



ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZAMĚSTNANCI ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU PORUŠENÍM PŘEDPISŮ BOZP

RICHARD W. FETTER

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu způsobenou porušením předpisů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (technických, hygienických aj.), musí mu nahradit ušlý výdělek, pokud onemocní, ačkoliv nejde o nemoc z povolání nebo pracovní úraz.

Zaměstnankyně se domáhala, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost zaplatit jí odškodnění újmy na zdraví, zejména např. doplatek za ztrátu na výdělku během pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti a doplatek do výše původní mzdy, když byla uchazečem o práci registrovaným úřadem práce, neboť svůj pracovní poměr u zaměstnavatele ukončila ze zdravotních důvodů okamžitým zrušením. I když žalobkyně rozvázala pracovní poměr ze zdravotních důvodů, a tím předešla dalšímu poškozování svého zdraví, zaměstnavatel jí odmítl vzniklou ztrátu hradit s odůvodněním, že nejde o nemoc z povolání, nýbrž pouze o ohrožení nemocí z povolání, s nímž zákoník práce nárok na náhradu škody nespojuje.

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako „operátor výroby“ (*frekventovaný moderní eufemismus pro dělnické práce, možná že se již uklízečské práce nabízejí pod názvem „operátor podlahových ploch“ - pozn. autora*). Z důvodu onemocnění lehkým syndromem cubitálního tunelu vpravo byla v dlouhodobě pracovní neschopnosti (v jejím průběhu se podrobila operaci). Posudkový lékař „po komplexním posouzení zdravotního stavu před vznikem onemocnění, výsledku lékařských vyšetření a na základě ověření podmínek vzniku onemocnění“ uznal její obtíže jako ohrožení nemocí z povolání „podle kapitoly II. a položky IX seznamu nemocí z povolání“. Příslušná hygienická stanice při svém šetření k ověření podmínek vzniku onemocnění a zhodnocení konkrétních prací vykonávaných zaměstnankyní u zaměstnavatele zjistila, že „byly u nejčastěji prováděných pracovních operací (výkonový tester, kompletace spojky, práce ve skladu...) zjištěny nadlimitní hodnoty“, překračující hygienické limity lokální svalové zátěže stanovené nařízením vlády č. 361/2007 Sb., „tzn. že při práci byla splněna kritéria nadměrnosti a jednostrannosti zátěže podle nařízení vlády“; avšak nebyla zjištěna žádná „mimoprofesionální zátěž“.

PRVNÍ, NEÚSPĚŠNÉ KOLEČKO SOUDNÍCH JEDNÁNÍ PŘED SOUDY VŠECH STUPŇŮ

Soud prvního stupně žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že s uznáním ohrožení nemocí z povolání není spojen vznik nároku na náhradu škody, tedy ani na náhradu ztráty na výdělku během pracovní neschopnosti i po jejím skončení. Nepřiznání náhrady škody nelze hodnotit ani jako výkon práva realizovaný v rozporu s dobrými mravy.

Naopak přiznání nároku na náhradu škody spočívajícího v náhradě ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti i po jejím skončení v důsledku ohrožení nemocí z povolání by vedlo k oslabení ochrany práv zaměstnavatele stanovených zákoníkem práce a k nežádoucímu narušení jistoty v pracovněprávních vztazích. K podobným závěrům dospěl i odvolací soud. Příklad tak na základě opravných prostředků podávaných zaměstnankyní doputoval k Nejvyššímu soudu ČR, který vyslovil nesouhlas se závěrem odvolacího soudu, že vzhledem ke speciální úpravě onemocnění nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí „není na místě“ se stejným onemocněním, které bylo uznáno jako ohrožení nemocí z povolání, zabývat i z hlediska obecné odpovědnosti (§ 265 zákoníku práce).

DRUHÉ, ÚSPĚŠNÉ KOLO PODLE ZÁVAZNÉHO PRÁVNÍHO NÁZORU NS ČR

Podle názoru NS ČR není podstatné, jaké onemocnění učinilo zaměstnance nezpůsobilým k dosavadní práci, zda se skutečně jednalo o ohrožení nemocí z povolání nebo o jiné onemocnění, významné je jen to, zda škoda zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci jsou škoda vzniklá při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, porušení právních povinností kýmkoli (zaměstnavatelem, jeho zaměstnanci nebo i jinými osobami) a příčinná souvislost mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody.

Soud prvního stupně pak, respektuje závazný právní názor Nejvyššího soudu, v zásadě vyhověl žalobě. Po doplnění dokazování dospěl k závěru, že „žalobkyně v řízení prokázala naplnění všech předpokladů odpovědnosti za škodu zaměstnavatele podle § 265 odst. 1 zákoníku práce“. Odvolací soud (tentokrát na základě odvolání zaměstnavatele) rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. I dovolání k Nejvyššímu soudu tentokrát podal zaměstnavatel. NS jej však zamítl svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 3039/2015, ze dne 7. 11. 2016. V tomto (v daném případě druhém) rozsudku **se Nejvyšší soud autoritativně vyjádřil otázce předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (ztrátu na výdělku) způsobenou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**

Podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Jde o tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci. *(Ta při posouzení – právní kvalifikaci – škody, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele, nastupuje případně tehdy, pokud na ni nedopadají pravidla zvláštních, kvalifikovaných typů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.)* Jde o bezvýhradnou odpovědnost; zaměstnavatel odpovídá i za takové porušení svých povinností, k nimž došlo bez subjektivního zavinení jeho samého nebo jeho zaměstnanců. **Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli** (tak jako zaměstnankyně v dané věci) **náhrady škody na zdraví**





vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle § 265 zákoníku práce. V takovém případě musí zaměstnanec prokázat porušení právních povinností, které mělo za následek vznik jeho škody.

PŘEDPISY BOZP PRO ZAMĚSTNANCE

Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (tzv. předpisy BOZP) jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými pro zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je rovněž nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, a který – mimo jiné – vymezuje hygienické limity lokální svalové zátěže a postup jejího měření a hodnocení.

VERDIKT NS ČR

V posuzovaném případě ze zprávy příslušné hygienické stanice, provedené na základě požadavku nemocnice, která zaměstnankyni léčila, vyplývá, že práce vykonávané zaměstnankyní u zaměstnavatele byly zařazeny do nerizikové druhé kategorie, tedy mělo jít o takové práce, kde nejsou překračovány hygienické limity. V rámci šetření však bylo „měřením a hodnocením lokální svalové zátěže“ zjištěno, že při dlouhodobém provádění prací, které zaměstnankyně vykonávala u zaměstnavatele nejčastěji (na startérové lince a ve skladu), „jsou překračovány dané hygienické limity“, stanovené nařízením vlády č. 361/2007 Sb. pro lokální svalovou zátěž, a jsou „splněna kriteria nadměrnosti a jednostrannosti zátěže dle nařízení“. Proto soud došel k závěru, že zaměstnavatel porušil právní povinnost, jestliže zaměstnankyni byla v rámci pracovního poměru přidělována práce, při jejímž výkonu jsou překračovány hygienické limity (nejvyšší přípustné hodnoty) lokální svalové zátěže stanovené právním předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

SHRNUTÍ

Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle § 265 zákoníku práce. V takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností zaměstnavatele, které mělo za následek vznik škody zaměstnanci.

Povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena, aby se zaměstnanec mohl sám rozhodnout, zda v případě, že se jedná o práci rizikovou, má přesto zájem tuto práci u zaměstnavatele vykonávat. Jestliže zaměstnavatel zařadí práce vykonávané zaměstnancem me-

zi nerizikové, tedy má jít o takové práce, kde nejsou překračovány hygienické limity, přesto však v rámci pracovního poměru zaměstnanci přiděloval práci, při jejímž výkonu byly překračovány hygienické limity zdravotní zátěže stanovené právním předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, porušil právní povinnost.

Při řešení otázky, co lze považovat u jednotlivého zaměstnance za dostatečně dlouhou dobu pro to, aby se u něj projevilo onemocnění v důsledku překračování hygienických limitů v podobě, která zakládá nárok na odškodnění, je třeba zohlednit vnímavost konkrétního zaměstnance vůči výkonu nadměrně zatěžující práce.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3039/2015, ze dne 7. 11. 2016) ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

DEVĚT MILIARD KORUN PRO MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKATELE

Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) a Českomoravská záruční a rozvojová banka (ČMZRB) ukončily jednání týkající se financování programu Expanze a koncem března podepsaly Dohodu o vytvoření a správě úvěrového fondu E 2017. Prostřednictvím programu EXPANZE bude na podporu malých a středních podnikatelů v rámci Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (OP PIK) vyčleněno 8,8 miliardy korun. Bezúročnými investičními úvěry bude podpořeno přibližně 900 podnikatelských projektů.

Cílem programu Expanze je usnadnit malým a středním podnikatelům přístup k bankovním úvěrům na realizaci jejich podnikatelských projektů pro zahájení a další rozvoj jejich podnikání a zvyšování podnikatelské aktivity ve státem podporovaných regionech. Budou těž přispívat k rozvoji sociálního podnikání.

O bezúročném investiční úvěry, které poslouží hlavně k nákupu dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku a navíc umožňují odklad splátek jistiny až na 3,5 roku, budou moci malí a střední podnikatelé žádat u ČMZRB po uveřejnění výzvy. Prostředky budou moci získat až do jejich vyčerpání, nejpozději však do konce tohoto programovací období, tedy do roku 2020, respektive roku 2023.

MPO administruje i další program Inostart, zaměřený na podporu inovativní činnosti malých a středních podnikatelů, kteří obtížně získávají prostředky na financování vlastní podnikatelské činnosti. Program Expanze připravilo MPO v rámci OP PIK. Jedná se tak o vůbec první program podpory v aktuálním programovacím období, který nebude realizován dotacemi, ale pouze formou finančních nástrojů. Konkrétně se bude jednat o bezúročném investiční úvěry, které budou malým a středním podnikatelům poskytnuty na jejich projekty až do výše 45 % způsobilých výdajů, to znamená úvěry v rozmezí 2–45 milionů korun.

