

BEZPEČNOST PRÁCE

Informace – dotazy, stanoviska převzaty z BOZP info.cz (redakčně upraveno).

Pracovní úraz na služební cestě podniknuté bez vědomí zaměstnavatele.

Dotaz: Jak se pohlíží na pracovní úraz zaměstnance při jízdě dopravním prostředkem v osobním vlastnictví (auto, kolo) v případě, že zaměstnanec sice jedná ve prospěch zaměstnavatele (jízdy na údržbu, pracovní schůzku), ale zároveň bez jeho vědomí. Byl by rozdíl v případě, že se tak děje s vědomím zaměstnavatele (např. ostatní zaměstnanci potvrdí, že se jedná o pravidlo)?

Odpověď: Obecně platí, pokud zaměstnavatel vysílá zaměstnance na pracovní cestu, tak podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel – viz § 153 zákoníku práce (ZP). Za zaměstnavatele v těchto případech jedná příslušný vedoucí zaměstnanec. Proto samozřejmě vedoucí, když posílá zaměstnance na pracovní schůzku nebo aby někde provedl nějakou údržbu, tak asi ví, jestli půjde pěšky nebo se tam bude dopravovat. Jsou regiony, kde zaměstnanci běžně jezdí do práce na kolech, takže ani kolo nelze vylučovat. Pokud používá zaměstnanec vlastní automobil, tak by to měl zaměstnavatel vědět, to je důležité i pro proplácení cestovních náhrad. Zaměstnavatel by si měl ověřit, zda je auto pojištěné apod. Z těch všech důvodů lze dovozovat, že zaměstnavatel nemůže říci, že nevěděl, jak se bude zaměstnanec na pracovní cestě dopravovat. To by pak byla odpovědnost vedoucího, který dotyčného zaměstnance vyslal na pracovní cestu. Podle § 101 ZP je péče o BOZP uložena zaměstnavateli nedílnou součástí plnění povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení.

Předložení dokladu o havarijní pojistce.

Dotaz: Jako pořadatelé sportovních akcí zaměstnáváme na dohodu o provedení práce například rozhodčí. V pátek jedou na pracovní cestu do místa konání a v neděli zpět domů. Nejraději využívají soukromé automobily a my jim jsme ze zákona povinni proplácet cestovní náhrady. Jako zaměstnavatel po nich vyžadují, aby měli uzavřenou platnou havarijní pojistku na automobil, kterým se dopraví do místa konání. Je dostačující, když zaškrtnou do cestovního příkazu, že automobil je havarijně pojištěný, aniž by předložili doklad o sjednání a zaplacení tohoto pojištění. Je dostačující, i když to nebude ověřeno, že se zbavují

odpovědnosti za případný úraz při cestě zaměstnance autem do místa konání sportovního podniku?

Odpověď: Odpovědnost zaměstnavatele za škodu z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nepřipouští nějakou deliberizaci zaměstnavatele z důvodu, že ho „zaměstnanec uvedl v omyl“. Zákoník práce předpokládá, že zaměstnavatel jedná se zaměstnancem slušně (v souladu s dobrými mravy) a to se očekává samozřejmě i od zaměstnance. Jednání conra bonus mores nepoživá právní ochrany.

Případ, kdy zaměstnanec požadoval odškodnění pracovního úrazu, který se stal na cestě, když neměl uzavřenou havarijní pojistku, judikatura dosud neřešila. Je proto nutné trvat na tom, že zaměstnanec – pokud chce cestovat soukromým vozidlem – musí splnit požadavek zaměstnavatele a předložit mu havarijní pojistku. Musí si uvědomit, že zaměstnavatel ho může na pracovní cestu vyslat hromadnou dopravou.

Jinak odpovědnost zaměstnavatele je objektivní a zaměstnavatel by se poukazem na to, že nevěděl, zdali dotýčný má či nemá uzavřenou pojistku, této odpovědnosti nezbavil. Deliberační důvody v § 270 zákoníku práce jsou taxativní.

Zaměstnanec utrpěl úraz. Nemocnice odmítá sdělit, zda byl pod vlivem alkoholu.

Dotaz: Náš zaměstnanec spadl ze schodů a došlo ke zlomenině krčku kyčle. Byl odvezen rychlou záchrannou službou. Při následném šetření vznikl problém, kdy nemocnice oznámila, že není oprávněna sdělovat zaměstnavateli informace, zda byl zaměstnanec pod vlivem alkoholu. Je to pravda?

Odpověď: Mají pravdu. Pokud má zaměstnavatel zájem na tom, aby zjistil, zda zaměstnanec, jenž utrpěl úraz, byl, či nebyl pod vlivem alkoholu, tak musí jednat bezprostředně při odvozu zaměstnance k ošetření. V praxi se to děje tak, že vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele (oprávněný k tomu, aby zaměstnance vyzval k tomu, aby se podrobil zkoušce na alkohol) jede se zaměstnancem do nemocnice a zaplatí zkoušku na alkohol.

Samozřejmě, že dodatečně lékaři zaměstnance poučí a on nedá souhlas, aby Vám o něm něco bližšího sdělovali.

Kopie pracovních smluv a dohod na pracovišti.

Povinnost mít v místě pracoviště zaměstnanců kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu zakotvuje ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. S účinností od 1.1.2015 bylo upřesněno a doplněno.

Ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) bylo do tohoto zákona vloženo s účinností od 5.1.2012, přičemž s účinností od 1.1.2015 dále upřesněno a doplněno. Účelem tohoto ustanovení

zákona je zefektivnit kontroly zaměstnanců, zejména kontroly zaměřené na potírání nelegálního zaměstnávání. Snahou zákonodárce je zamezit situacím, kdy zaměstnavatelé dodatečně vyhotovují a antidatují pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti), které ve skutečnosti nebyly do zahájení kontroly uzavřené, resp. písemně vyhotovené.

Především je třeba zdůraznit, že osobou, která je povinna zajistit uložení kopie příslušných dokladů na pracovišti, resp. na pracovištích, je zaměstnavatel. **V žádném případě nelze povinnost přenášet na zaměstnance.** Zaměstnavatel se této povinnosti nemůže zbavit tím, že např. poučí zaměstnance, aby kopie smluv a dohod měli vždy při sobě.

Doklady prokazující existenci pracovněprávních vztahů jsou, jak bylo výše, pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Pracovištěm se rozumí nejen sídlo či provozovna zaměstnavatele, ale jakékoli jiné místo či prostory, v nichž zaměstnavatel provozuje svou činnost prostřednictvím svých zaměstnanců (staveniště, dopravní prostředky zaměstnavatelů poskytujících přepravní služby atd.).

Ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti **výslovně nestanovuje formu**, resp. způsob uložení příslušných dokladů prokazujících existenci pracovněprávních vztahů na pracovišti. V této věci byla orgány inspekce práce pro účely prováděných kontrol vytvořena **metodika**, podle které by zaměstnavatel měl zpravidla zajistit kopie příslušných dokladů v listinné podobě. Pouze v případě zvláštních okolností (velký počet pracovišť s malým počtem zaměstnanců, zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele) je možné předložení kopií dokladů v elektronické podobě, např. na CD či USB disku. **Je nutno dodat, že kopií dokladu je myšlena prostá neověřená kopie.**

Kopie dokladů, ať už v listinné či elektronické podobě, by měly být na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti uloženy tak, aby byly po dobu provádění kontroly na místě k dispozici kontrolním pracovníkům, nikoli např. v uzamčené zásuvce, od které nikdo nemá klíč, nebo u účetní na druhém konci města. Vždy záleží na konkrétních okolnostech, přičemž (ne)splnění povinnosti posuzují kontrolní pracovníci na místě kontroly.

Z povinnosti dle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou vyjmuti ti zaměstnanci, vůči kterým zaměstnavatel splnil povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení jejich nástup do zaměstnání, které jim založilo účast na nemocenském pojištění. Tato výjimka se tedy bude týkat především zaměstnanců v pracovním poměru, ale dle výše dosahovaných příjmů též některých zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Za účelem ověřování, zda jsou zaměstnanci přihlášení k nemocenskému pojištění, mají orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, právo získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje vedené v registru pojištěnců, zejména údaje o vzniku a zániku účasti na pojištění. Inspektoři jsou tak zpravidla schopni tuto skutečnost ověřit bezprostředně po zahájení kontroly.

Za nesplnění povinnosti dle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou orgány inspekce práce oprávněny podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 500.000,- Kč.