitole 4.1.

Smyslem těchto opatření je omezit některé činnosti či poskytování služeb, které jsou z epidemiologického hlediska rizikové. Cílem těchto opatření je pak přerušit souvislý epidemický proces a zastavit epidemii v co nejkratším čase při co nejmenší ztrátě na lidských životech, ale i při nejmenších možných negativních dopadech na ekonomiku. Důvodová zpráva k zákonu reflektuje i fakt, že mimořádná opatření negativně dopadají na podnikatelské prostředí v České republice a představují pro podnikatele větší zátěž. Dodává však, že pokud by nedošlo k zabránění šíření epidemie, mohlo by to mít zásadnější negativní dopady právě i na podnikatelskou sféru.¹³⁸ Zároveň zákon hovoří o povinnosti státu odškodnit právnické či fyzické osoby, pokud jim je škoda způsobena během pandemické pohotovosti v příčinné souvislosti

¹³⁴ Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 2. 2022, č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN.

¹³⁵ Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Vláda schválila konec pravidelného preventivního testování ve školách a firmách. Skončí 18. února* [online]. MZČR, 2. 2. 2022. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/vlada-schvalila-konec-pravidelneho-preventivniho-testovani-ve-skolach-a-firmach-skonci-18-unora/>.

¹³⁶ Ustanovení § 2 odst. 1 pandemického zákona.

¹³⁷ Ustanovení § 2 odst. 2 pandemického zákona.

¹³⁸ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů. Sněmovní tisk 1158. Obecná část, A. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy, odůvodnění hlavních principů, zhodnocení platného právního stavu, písm. D. Zhodnocení dopadů na podnikatelské prostředí ČR, sociálních dopadů, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, a to včetně vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen, a dopadů na životní prostředí.

s některým z mimořádných opatření dle pandemického zákona či dle zákona o ochraně veřejného zdraví.¹³⁹

Zaměstnanec by se měl v rámci své zákonné povinnosti podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a dbát dle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví, i o bezpečnost a zdraví dalších osob,¹⁴⁰ uvedená opatření strpět, poskytnout zaměstnavateli součinnost a sám přispívat k utváření bezpečného pracovního prostředí. Zaměstnavatel je oprávněn, ale i povinen vyžadovat od zaměstnanců informace o potvrzené nákaze COVID-19 či o kontaktu s nakaženou osobou. Zaměstnanci jsou naopak povinni tyto informace poskytnout. Zaměstnanec má ale právo na to, aby s takovou informací bylo zacházeno způsobem, aby nedošlo k narušení důstojnosti a soukromí zaměstnance.¹⁴¹

4.1 Nákaza onemocněním COVID-19 na pracovišti

Opatření, která zaměstnavatelé byli nuceni přijmout během pandemie onemocnění COVID-19, riziko přenosu nemoci zmírňují, toto riziko však nelze snížit na nulu, a to i přes zachování maximálního standardu opatrnosti. O klíčových opatřeních zaměstnavatelů pojednává předchozí kapitola. Zaměstnavatel může v rámci prevence dbát na zaměstnance, aby dbali o své zdraví i mimo pracoviště a nad rámec vládních opatření, ale může tak činit pouze neformálně a zaměstnanci tato doporučení nelze nařídit.¹⁴²

Dle údajů Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR patřilo v roce 2020 mezi nejčastější pravděpodobná místa nákazy pracoviště, při začátku pandemie v březnu roku 2020 až 49 % nakažených osob odhaduje, že se nakazili pracovišti. V září roku 2020, kdy pandemie onemocnění COVID-19 opět v České republice sílila, jako pravděpodobný zdroj nákazy uvádí pracoviště přes 59 % respondentů.¹⁴³ Statistika Ministerstva zdravotnictví ČR zpracovaná k 14. 3. 2021 potvrdila, že nejčastěji se člověk nakazí v práci. Pravděpodobnost nákazy na pracovišti však postupně klesala, což může souviset se zaváděním testování na pracovištích a čím dál častější využívání prací z domova. Statistiku rovněž ovlivňuje ochota zaměstnanců hlásit rizikové kontakty na pracovišti i jinde. Prvenství pracoviště

¹³⁹ Ustanovení § 9 pandemického zákona.

¹⁴⁰ Ustanovení § 106 zákoníku práce.

¹⁴¹ Výzkumný ústav bezpečnosti práce, cit. 124. s. 13.

¹⁴² HORECKÝ, J., BLAŽEK, M. In: SELUCKÁ, M. a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020 Covid-19 a soukromé právo. s. 43. ISBN 978-80-7400-808-5.

¹⁴³ Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. *Místa nákazy koronavirem v Česku* [online]. ÚZIS, 17. 10. 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=aktuality&aid=8441> .

jako pravděpodobného místa nákazy osob mohlo být ovlivněno rovněž tím, že školy byly při zhoršené epidemiologické situaci po značnou část roku uzavřeny.¹⁴⁴

Zaměstnancům v případě nařízené karantény či izolace náleží v prvních čtrnácti kalendářních dnech náhrada mzdy¹⁴⁵, jedná se totiž o důležitou osobní překážku, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. V případě izolace se jedná o dočasnou pracovní neschopnost, pro případy karantény je tato vyjmenována jako samostatná kategorie důležitých osobních překážek.¹⁴⁶ Náhrada mzdy se v obou případech určí jako 60 % průměrného výdělku zaměstnance, přičemž je ještě upravena třemi redukčními hranicemi. Takto vypočítaná náhrada přísluší za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které by zaměstnanci jinak náhrada mzdy náležela, a to po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.¹⁴⁷ Je tedy jasné, že se pro zaměstnance jedná o podstatné snížení jeho příjmů. V případě, že má zaměstnanec možnost práci vykonávat i z domova, se může ještě před tím, než kontaktuje svého obvodního lékaře a dojde k nařízení jeho karantény, se zaměstnavatelem dohodnout na výkonu práce z domova, čímž mu mzda zůstane zachována v obvyklé výši.¹⁴⁸

Od 1. 3. 2021 byla dočasně (na dobu 4 měsíců) zavedena tzv. Izolačka, tj. mimořádný příspěvek pro zaměstnance v karanténě nebo izolaci. Tento příspěvek byl vyplácen vedle náhrady příjmů zaměstnance. Jednalo se o prevenci šíření onemocnění COVID-19, jelikož tento mimořádný příspěvek měl zaměstnance motivovat k tomu, aby v případě podezření či potvrzení onemocnění COVID-19 dodržovali karanténu či izolaci a nechodili na pracoviště. Díky tomuto příspěvku pak zaměstnanci nezaznamenali podstatný pokles svých příjmů. Tento mimořádný příspěvek byl znovu obnoven s účinností k 23. 12. 2021 na dobu nejpozději do 28. 2. 2022.¹⁴⁹

V případě, že se na pracovišti vyskytuje zaměstnanec, který začne mít během pracovní doby podezření na onemocnění COVID-19, je nutné tohoto zaměstnance umístit do dostatečné vzdálenosti od ostatních zaměstnanců, nejlépe do jiné místnosti, zajistit přísun čerstvého vzduchu do místnosti, a dále dbát na důsledné využití ochranných masek jak strany potenciálně nakaženého zaměstnance, tak ze strany ostatních zaměstnanců.¹⁵⁰ Zaměstnanec s podezřením

¹⁴⁴ GAVRINĚV, V. *Data: Jaká jsou nejrizikovější povolání a kde se lidé nejčastěji nakazí*. [online]. Seznamzpravy.cz 24. 3. 2021 [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/data-jaka-jsou-nejrizikovejsi-povolani-a-kde-se-lide-nejcasteji-nakazi-148268> .

¹⁴⁵ Ustanovení § 192 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴⁶ Ustanovení § 191 zákoníku práce.

¹⁴⁷ Ustanovení § 192 zákoníku práce.

¹⁴⁸ TOMŠEJ, J. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada, 2020, s. 156–157. ISBN 978-80-271-1015-5.

¹⁴⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Izolačka* [online]. MPSV, 4. 1. 2021. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/izolacka> .

¹⁵⁰ EU-OSHA. *COVID-19: guidance for the workplace*: [online]. OSHwiki, 23. 12. 2020 [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace .

by se měl na pracovišti vyskytovat pouze po nezbytnou dobu a měl by se co nejdříve podrobit testování či se držet jiného postupu, který mu je stanoven ze strany hygienické stanice nebo který vyplývá z aktuálních opatření Vlády České republiky.

V případě, že se v nedávné době na pracovišti vyskytoval zaměstnanec, u kterého byla potvrzena nákaza onemocněním COVID-19, měl by zaměstnavatel bez zbytečného odkladu informovat kolegy, kteří přišli s nakaženým do styku, a dále je instruovat v souladu s doporučeními hygienické stanice či aktuálními opatřeními Vlády České republiky. Mělo by dojít také k důkladnému úklidu pracoviště a společných prostor.

Očekávaným důsledkem pro zaměstnavatele v případě výskytu nákazy onemocnění COVID-19 na pracovišti je, že se zaměstnavatel bude muset vypořádat s úbytkem pracovních sil. Záleží na domluvě se zaměstnancem, zda je možný výkon práce z domova či nikoliv, ať již v důsledku zdravotního stavu či povahy práce. Ve vztahu k ostatním zaměstnancům záleží primárně na tom, zda byla ze strany zaměstnavatele nastavena dostatečná opatření k zamezení šíření onemocnění COVID-19 na pracovišti a zda byla tato opatření ze strany zaměstnanců dodržována. Zejména se může jednat o opatření, kterými zaměstnavatel rozdělil zaměstnance do skupin, které se poté střídají na pracovišti a při práci z domova v pravidelných intervalech tak, aby nedocházelo k promíchání jednotlivých skupin. Dalším příkladem opatření jsou taková, kdy zaměstnavatel přesunul po dohodě se zaměstnanci většinu pracovníků do domácího prostředí, opatření, kterými zaměstnavatel motivoval zaměstnance k podstoupení očkování, dostatečná vybavenost zaměstnanců účinnými OOPP, apelování na zaměstnance, aby v případě, že pociťují náznaky nemoci, zůstávali doma, dbání na dostatečnou hygienu a dezinfekci pracoviště a mnoho dalších.

4.1.1 Pracovní úraz a nemoc z povolání

Tato podkapitola má za cíl odpovědět na otázku, zda zaměstnanec může žádat v případě nákazy onemocněním COVID-19 na pracovišti odčinění způsobené újmy po zaměstnavateli, tedy zda se nákaza COVID-19 dá považovat za pracovní úraz či nemoc z povolání.

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k tomu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.¹⁵¹ V případě pracovního úrazu je příčina tedy náhlá, krátkodobá, násilná a bez přičinění zaměstnance, nezávislá na jeho vůli. Jedná se rovněž o příčinu zevní. O situaci, kdy nastane pracovní úraz zaměstnance pro plnění pracovních úkolů

¹⁵¹ Ustanovení § 271k zákoníku práce.

se jedná například tehdy, kdy je tomuto zaměstnanci způsoben pracovní úraz napadením další osobou za to, jak zaměstnanec splnil svůj pracovní úkol. O pracovní úraz nepůjde ve chvíli, kdy zaměstnanec vybočí z plnění pracovních úkolů a v tu chvíli dojde k poškození jeho zdraví. O pracovní úraz se rovněž nejedná, pokud se úraz přihodí zaměstnanci na cestě do zaměstnání nebo z něj.¹⁵² Již z výše uvedeného je zřejmé, že v případě onemocnění COVID-19 o pracovní úraz jednat nebude, chybí totiž požadavek krátkodobého, náhlého a násilného působení zevních vlivů.¹⁵³

Nemocemi z povolání jsou pak nemoci uvedené v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.¹⁵⁴ V daném nařízení je pak nemoc z povolání definována jako nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí také akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.¹⁵⁵ Seznam nemocí z povolání je přílohou daného nařízení, přičemž v V. kapitole, v položce 1 se za nemoc z povolání považují rovněž nemoci přenosné a parazitární. Dle stanoviska Ministerstva zdravotnictví pod tuto položku lze zařadit i onemocnění COVID-19, aniž by muselo dojít k novelizaci předmětného nařízení.¹⁵⁶

Nelze tedy vyloučit možnost zaměstnance domáhat se náhrady škody či újmy na zdraví z důvodu nakažení se nemocí COVID-19 na pracovišti. Tomu odpovídají i statistické přehledy a analýzy nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání hlášených do Národního zdravotního registru nemocí z povolání za rok 2020. V daném roce bylo do registru zařazeno právě i onemocnění COVID-19, přičemž patřilo mezi nejčtenější případy ohlašovaných nemocí z povolání.¹⁵⁷ Onemocnění COVID-19 se hlásí jako nemoc z povolání v rámci kapitoly V, pod evidenčním kódem V.1.45 (pokud onemocnění vzniklo v ČR) a pod evidenčním kódem V.3.36 (pokud onemocnění vzniklo v zahraničí).¹⁵⁸

¹⁵² JELÍNEK, T. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. cit. 15, komentář k ustanovení § 271k.

¹⁵³ BOROVEC, D. *Covid-19 jako pracovní úraz, nebo nemoc z povolání?* [online]. *pravni prostor.cz* 26. 5. 2020 [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/o-covid-19-jako-pracovni-uraz-nebo-nemoc-z-povolani>.

¹⁵⁴ Ustanovení § 271k zákoníku práce.

¹⁵⁵ Ustanovení § 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

¹⁵⁶ Ministerstvo zdravotnictví České republiky. Informace Ministerstva zdravotnictví k uznávání onemocnění Covid-19 za nemoc z povolání [online]. *MZČR*, 20. 11. 2020 [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/informace-ministerstva-zdravotnictvi-k-uznavani-onemocneni-covid-19-za-nemoc-z-povolani/>.

¹⁵⁷ DOSTÁL, F., SCHEU, L. *COVID-19 NEMOC Z POVOLÁNÍ*. 1. vydání, Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2021, s. 40. ISBN 978-80-87676-41-7.

¹⁵⁸ MACKOVÁ, B., VÍT, M., a kol. *Nemoci z povolání v České republice 2020*. Praha, Státní zdravotní ústav, 2021, s. 7. ISSN 1804-5960.

Aby mohlo jít v případě nemoci COVID-19 o nemoc z povolání, musí onemocnění proběhnout s klinickými projevy, vyžadovat pracovní neschopnost zaměstnance a onemocnění musí být rovněž detekováno prostřednictvím PCR nebo antigenního testu. Dále musí být epidemiologickým šetřením na pracovišti prokázáno, že nakažená osoba konala před vznikem onemocnění práci, při které hrozilo významné riziko se nakazit.¹⁵⁹ Jinak řečeno, aby bylo možno onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání uznat, musí být kumulativně naplněny podmínky uvedené v seznamu nemocí z povolání. Jedná se o podmínky trojího typu, a to klinické a hygienické podmínky, rovněž musí jít o klinicky manifestní infekční onemocnění s příslušným laboratorním nálezem. Klinická podmínka znamená, že musí být splněna diagnostická kritéria včetně tíže onemocnění (nesmí se tedy jednat o bezpříznakové onemocnění, musí být dosažen určitý stupeň závažnosti), toto onemocnění musí být potvrzeno laboratorním nálezem (například pozitivním výsledkem testu na COVID-19). Hygienická podmínka poté znamená, že se jedná o práci, u níž je dle seznamu nemocí z povolání prokázáno riziko nákazy, tedy musí být prokázáno, že na pracovišti při výkonu práce měl zaměstnanec vyšší pravděpodobnost přenosu nákazy než při jiných (jemu) obvyklých činnostech. Nemoc z povolání posuzují a uznávají pouze poskytovatelé pracovnělékařských služeb z oboru pracovní lékařství, kteří mají příslušné povolení k uznávání nemocí z povolání.¹⁶⁰

Nejčastěji bylo v roce 2020 onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání ohlášeno u zdravotnických pracovníků. Z celkového počtu 201 případů zjištěných nemocí z povolání u zdravotnických pracovníků bylo onemocnění COVID-19 zastoupeno ve 126 případech.¹⁶¹ Na oblast zdravotní péče připadá k lednu 2022 cca 92 % všech uznání COVID-19 jako nemoci z povolání a celkový počet ohlášených případů nemocí z povolání se meziročně zvýšil téměř pětkrát. Nejčastěji jsou zastoupeny zdravotní sestry, lékaři či pracovníci v sociálních službách.¹⁶² Je pravděpodobné, že souhrnná data Státního zdravotního ústavu za rok 2021 vykážou mnohem více podobných případů, statistika Státního zdravotního ústavu pro nemoci z povolání v České republice z roku 2020 totiž zahrnuje převážně případy, které vznikly v první vlně nákazy na jaře roku 2020. Dále také Státní zdravotní ústav podporuje toto tvrzení tím, že často ani zdravotničtí pracovníci nevědí, že může být onemocnění COVID-19 uznáno jako nemoc z povolání.¹⁶³

¹⁵⁹ Tamtéž, s. 41.

¹⁶⁰ DOSTÁL, F., SCHEU, L. cit. 150, s. 10.

¹⁶¹ MACKOVÁ, B., VÍT, M. a kol. cit. 151, s. 9.

¹⁶² DIVINOVÁ, J. *Covid jako nemoc z povolání. Kdo má nárok a jak žádat* [online]. Peníze.cz, 19. 1. 2022 [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/431719-covid-jako-nemoc-z-povolani-kdo-ma-narok-a-jak-zadat> .

¹⁶³ MACKOVÁ, B., VÍT, M. a kol. cit. 151, s. 14.

Je-li onemocnění COVID-19 u zaměstnance uznáno jako nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu.¹⁶⁴ Zaměstnavatel má možnost zprostit se povinnosti hradit škodu či nemajetkovou újmu například pokud prokáže, že škoda či nemajetková újma vznikla zaměstnanci tím, že zaměstnanec sám porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, a to i přes to, že byl s předpisy a pokyny řádně seznámen a zaměstnavatel průběžně ověřoval, zda předpisy a pokyny zaměstnanec plní. Z hlediska pandemie onemocnění COVID-19 bude tento liberační důvod klíčový. Dle toho, zda nedodržování předpisů či pokynů ze strany zaměstnance bylo jedinou příčinou či jednou z více příčin vzniku nemoci z povolání, rozlišujeme částečné či úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. K částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele může dojít rovněž v případě, že si zaměstnanec počíná v rozporu s obvyklým způsobem chování, a i když neporušuje právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, jedná lehkomyšlně a je si toho vědom. V případě, že se prokáže, že nedodržení předpisů či pokynů ze strany zaměstnance bylo pouze jednou z příčin vzniku nemoci z povolání, musí zaměstnavatel určit míru zavinění zaměstnance, u lehkomyšlnosti je zaměstnavatel vždy povinen uhradit minimálně jednu třetinu škody či nemajetkové újmy.¹⁶⁵

4.1.2 Náhrady při nemoci z povolání

Existuje několik náhrad, které je zaměstnavatel v případě prokázání nemoci z povolání u zaměstnance povinen hradit. Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělkem za dobu pracovní neschopnosti, čímž se rozumí rozdíl mezi jeho průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy spolu s plnou výší nemocenského. Dále je zaměstnavatel povinen hradit náhradu za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity, což je rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným zaměstnancem po zjištění nemoci z povolání, přičemž lze připočítat i případný invalidní důchod, dále náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a účelně vynaložené náklady spojené s léčením. Další kategorií je náhrada věcné škody¹⁶⁶, pod kterou lze zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod jiné druhy nároků. Pod kategorií náhrady věcné škody lze například zařadit náklady, které zaměstnanec po prodělání nemoci z povolání musí vynaložit na obstarání domácnosti (například obstarání úklidu třetí osobou), jelikož není v důsledku nemoci z povolání schopen

¹⁶⁴ Ustanovení § 269 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁶⁵ Ustanovení § 270 zákoníku práce.

¹⁶⁶ Ustanovení § 271a až § 271e zákoníku práce.

sám tyto činnosti provádět.¹⁶⁷ Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnanci náleží jednorázová náhrada nemajetkové újmy jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči, jakož i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které jeho újmu pociťují jako újmu vlastní.¹⁶⁸

Zaměstnavatel je v případě uznané nemoci z povolání v nelehké pozici, jelikož jeho odpovědnost je objektivní (nepřihlíží se k jeho zavinění), má sice možnost liberace (tedy zproštění se své odpovědnosti), důkazní břemeno při prokazování liberačního důvodu leží však na jeho straně. Modelovým příkladem je situace, kdy zaměstnavatel řádně vybaví zaměstnance OOPP (respirátorem FPP2) pro předcházení nakažení se onemocněním COVID-19 na pracovišti, řádně zaměstnance v této oblasti proškolí, avšak zaměstnanec tyto prostředky nevyužívá. Ve chvíli, kdy zaměstnavatel dbá na kontrolu dodržování pokynů a zaměstnance upozorní na nedostatky, vyvíjí úsilí, aby zaměstnanec pokyny dodržoval, případně si k tomuto zajistí důkazní prostředky, jako například kamerové záznamy, výpovědi dalších zaměstnanců a podobně, bude možné se odpovědnosti za škodu či nemajetkovou újmu z uvedeného liberačního důvodu zprostit (zaměstnanec svým zaviněním poruší právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění BOZP, i když s nimi byl řádně seznámen a znalost a dodržování předpisů bylo soustavně vyžadováno, kontrolováno).

Dalším příkladem může být situace lehce obměněná, kdy zaměstnanec i přes to, že je OOPP řádně vybaven, s jejich používáním řádně seznámen a proškolen, tyto prostředky nevyužívá bez vědomí zaměstnavatele. Nemá-li zaměstnavatel k dispozici důkazní prostředky, kterými by prokázal zavinění zaměstnance, bude obtížné liberační důvod spočívající v zaviněném porušení právních, ostatních předpisů či pokynů k zajištění BOZP prokázat.

Pro případy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel samozřejmě povinně pojištěn. Pokud poté vznikne zaměstnanci škoda při pracovním úrazu či nemoci z povolání, má zaměstnavatel právo na to, aby za něj pojišťovna nahradila škodu, k jejíž náhradě je povinen dle zákoníku práce.¹⁶⁹

4.1.3 Dočasná pracovní neschopnost při nepoužívání předepsaných OOPP

Odhlédneme-li od situace, kdy zaměstnanec nárokuje náhradu škody či nemajetkové újmy z titulu nemoci z povolání, lze se rovněž zaměřit na situaci, kdy zaměstnanec ze své vlastní vůle nedodržuje pokyny k zajištění BOZP a nevyužívá OOPP (například respirátor FPP2),

¹⁶⁷ NOVOTNÝ, Z. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. cit. 31. s. 1061–1062.

¹⁶⁸ Ustanovení § 271f zákoníku práce.

¹⁶⁹ Ustanovení § 1, § 2 odst. 1 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

příčemž u něho dojde k nákaze COVID-19. V běžných případech se v případě prokázání nákazy COVID-19 či jakoukoliv jinou nemocí postupuje tak, že je nemoc považována za jednu z důležitých osobních překážek, kvůli kterým je zaměstnavatel povinen omluvit přítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, náleží náhrada mzdy ve výši 60 %, jak již bylo popsáno v úvodu kapitoly 4.1.¹⁷⁰ Zaměstnavatel má v určitých případech, kdy si zaměstnanec zaviní dočasnou pracovní neschopnost sám, možnost (a povinnost) snížit náhradu mzdy o 50 %, avšak pouze za situace, kdy si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce, jako bezprostřední následek své opilosti či zneužití omamných nebo psychotropních látek, případně při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.¹⁷¹ Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel nemá v rukou tento nástroj a zaměstnanec náhradu mzdy o 50 % snížit nemůže, a to i přes to, že se do dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec dostal svým zaviněným jednáním, tedy nedodržením pokynů k zajištění BOZP a nevyužívání předepsaných OOPP.

Nedodržování pokynů k zajištění BOZP může mít však pro zaměstnance důsledky jiné, jelikož může mít povahu závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, či povahu soustavného méně závažného porušování těchto povinností, a zaměstnanec může být dána ze strany zaměstnavatelem výpověď z pracovního poměru. V případě soustavného méně závažného porušování povinností je rovněž potřeba, aby byl na toto méně závažné porušování povinností a s tím spojené riziko výpovědi z pracovního poměru zaměstnanec v posledních šesti měsících písemně upozorněn.¹⁷² Zaměstnavatel tyto skutečnosti musí prokázat a musí rovněž řádně odůvodnit, proč k výpovědi došlo. V tomto výpovědním důvodu se vyskytují neurčité právní pojmy, a to „závažné porušení povinností“ a „méně závažné porušování povinností“, přičemž tyto pojmy nejsou nijak definovány a záleží tak na konkrétní situaci a konkrétním porušení. Nezvládne-li zaměstnavatel ustát důkazní břemeno a tato závažná či méně závažná porušování povinností náležitě odůvodnit, vystavuje se riziku žaloby na neplatnost výpovědi z pracovního poměru.¹⁷³

4.2 Očkování zaměstnance proti nákaze COVID-19

Situace, kdy je u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání v důsledku prodělání onemocnění COVID-19, je pro zaměstnavatele nákladná a zaměstnavatel je povinen hradit

¹⁷⁰ Ustanovení § 191 až § 192 zákoníku práce.

¹⁷¹ Ustanovení § 192 odst. 4 zákoníku práce, § 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹⁷² Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

¹⁷³ KOCOUREK, J. In: KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 404–405. ISBN 978-80-7400-809-2.

zaměstnanci několik druhů náhrad, jak již bylo zmíněno výše. Problém pro zaměstnavatele je rovněž situace, kdy se více zaměstnanců ocitne v karanténě či izolaci v důsledku onemocnění nákazou COVID-19. Aby bylo možno takovým situacím předcházet či snižovat riziko těžkých průběhů onemocnění COVID-19, bylo koncem roku 2020 v České republice spuštěno očkování proti onemocnění COVID-19.

Ačkoliv jsou zaměstnanci povinni se podrobit pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy, očkování proti onemocnění COVID-19 není stanoveno jako povinné žádným právním předpisem, a tudíž zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci vyžadovat, aby se nechal naočkovat¹⁷⁴, ani znevýhodňovat ty, kteří očkování dobrovolně nepodstoupili. Zákonodárci měli sice snahu zavést prostřednictvím vyhlášky č. 466/2021 Sb. povinné očkování pro určité skupiny profesí, které například poskytují zdravotní a sociální služby, dále pro zaměstnance, kteří vykonávají službu v bezpečnostním sboru či jsou vojáky a podobně, avšak tato vyhláška byla s účinností k 1. 2. 2022 zrušena.¹⁷⁵

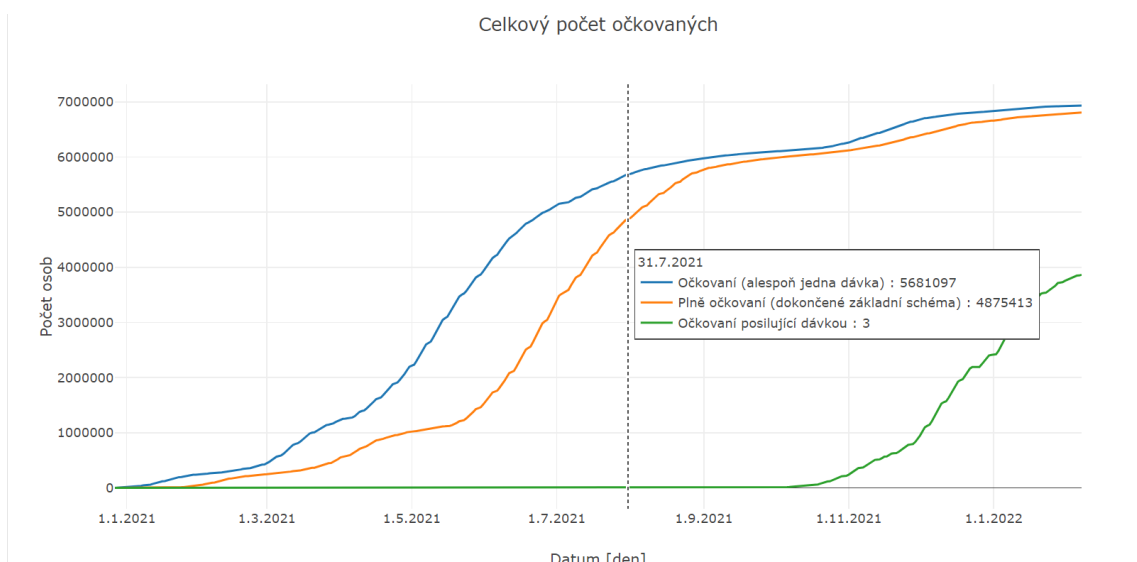
Zaměstnavatel má v rukou nástroj pozitivní motivace, kdy může zaměstnance motivovat k podstoupení očkování různými benefity. Mezi benefity patří například finanční příspěvky nebo dny placeného volna navíc. Vláda České republiky dokonce doporučila všem zaměstnavatelům, aby jako benefit za podstoupení očkování nabídli zaměstnancům dva dny placeného pracovního volna navíc. Zároveň dne 30. 7. 2021 schválila dva dny placeného volna pro státní zaměstnance, kteří očkování podstoupí.¹⁷⁶ Jak je však vidět na grafu níže, na počet nově vykázaných očkování tento benefit neměl větší vliv a k výraznému nárůstu zájmu o očkování nedošlo.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *COVID-19 – pracovněprávní souvislosti testování a očkování zaměstnanců* [online]. MPSV, 2021, s. 2 [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/COVID-19+-+Pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti+testov%C3%A1n%C3%AD+a+o%C4%8Dkov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF.pdf/> .

¹⁷⁵ Vyhláška č. 21/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁶ Ministerstvo vnitra. *Dva dny placeného volna jako motivace a benefit za očkování proti covidu-19* [online]. MVČR, 2021 [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dva-dny-placeneho-volna-jako-motivace-a-benefit-za-ockovani-proti-covidu-19.aspx> .

¹⁷⁷ SUŠICKÝ, M., STANĚK, J. *COVID-19 očkování* [online]. Praha: ČVUT, Fakulta informačních technologií, 2021 [cit. 21. 2. 2022]. ISSN 2787-9925. Dostupné z <https://ockovani.opendatalab.cz> .



4.3 Práce z domova a pracovní úraz

Během pandemie onemocnění COVID-19 došlo k přesunu mnohých odvětví do domácího prostředí, jelikož pracoviště byla jedna z rizikových míst, kde vzhledem k vysoké koncentraci osob mohlo docházet k přenosu nákazy. Reakcí Vlády České republiky bylo usnesení č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, které bylo účinné od 28. 10 2020. V bodě III daného usnesení bylo zaměstnavatelům nařízeno využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště.

Práce z domova je v zákoníku práce nepřímo upravena ustanovením § 317, které stanovuje podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nedodrží zaměstnavatelem stanovený rozvrh pracovní doby. Práci z domova nelze zaměstnanci jednostranně nařídit a ani zaměstnanec ji bez souhlasu zaměstnavatele nemůže vykonávat. Záleží tedy vždy na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Místo výkonu práce (v tomto případě bydliště zaměstnance) by mělo být přizpůsobeno pro práci z domova, mělo by odpovídat všem požadavkům na bezpečné plnění pracovních úkolů. Vzhledem k absenci konkrétnější úpravy práce z domova je vhodné, aby zaměstnavatel přijmul vnitřní předpis vztahující se k práci z domova, pokud ji umožňuje, kde upraví konkrétní podmínky pro výkon práce z domova a požadavky na bezpečné pracoviště.¹⁷⁸

Lze podotknout, že během posledních dvou let (od začátku roku 2020) došlo k výraznému nárůstu využívání práce z domova, tzv. „home office“. Vlastní právní úpravu tento

¹⁷⁸ VALENTOVÁ, K. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. cit. 15, komentář k ustanovení § 317.

institut nemá, práci mimo obvyklé pracoviště zaměstnavatele upravuje jediné ustanovení v zákoníku práce. Vše tedy záleží na dohodě o práci z domova či na vnitřním předpisu zaměstnavatele, což ale přináší mnoha úskalí.

4.3.1 Nedostatky právní úpravy práce z domova

Mnoho zaměstnavatelů tuto stále častěji využívanou formu práce bere pouze jako benefit pro zaměstnance, avšak v případě, že se zaměstnavatel dohodne se zaměstnanci na práci z domova, poskytuje to jisté výhody i zaměstnavateli, který tím například šetří provozní náklady kanceláře. Naopak pro zaměstnance to představuje zvýšenou spotřebu elektrické energie, vody, zvýšené náklady na internet a podobně. Nizozemský Národní institut pro rozpočtové informace spočítal, že náklady na práci z domova činí v průměru 2 eura (cca. 50 Kč) denně. Pokud by zaměstnanec využíval práci z domova celý rok, činí to již částku přes 12 000 Kč ročně. Náhradu těchto nákladů dostává však jen minimum zaměstnanců.¹⁷⁹ Vzhledem k tomu, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,¹⁸⁰ tato oblast by si zasloužila komplexnější právní úpravu, která by reflektovala i tuto premisu pracovněprávního vztahu.

Chybějící úprava náhrady zvýšených nákladů zaměstnanců pracujících z domova však není zdaleka jedinou mezerou v dané oblasti. Diskutuje se rovněž možnost jednostranného nařízení práce z domova při existenci vážných provozních důvodů, živelných událostí nebo opatření nařízených orgánem veřejné moci a dále právo zaměstnance být „offline“ mezi 20. hodinou večerní a 6. hodinou ranní, o sobotách, nedělích a po dobu svátků.¹⁸¹ Nyní však tato oblast zůstává stále bez přesnějších pravidel, jelikož návrh skupiny poslanců, který byl veden jako sněmovní tisk 1167/0, a který reflektoval výše uvedenou problematiku, nebyl projednán ani rozhodnut a v novém volebním období Poslanecké sněmovny ho již proto nelze projednat.¹⁸²

Jako inspirace pro případnou novelu zákoníku práce může posloužit například zákon Slovenské republiky č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, který byl novelizován zákonem č. 76/2021 Z.z., přičemž klíčové je ustanovení § 52 zákonníku práce, které se věnuje práci

¹⁷⁹ VEINBENDER, K. *Většina firem práci z domova podporuje, ale provozní náklady neproplácí* [online]. e15.cz, 9. 10. 2021 [cit. 8. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/vetsina-firem-praci-z-domova-podporuje-ale-provozni-naklady-neproplaci-1384167> .

¹⁸⁰ Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁸¹ MIKEŠOVÁ, K. *Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office* [online]. epravo.cz, 23. 3. 2021 [cit. 9. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html> .

¹⁸² Ustanovení § 121 odst. 1 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny.

z domova a „telepráci“ (teleprací se rozumí další flexibilní forma výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele). Slovenská právní úprava reflektuje aktuální potřeby a upravuje například náhradu prokazatelných zvýšených nákladů zaměstnanců, spojených s používáním vlastních zařízení, dále právo zaměstnance na vstup na pracoviště zaměstnavatele za účelem předcházení izolace zaměstnance či zákaz jakéhokoliv znevýhodňování zaměstnanců pracujících z domova. Právo být offline je rovněž slovenským zákoníkem práce upraveno, kdy i zaměstnanec pracující z domova má právo v čas vyhrazený pro odpočinek, po dobu dovolené či překážek v práci, svátků a podobně, nevyužívat pracovní prostředky sloužící k výkonu práce z domova. Zaměstnanec má po tuto dobu právo odmítnout výkon práce, přičemž toto nesmí být zaměstnavatelem vyhodnoceno jako nesplnění povinností zaměstnance.¹⁸³

Náhradu zvýšených nákladů zaměstnanců při práci z domova vyřešila Nizozemská vláda tak, že s účinností od 1. 1. 2022 byl zaveden nezdaněný příspěvek na práci z domova ve výši do 2 eur denně, který zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům pracujícím z domova. Částka vychází z výpočtu Nizozemského Národního institutu pro rozpočtové informace, kdy bylo spočítáno, že částka ve výši 2 eur pokryje dostatečně náklady, které zaměstnancům pracujícím z domova dodatečně denně vznikají. Tento příspěvek však není zaměstnavatel povinen poskytovat, záleží na domluvě se zaměstnancem.¹⁸⁴

4.3.2 Pracovní úraz při práci z domova

S prací z domova je spojena otázka pracovního úrazu při práci z domova. Zaměstnavatel by měl přijmout předpisy upravující základní pravidla BOZP, ve kterých je možno stanovit nároky na pracovní místo během práce z domova a soulad tohoto místa s pravidly BOZP. Zaměstnavatelé mají rovněž možnost proškolit zaměstnance v oblasti BOZP pro práci z domova.¹⁸⁵ Proškolení by se mělo týkat zejména požadavků na pracovní místo, rizik spojených s pracovními úrazy v domácím prostředí a postupy při pracovním úrazu, pravidla pro hlášení závad na pracovních zařízeních, informace o rozvrhování pracovní doby a podobně. Výsledkem školení by mělo být prohlášení zaměstnance, že jeho domov splňuje požadavky na bezpečné pracovní prostředí, kterými jsou například vhodná teplota pro práci, technika umožňující práci ve vhodné fyziologické poloze, pracovní stůl určité výšky a pracovní židle odpovídající tělesným

¹⁸³ Ustanovení § 52 zákona Národní rady Slovenskej republiky č. 311/2021 Z. z., zákonníku práce v znení neskorších predpisov.

¹⁸⁴ SÉVENO, V. *Everything you need to know about the new work from home allowance* [online]. iamexpat.nl, 11. 1. 2022 [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.iamexpat.nl/career/employment-news/everything-you-need-know-about-new-work-home-allowance> .

¹⁸⁵ Deloitte. *Zaměstnanci a home office* [online]. Deloitte.com, [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/oyee.html> .

parametrům zaměstnance, domácí pracoviště by rovněž mělo umožňovat zaměstnanci konat práci nerušeně, nemělo by být nepřiměřeně hlučné.¹⁸⁶

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo základní doporučení pro bezpečné pracovní prostředí při práci z domova, kdy požadavky na teplotu upřesňuje na rozmezí 20–27 stupňů Celsia, přiměřenou hlučnost konkretizuje maximální hranicí 65 dB, pracovní deska u stolu by měla být ideálně polohovatelná pro možnost práce vestoje i vsedě, minimálně však s výškou desky 72 cm. Pokud zaměstnavatel tyto požadavky nezařídí sám, je pro něj vhodné získat od zaměstnance čestné prohlášení, že jeho domov splňuje tyto požadavky. Ministerstvo práce a sociálních věcí rovněž zaměstnavatelům dává základní doporučení ohledně výběru zaměstnance pro práci z domova s ohledem nejen na jeho fyzické, ale i psychické vlastnosti.¹⁸⁷

I přes veškerá opatření zaměstnavatele a požadavky na pracovní místo se nelze možnosti pracovního úrazu zcela vyvarovat. Aby měl zaměstnanec vyšší šanci na odškodnění pracovního úrazu při práci z domova, měla by pracovní smlouva možnost práce z domova výslovně obsahovat, v pracovní smlouvě by rovněž měla být stanovena doba, po kterou se zaměstnanec má věnovat práci a dále by mělo být jasně specifikováno, že se skutečně jedná o pracovní úraz (nejen, že se zaměstnanec zranil v době, kdy měl oficiálně pracovat, ale zranění skutečně souviselo s výkonem práce, například ve chvíli, kdy se zaměstnanec zraní při cestě k tiskárně, kde tiskne pracovní dokument, či během konferenčního hovoru, nikoliv však v případech, kdy se zaměstnanec opaří horkou kávou). Klíčové je uznání pracovního úrazu ze strany zaměstnavatele, zaměstnancova pozice je lepší, pokud dodá důkazy prokazující pracovní úraz (fotografie z místa a podobně).¹⁸⁸

Z výše uvedeného plyne, že je výhradně na zaměstnanci, aby prokázal, že k pracovnímu úrazu došlo v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu, tedy v rámci plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. Souvislost se zkoumá z hlediska místního, časového a věcného.¹⁸⁹ Činností v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu se rozumí kromě činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele rovněž činnosti, které jsou vykonávány zaměstnancem bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního

¹⁸⁶ VALENTOVÁ, K. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. cit. 15, komentář k ustanovení § 317.

¹⁸⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova* [online]. MPSV. s. 1 [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf.

¹⁸⁸ Vindicia. *Úrazy na home office: 5 tipů, jak se domoci odškodnění* [online]. Právní prostor, 22. 12. 2020. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/urazy-na-home-office-5-tipu-jak-se-domoci-odškodneni>.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

rozhodnutí. Vždy bude rozhodující, jestli jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele z hledisek časového, místního i věcného.¹⁹⁰

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz je objektivní, odpovídá tedy bez ohledu na to, zda zavinil pracovní úraz či nikoliv. Zaměstnavatel se této odpovědnosti může v určitých případech zprostit úplně či částečně, například v situaci, kdy prokáže, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, případně pokud k pracovnímu úrazu dojde v důsledku opilosti zaměstnance. Tyto skutečnosti prokazuje zaměstnavatel.¹⁹¹ Zaměstnavatel však bez souhlasu zaměstnance nemá možnost kontroly pracovního prostředí u zaměstnance v bytě, ten je chráněn nedotknutelností obydlí vyplývající z Listiny, a zároveň zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz v případě, že nastane a zaměstnavateli nenáleží žádný z liberačních důvodů. Stejně jako v případě odpovědnosti za škodu vzniklou nemocí z povolání, i v tomto případě je zaměstnavatel povinně pojištěn a má právo, aby za něj pojišťovna nahradila škodu, k jejíž náhradě je dle zákoníku práce povinen.¹⁹² Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci v případě uznaného pracovního úrazu škodu nebo nemajetkovou újmu pracovním úrazem vzniklou.¹⁹³ Zaměstnanci v případě pracovního úrazu náleží stejné náhrady, které jsou blíže rozebrány v kapitole 4.1.2. u nemocí z povolání.

¹⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.

¹⁹¹ Ustanovení § 270 zákoníku práce.

¹⁹² Ustanovení § 1, § 2 odst. 1 ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

¹⁹³ Ustanovení § 269 odst. 1 zákoníku práce.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, zda je platná právní úprava problematiky BOZP, OOPP a souvisejících témat adekvátní a schopná obstát i za mimořádných situací, jakou je například celosvětová pandemie onemocnění COVID-19. Za tímto účelem byla zanalyzována platná právní úprava zejména v zákoníku práce, ale i v dalších právních předpisech. Dále byla zanalyzována činnost inspektorátů práce při kontrolách BOZP, administrativní a rovněž trestněprávní odpovědnost zaměstnavatelů, ke které může dojít v případech nejvážnějších pochybení v oblasti BOZP.

Co se obecné právní úpravy BOZP v zákoníku práce týče, lze shrnout, že je rozsáhlá, obsahuje mnoho povinností zaměstnavatelů, které jsou zrcadleny v právech a povinnostech zaměstnanců. Aby bylo možné se v úpravě lépe orientovat, byly v této práci jednotlivé povinnosti zaměstnavatelů seskupeny do skupin dle společných znaků a došlo k rozdělení do skupin. Bylo rovněž analyzováno postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu a jeho možnosti v případě nedodržování BOZP ze strany zaměstnavatele. Úprava BOZP ve vztahu k agenturním zaměstnancům není příliš obsáhlá a není doposud zcela vyjasněné, kdo v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání bude povinen k náhradě škody. Tato otázka je řešena na úrovni akademické, měla by však být promítnuta i do vnitrostátní legislativy, aby bylo postaveno najisto, kdo je v tomto trojstranném pracovněprávním vztahu odpovědný za pracovní úraz (či nemoc z povolání) zaměstnance, a tudíž bude povinen k náhradě škody či újmy. Obecně panuje shoda na tom, že náhrady je povinna poskytovat agentura práce, která však může uplatnit regresní nárok vůči uživateli, či si tyto strany mohou vzájemnou dohodou práva a povinnosti upravit dle svého uvážení. Otázkou však je, zda by neměla být odpovědnost přenesena právě na uživatele, na jehož pracovišti k pracovnímu úrazu došlo, a který tedy patrně neobstál při dodržování pravidel BOZP.

Ve druhé části byla zanalyzována právní úprava OOPP na evropské i vnitrostátní úrovni. Byla rovněž shrnuta judikatura vztahující se k danému tématu. Zaměstnavatel je povinen OOPP poskytovat ne na základě vlastního uvážení, ale na základě seznamu OOPP, zpracovaného s přihlédnutím k hodnocení rizik. Vyhodnocení rizik představuje důležitou dokumentaci, kterou je zaměstnavatel na poli BOZP povinen vypracovat. Cílem kapitoly o hodnocení rizik bylo poskytnout alespoň základní návod, jakým postupem lze hodnocení rizik zpracovat. Další kapitola se věnuje postupu zaměstnavatele při vybavování zaměstnance OOPP. Aby zaměstnavatel při vybavení zaměstnanců OOPP nepochybil, musí mít vlastní seznam OOPP, který lze zpracovat na základě nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP. Pro lepší představu čtenáře byl jako příklad zpracován postup při vybavování zdravotnických

pracovníků OOPP v době pandemie onemocnění COVID-19. Další kapitola se věnuje finanční stránce a odpovídá na otázky, kdo hradí OOPP, jaké jsou podmínky odkupu OOPP zaměstnanci, a zároveň byla shrnuta problematika regresních nároků zdravotních pojišťoven při porušení předpisů o BOZP.

Celá část by poté mohla zaměstnancům odpovědět na otázku, na co mají ve vztahu k OOPP nárok a co po nich zaměstnavatel požadovat nemůže. Zároveň by zde zaměstnavatelé mohli najít základní popis postupů, které musí ve vztahu k OOPP provést, a s jakými argumenty se bránit proti zdravotní pojišťovně, pokud žádá po zaměstnavateli úhradu nákladů hrazené péče za zraněného zaměstnance.

Během pandemie onemocnění COVID-19 se místo OOPP vžil pojem osobní ochranné prostředky, jakožto ekvivalent ochranným prostředkům dýchacích cest. Důvodem, proč Ministerstvo zdravotnictví nepřevzalo do svých mimořádných opatření pojem „OOPP“, ale „osobní ochranné prostředky“, mohlo být, že není povinností zaměstnavatelů zařídit zaměstnancům osobní ochranné prostředky, tyto prostředky byli zaměstnanci povinni si obstarat na vlastní náklady a zároveň nemohli vstoupit na pracoviště, pokud osobní ochranné prostředky neměli. Zaměstnavatelům tak byly ušetřeny náklady, které by poskytováním OOPP jistě vznikly, zároveň se na osobní ochranné prostředky nevztahují přísné požadavky, které byly nastíněny v této kapitole. V souvislosti s osobními ochrannými prostředky se však spekuluje o jejich účinnosti, a rovněž nebyla dostatečně řešena situace, kdy osobní ochranný prostředek ztěžoval výkon práce zaměstnanců.¹⁹⁴ Z uvedeného postupu Ministerstva zdravotnictví lze usuzovat, že právní úprava OOPP není natolik pružná, aby díky ní bylo možno reagovat na aktuální potřeby bez zbytečných průtahů. Pokud by byla po propuknutí pandemie zaměstnavatelům nařízena povinnost vybavit zaměstnance OOPP chránícími proti onemocnění COVID-19, příkladmo respirátory třídy FFP2, znamenalo by to pro zaměstnavatele nejen vysoké náklady na pořízení těchto OOPP (kdy cena se začátkem roku 2020 pohybovala v řádech stokorun za jeden respirátor FFP2 a cena se měnila v řádu dnů), v mnohých případech by zaměstnavatel ani nemohl těmto nařízením vyhovět, jelikož OOPP byly po vypuknutí pandemie nedostatkovým zbožím. Ministerstvo zdravotnictví se tak uchýlilo k využití osobních ochranných prostředků, u kterých však nebylo jisté, zda účinně chrání zaměstnance před rizikem nákazy, a zároveň byla částečně přenesena odpovědnost za péči o zdraví zaměstnanců na zaměstnance, kteří byli povinni si osobní ochranné prostředky opatřit. Dále se tím státu podařilo odklonit pozornost od faktu, že Správa státních hmotných rezerv nebyla na situaci jako celosvětová pandemie řádně

¹⁹⁴ ŠTEFKO, M. *Osobní ochranné pomůcky jako novotvar pracovního práva*. AUCI. – AUC Iuridica. 2021 (2), s. 91.

připravena. Situace dle názoru autorky nebyla řešena vhodným způsobem, jelikož zavedením osobních ochranných prostředků začalo být nepřehledné, na jaké konkrétní prostředky mají zaměstnanci od zaměstnavatele nárok, a jaké prostředky si musí obstarat sami. Zaměstnanci byli povinni se vybavit na vlastní náklady osobními ochrannými prostředky (například rouškami), které však dle obecně přijímaného názoru dané zaměstnance dostatečně nechránily, a které mohly být v určitých případech přítěží pro výkon práce, na což museli opět reagovat zaměstnavatelé vybavením zaměstnanců vhodnými OOPP. Pandemie rovněž odhalila nepřipravenost státu na krizové situace, co se hmotných rezerv týče.

Třetí část obsahuje způsoby kontroly dodržování BOZP. Blíže je poté vymezena kontrola zaměstnavatele ze strany inspektorátu práce, na základě čeho může být tato kontrola zahájena, jaké jsou nejčastější nedostatky, které bývají inspektory při takových kontrolách zjištěny a podobně. Zaměstnavateli tak může přiblížit, na jaké oblasti BOZP se zaměřit v případě, že očekává kontrolu inspektorátu práce na pracovišti. Pro účely analýzy nejčastějších nedostatků byly zkoumány programy kontrolních akcí SÚIP na rok 2022, 2021, 2020, 2019 a 2018. Bylo zjištěno, že i přes pandemii onemocnění COVID-19 nebylo shledáno skokově více pochybení zaměstnavatelů na úseku BOZP, než během dřívějších let. Rovněž bylo zjištěno, že nejčastější přestupky ani průměrná výše pokut se v posledních letech nijak zásadně nevyvíjí.

Dále byla v třetí části zanalyzována administrativní odpovědnost zaměstnavatele a rovněž jeho trestněprávní odpovědnost. Za určitých situací, které byly v této kapitole rovněž nastíněny, mohou tyto dva druhy odpovědnosti stát vedle sebe, aniž by byla porušena zásada, že nikdo nesmí být opakovaně postihnut za tentýž čin. V rámci kapitoly o trestněprávní odpovědnosti byly rozebrány dílčí aspekty trestněprávní odpovědnosti, jelikož ucelený výklad týkající se tohoto tématu chybí. Je tedy třeba na problematiku nahlížet perspektivou jednotlivých rozhodnutí soudů.

Během studia jednotlivých rozhodnutí trestních soudů, které se týkají oblasti BOZP, se do popředí dostala otázka, jakým způsobem stát trestá nejhrubší porušení předpisů o BOZP a jaké tresty jsou pachatelům nejčastěji ukládány. Z tohoto důvodu byla provedena rozsáhlejší rešerše ve spolupráci s vedoucím této diplomové práce, doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D., a pod jeho dohledem. V rámci rešerše došlo k analýze trestněprávní judikatury v souvislosti s BOZP za období od roku 2009 do současnosti. Jak bylo v textu této diplomové práce již uvedeno, trestnými činy, které v tomto spojení připadají v úvahu, jsou ublížení na zdraví z nedbalosti, těžké ublížení na zdraví z nedbalosti a usmrcení z nedbalosti, přičemž předmětem zkoumání byl primárně trestný čin usmrcení z nedbalosti dle ustanovení § 143 trestního zákoníku, jakožto nejzávažnější ze zmíněných trestných činů. Rešerší se potvrdily závěry,

ze kterých vyplývá, že drtivá většina odsuzujících rozsudků za usmrcení jiné osoby z nedbalosti podle ustanovení § 143 odst. 2 a odst. 3 trestního zákoníku, tedy v důsledku porušení důležité povinnosti vyplývající ze zaměstnání, povolání, postavení či funkce, nebo uložené dle zákona, či v důsledku hrubého porušení zákonů o bezpečnosti práce, končí podmíněným odsouzením k trestu odnětí svobody podle ustanovení § 81 a následujících trestního zákoníku.¹⁹⁵ Časté je rovněž sjednávání dohod o vině a trestu podle ustanovení § 175a trestního řádu, ve kterých se pachatel domluví právě na podmíněném odsouzení k trestu odnětí svobody.

Z uvedených závěrů provedené rešerše lze dle názoru autorky této práce vysledovat trend, jakým způsobem se stát a společnost staví k problematice BOZP jako takové. Pokud trestní soudy shledávají pachatele vinnými z trestného činu usmrcení z nedbalosti s trestní sazbou od jednoho do šesti let, potažmo od dvou do osmi let, avšak drtivě většině pachatelů není uložen nepodmíněný trest, nebude problematika BOZP dle názoru autorky brána ze strany zaměstnavatelů jako priorita. Podle ustanovení § 143 odst. 3 trestního zákoníku jsou rovněž trestány případy, kdy pachatel hrubě poruší zákony o bezpečnosti dopravy. Ve srovnání s hrubým porušením předpisů BOZP bývá hrubé porušení zákonů o bezpečnosti dopravy trestáno přísněji a pachatelé bývají častěji odsouzeni k nepodmíněným trestům, i přes to, že v obou situacích dochází k usmrcení osoby a ohrožení dalších osob.¹⁹⁶ Je tedy zřejmé, že společnost je citlivější na hrubé porušení zákonů o bezpečnosti dopravy než na hrubé porušení zákonů o BOZP. Problematika BOZP není reflektována v rámci školského vzdělávání, mnohé osoby se s tímto termínem setkají až při nástupu do práce, a někteří ani po nástupu do práce, jelikož dle názoru autorky bývá tato oblast často podceňována, ba někdy zcela opomíjena. Stát by se měl zaměřit na důkladnější edukaci v oblasti BOZP, která může být účinným nástrojem při předcházení smrtelným či vážným pracovním úrazům zaměstnanců. Selže-li prevence, je třeba zaměřit se i na represivní složku a zvážit, zda by se na hrubá porušení předpisů o BOZP nemělo nahlížet podobnou optikou, jako na hrubá porušení předpisů o bezpečnosti v dopravě, a zda by tato porušení neměla být sankcionována obdobně.

Cílem čtvrté části bylo stanovit teoretická pravidla týkající se BOZP a OOPP do souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 a odpovědět na praktické otázky, které se mohly během posledních dvou let objevit. Tato část je věnována právě onemocnění COVID-19, ale může jistě pomoci i do budoucna v případě výskytu nového podobného onemocnění.

¹⁹⁵ Usmrcení z nedbalosti při hrubém porušení zákonů o BOZP viz. například Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2017, sp. zn. 8 Tdo 1304/2017.

¹⁹⁶ Usmrcení z nedbalosti při hrubém porušení zákonů o bezpečnosti dopravy viz. například Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2015, sp. zn. 3 Tdo 1190/2015, usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 11. 2021, sp. zn. IV. ÚS 2327/21, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2015, č. j. 7 Tdo 271/2015-20.

Nejprve byla popsána opatření, která byl zaměstnavatel povinen přijmout v průběhu pandemie pro zamezení šíření nákazy na pracovišti. Následně byla rozebrána situace, kdy došlo k nákaze zaměstnance na pracovišti a související otázky, například zda se může v tomto případě jednat o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a jaké náhrady zaměstnanci v tomto případě náleží. Na závěr práce došlo k analýze právní úpravy práce z domova, která byla shledána jako nedostatečná. Vzhledem k tomu, že práce z domova je využívána čím dál častěji, zasloužila by si tato oblast novelizaci, ke které ostatně přistoupilo i mnoho okolních států Evropské unie. V souvislosti s prací z domova byly rozebrány rovněž pracovní úrazy při práci z domova. V budoucnu lze očekávat rozvoj judikatury týkající se pracovních úrazů při práci z domova, jakož i novelu zákoníku práce týkající se práce z domova.

Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Listina	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Nařízení vlády o bližších podmínkách poskytování OOPP	Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků
Nejvyšší soud	Nejvyšší soud České republiky
Nejvyšší správní soud	Nejvyšší správní soud České republiky
OIP	Oblastní inspektorát práce
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
Pandemický zákon	Zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
Trestní řád	Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů
Trestní zákoník	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Ústavní soud	Ústavní soud České republiky
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o kontrole	Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů

Zákon o některých přestupcích	Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o ochraně veřejného zdraví	Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o odpovědnosti za přestupky	Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o veřejném zdravotním pojištění	Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP	Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges. ASPI_ID KO26212006CZ. ISSN 2336-517X.

JEMELKA, L., VETEŠNÍK P. *Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Zákon o některých přestupcích. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1050 s. ISBN 978-80-7400-772-9.

KIELER, P., KOTTNAUER, A., KUBÍČKOVÁ, D., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M. *Zákon o inspekci práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI_ID KO251_2005CZ. ISSN 2336-517X.

KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 676 s. ISBN 978-80-7400-809-2.

PICHT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 601 s. ISBN 978-80-7400-588-6.

SELUCKÁ, M. a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 103 s. ISBN 978-80-7400-808-5.

TOMŠEJ, J. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada, 2020, 200 s. ISBN 978-80-271-1015-5.

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BILOVÁ, A. *Základní aspekty trestněprávní odpovědnosti za pracovní úraz* [online]. EPRAVO.CZ. 24. 1. 2022 [cit. 13. 2. 2022]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-trestnepravni-odpovednosti-za-pracovni-uraz-114077.html> .

BOROVEC, D. *Covid-19 jako pracovní úraz, nebo nemoc z povolání?* [online]. *pravni prostor.cz*, 26. 5. 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/o-covid-19-jako-pracovni-uraz-nebo-nemoc-z-povolani> .

DANDOVÁ, E. *BOZP a agenturní zaměstnanci* [online]. Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Sondy revue*. 2016. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/agenturni-zamestnavani/421-bozp-a-agenturni-zamestnanci> .

DANDOVÁ, E. *Náhrada za nadstandardní OOPP při skončení pracovního poměru* [online]. *BOZPinfo.cz*, 2015. [cit. 10. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/nahrada-za-nadstandardni-oopp-pri-skonceni-pracovniho-pomeru> .

Deloitte. *Zaměstnanci a home office* [online]. *Deloitte.com*. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/oyee.html> .

DIVINOVÁ, J. *Covid jako nemoc z povolání. Kdo má nárok a jak žádat* [online]. *Peníze.cz*, 19. 1. 2022. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/431719-covid-jako-nemoc-z-povolani-kdo-ma-narok-a-jak-zadat> .

EU-OSHA. *COVID-19: guidance for the workplace* [online]. *OSHWiki*, 23. 12. 2020. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace .

GAVRINĚV, V. *Data: Jaká jsou nejrizikovější povolání a kde se lidé nejčastěji nakazí* [online]. *Seznamzpravy.cz* 24. 3. 2021 [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/data-jaka-jsou-nejrizikovejsi-povolani-a-kde-se-lide-nejcastěji-nakazi-148268> .

GTÓWCZYŃSKA WOELKE, K., LYJAK, G., GRUBER, H., NAGY, K., SCHENK, C., ŠMERHOVSKÝ, Z, kolektiv autorů VÚBP (2019). *Průručka pro hodnocení rizik v malých a středních podnicích*. VÚBP. ISBN 978-80-87676-29-5 Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/hodnoceni-rizik.pdf> .

HOFFMANN, H. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | Fakta a čísla o Evropské unii - 2021* [online]. *Evropský parlament*, 10/2021 [cit. 18. 2. 2022] Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/56/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci> .

MIKEŠOVÁ, K. *Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office* [online]. epravo.cz, 23. 3. 2021. [cit. 9. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru* [online]. MPSV, 4. 11. 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *COVID-19 – pracovněprávní souvislosti testování a očkování zaměstnanců* [online]. MPSV, 2021. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/COVID-19+-Pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti+testov%C3%A1n%C3%AD+a+%C4%8Dkov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF.pdf/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Izolačka* [online]. MPSV, 4. 1. 2021. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/izolacka>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova* [online]. MPSV, 1 s. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Testování zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných* [online]. MPO, 27. 2. 2021. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/pruvodce-testovanim-ve-firmach--259808/>.

Ministerstvo vnitra. *Dva dny placeného volna jako motivace a benefit za očkování proti covidu-19* [online]. MVČR, 2021. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dva-dny-placeneho-volna-jako-motivace-a-benefit-za-ockovani-proti-covidu-19.aspx>.

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Informace Ministerstva zdravotnictví k uznávání onemocnění Covid-19 za nemoc z povolání* [online]. MZČR, 20. 11. 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/informace-ministerstva-zdravotnictvi-k-uznavani-onemocneni-covid-19-za-nemoc-z-povolani/>.

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Vláda schválila konec pravidelného preventivního testování ve školách a firmách. Skončí 18. února* [online]. MZČR, 2. 2. 2022. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/vlada-schvalila-konec-pravidelneho-preventivniho-testovani-ve-skolach-a-firmach-skonci-18-unora/>.

SAIBERTOVÁ, S., POKORNÁ, A. *Nejčastější chyby při používání osobních ochranných pomůcek*. *Medicína v praxi*, 2021, 18(1). s. 75–78. Dostupné z: https://www.solen.cz/incpdfs/med-202101-0013_10_001.pdf.

SÉVENO, V. *Everything you need to know about the new work from home allowance* [online]. iamexpat.nl, 11. 1. 2022. [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.iamexpat.nl/career/employment-news/everything-you-need-know-about-new-work-home-allowance>.

Státní úřad inspekce práce. *Bezpečnost práce: Otázky a odpovědi* [online]. SÚIP [cit. 15. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/bezpecnost-prace-otazky-a-odpovedi>.

Státní úřad inspekce práce. *Podání podnětu* [online]. SÚIP. [cit. 19. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3>.

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2022* [online]. SÚIP, 34 s. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocn%C3%AD-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2022.pdf/a43fb427-4bc9-f3ba-6c97-83a3ae3b31ee>

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2021* [online]. SÚIP, 34 s. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocn%C3%AD-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2021.pdf/4c80eb57-620a-1d7c-7fdc-7b2ffe053089>.

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2020* [online]. SÚIP, 33 s. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2020.pdf/9ae89f68-dfb4-04e4-b01c-1e6e519827f3>.

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2019* [online]. SÚIP, 32 s. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocn%C3%AD-program-kontrolnich-akci-na-rok-2019.pdf/9f194e2e-1173-61e7-683e-cc22c2869af3>.

Státní úřad inspekce práce. *Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2018* [online]. SÚIP, 33 s. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocn%C3%AD-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2018.pdf/b9774034-38d3-a073-b720-c5e9db7183a2>.

Státní úřad inspekce práce. *Zpráva o pracovní úrazovosti v České republice v roce 2020* [online]. SÚIP, 2020, 28 s. [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43692/suip_zprava_o_pracovni_uzarovosti_v_cr_za_rok_2020.pdf/f5673faa-d1d1-e2c3-74c5-ed077c8a9661

SUŠICKÝ, M., STANĚK, J. *COVID-19 očkování* [online]. Praha: ČVUT, Fakulta informačních technologií, 2021 [cit. 21. 2. 2022]. ISSN 2787-9925. Dostupné z <https://ockovani.opendatalab.cz>.

VEINBENDER, K. *Většina firem práci z domova podporuje, ale provozní náklady neproplácí* [online]. e15.cz, 9. 10. 2021. [cit. 8. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/vetsina-firem-praci-z-domova-podporuje-ale-provozni-naklady-neproplaci-1384167>.

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR. *Místa nákazy koronavirem v Česku* [online]. ÚZIS, 17. 10. 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/index.php?pg=aktuality&aid=8441>.

Vindicia. *Úrazy na home office: 5 tipů, jak se domoci odškodnění* [online]. Právní prostor, 22. 12. 2020. [cit. 17. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/urazy-na-home-office-5-tipu-jak-se-domoci-odskodneni>.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19* [online]. VÚBP, 2020. [cit. 21. 2. 2022]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/doporučeny-postup-pro-zamestnavatele-k-zajisteni-bozp-na-pracovisti-v-souvislosti-s-onemocnenim-covid-19.pdf>.

Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Osobní ochranné pracovní prostředky* [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 16. 9. 2016 [cit. 18. 2. 2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/ochranneprostredky-zarizeni-a-znaceni/340-osobni-ochrannepracovni-prostredky>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Listina základních práv Evropské unie 2012/C 326/02.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

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

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

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

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 21/2022 Sb., kterou se mění vyhláška č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů.

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5.2.2022, č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN.

Zákon Národní rady Slovenskej republiky č. 311/2021 Z. z., zákonníku práce v znení neskorších predpisov.

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III. ÚS 912/17.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 11. 2021, sp. zn. IV. ÚS 2327/21.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1209/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4323/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 9. 2016, sp. zn. 32 Cdo 3790/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3845/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4323/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2018, sp. zn. 32 Cdo 5480/2016

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2017, sp. zn. 7 Tdo 1446/2017

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2017, sp. zn. 8 Tdo 1304/2017.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2013, sp. zn. 6 Tdo 163/2013.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 10. 2016, sp. zn. 7 Tdo 1225/2016.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2010, sp. zn. 6 Tdo 1478/2009.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2015, sp. zn. 3 Tdo 1190/2015.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2015, č. j. 7 Tdo 271/2015-20.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 2. 2012, č. j. 3 Ads 53/2011-68.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 6. 2010, č. j. 6 Ads 171/2009-60.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 25. 11. 2021, č. j. 10 Ad 10/2020-102.

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočka Liberec, ze dne 23. 9. 2014, č. j. 59 Ad 3/2014-57.

Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 9. 6. 2021, č. j. 11 C 47/2019-526.

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 18. 12. 1989, sp. zn. 1 Tz 45/89

5. Seznam ostatních zdrojů

DOSTÁL, F. SCHEU, L. *COVID-19 NEMOC Z POVOLÁNÍ*. 1. vydání, Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2021, 81 s. ISBN 978-80-87676-41-7.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů. Sněmovní tisk 1158.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Sněmovní tisk 555.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Sněmovní tisk 685.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Sněmovní tisk 1153/0.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Sněmovní tisk 1155.

JIRÁSKO, V. *Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnání*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2021(3), s. 595.

Konzultace s vedoucím diplomové práce doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D. ze dne 22. 11. 2021, 24. 2. 2022.

MACKOVÁ, B. VÍT, M. a kol. *Nemoci z povolání v České republice 2020*. Praha, Státní zdravotní ústav, 2021, 84 s. ISSN 1804-5960.

ŠTEFKO, M. *Osobní ochranné pomůcky jako novotvar pracovního práva*. AUCI. – AUC Iuridica. 2021 (2), s. 91.

Povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména s přihlédnutím k osobním ochranným pracovním prostředkům

Abstrakt

Tato diplomová práce se věnuje tématu povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména s přihlédnutím k osobním ochranným pracovním prostředkům. Cílem práce je zanalyzovat současnou právní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která byla (a stále je) podrobována zkoušce v důsledku celosvětové pandemie onemocnění COVID-19. Cílem je rovněž zanalyzovat, zda je tato právní úprava dostatečná, zda je jednoznačná a zda pandemie neodhalila nedostatky, které by byly třeba znovelizovat.

První část se věnuje primárně úvodu do úpravy BOZP z hlediska zákoníku práce a analyzuje jednotlivé povinnosti zaměstnavatele. Tato část obsahuje rovněž shrnutí právní úpravy týkající se práv a povinností zaměstnanců na úseku BOZP a obsahuje i zamyšlení se nad úpravou BOZP ve vztahu k agenturním zaměstnancům.

V druhé části je shrnuta vnitrostátní i evropská úprava týkající se OOPP a judikatura na to navazující. V této části je rovněž snaha o shrnutí praktických informací o postupu, jak vyhodnotit rizika na pracovišti a jak na základě vyhodnocení rizik zpracovat seznam OOPP. Rovněž je zde shrnuta finanční stránka poskytování OOPP a zajišťování BOZP, včetně problematiky regresních nároků pojištěven.

Třetí část je zaměřena na odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a trestné činy na úseku BOZP a na kontrolu prováděnou inspektorátem práce, vymezení kompetencí Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce a analýz ročních programů kontrolních akcí.

Poslední část je stěžejní a je zaměřena na praktické otázky, které se objevily v oblasti BOZP za doby pandemie COVID-19. Shrnuje opatření, která byl zaměstnavatel povinen přijmout v souvislosti s touto nákazou, postupy při nákaze zaměstnanců, rovněž problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Část se věnuje i očkování zaměstnance a právní úpravě práce z domova.

V rámci práce byly objeveny nedostatky právní úpravy týkající se práce z domova a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci agenturních zaměstnanců. Zároveň došlo k analýze rozhodnutí trestních soudů týkajících se trestných činů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, konkrétně pak trestného činu usmrcení z nedbalosti. Na základě analýzy došlo k zamyšlení

se nad dostatečností trestněprávních sankcí a nad přístupem státu k oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako takové.

Klíčová slova

bezpečnost a ochrana zdraví při práci, osobní ochranné pracovní prostředky, covid-19

Obligations of the employer in terms of occupational health and safety with focus on personal protective equipment

Abstract

The thesis deals with obligations of the employer in terms of occupational health and safety with focus on personal protective equipment. The main aim of the thesis is to analyse applicable legislation of occupational health and safety that was (and still is) under examination due to COVID-19 pandemic. Further goal is to analyse if the legislation is sufficient, unequivocal or if the pandemic showed some deficiencies which should be amended.

The first part primarily introduces the issue of occupational health and safety in terms of labour code. It continues with analysis and summarization of individual obligations of an employer as well as rights and obligations of an employee. This section then also considers the legislation of occupational health and safety in relation to employment agencies and their employees.

The second part contains European and domestic legislation of personal protective equipment and subsequent case law. One chapter attempts to summarize practical information about procedure of classification of risks and how to subsequently create a list of personal protective equipment based on such procedure. Another chapter of this part then summarizes financial side of providing personal protective equipment and securing occupational health and safety, including the claim of record by health insurance companies.

The third part focuses on employer's liability for offences and crimes in the field of occupational health and safety. It also focuses on controls made by inspection offices, State Labour Inspection Office's and Regional Labour Inspectorate's competences and analysis of annual control plans.

The last part, which represents the main part of the thesis, concentrates on practical issues that have arisen in the field of occupational health and safety during the pandemic of COVID-19. The measures that employer was obliged to take due to pandemic (also due to possible infection of employees) are summarized in one chapter of this part. Moreover, there is one chapter about vaccination of employees and about regulation of home working.

Some insufficiencies of home working legislation and occupational health and safety of agency employees were revealed in this thesis. The analysis of criminal courts decisions concerning crimes in the field of occupational health and safety was made, the main part of

analysis was focused on crime of negligent homicide. Based on the analysis, the reflection about adequacy of sanctions and about the state's approach to the area of occupational health and safety was made.

Key words

occupational health and safety, personal protective equipment, covid-19