

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

SMRT ZAMĚSTNANCE A PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY

Barbora Piklová

V Plzni 2016

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2016

.....

Barbora Piklová

Tímto bych zároveň ráda poděkovala mému vedoucímu bakalářské práce za velmi cenné rady a odbornou pomoc při jejím vypracovávání a také mé rodině za celkovou pomoc a podporu.

Vloženo oficiální zadání bakalářské práce

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod | 1 |
| 1. Pracovně právní vztahy obecně | 1 |
| 1.1. Předmět a vymezení úpravy pracovněprávních vztahů | 1 |
| 1.2. Druhy třídění pracovněprávních vztahů | 2 |
| 1.3. Účastníci (subjekty) pracovněprávních vztahů | 2 |
| 1.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů..... | 3 |
| 1.5. Prameny českého pracovního práva | 4 |
| 1.5.1. Normativní předpisy | 5 |
| 1.5.2. Podpůrné prameny | 7 |
| 2. Skončení pracovního poměru | 8 |
| 2.1. Právní úkony účastníků pracovního poměru | 8 |
| 2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru..... | 9 |
| 2.1.2. Výpověď | 9 |
| 2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru..... | 9 |
| 2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době..... | 10 |
| 2.2. Úřední rozhodnutí..... | 10 |
| 2.2.1. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu | 10 |
| 2.2.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním | 10 |
| 2.3. Právní události..... | 11 |
| 2.3.1. Uplynutí doby | 11 |
| 2.3.2. Dosažením věkové hranice..... | 11 |
| 3. Smrt následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání..... | 12 |
| 3.1. Smrt v pracovněprávním vztahu obecně | 12 |
| 3.1.1. Smrt zaměstnavatele..... | 12 |
| 3.1.2. Smrt zaměstnance..... | 13 |
| 3.1.3. Pracovní úraz | 13 |
| 3.1.4. Nemoc z povolání..... | 13 |
| 3.2. Odpovědnost zaměstnavatele | 14 |
| 4. Nároky z odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání | 17 |
| 4.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením..... | 17 |
| 4.2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem..... | 17 |
| 4.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých | 17 |
| 4.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých | 18 |

| | |
|--|----|
| 4.5. Náhrada věcné škody..... | 18 |
| 5. Ochrana zdraví zaměstnanců..... | 19 |
| 5.1. BOZP..... | 19 |
| 5.2. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP..... | 19 |
| 5.3. Pracovnílékařské služby | 21 |
| 5.4. Poskytování osobních ochranných prostředků..... | 22 |
| 6. Peněžité práva zaměstnance | 24 |
| 6.1. Peněžité (mzdová a platová) práva zaměstnance | 24 |
| 6.2. Ostatní peněžité práva zaměstnance..... | 26 |
| 7. Peněžité práva zaměstnance | 28 |
| 7.1. Srážky ze mzdy a započtení pohledávek | 28 |
| 8. Povinnosti zaměstnavatele při úmrtí zaměstnance | 30 |
| 9. Závěr..... | 32 |
| Resumé | 34 |
| Seznam použité literatury | 35 |

Úvod

Téma bakalářské práce jsem si vybrala z důvodu zájmu o tuto problematiku na úseku pracovního práva. Problematika pracovněprávních vztahů je neustále aktuálním tématem a to jak pro stranu zaměstnanců, tak i pro stranu zaměstnavatelů. V případě smrti zaměstnance se jedná také o velmi citlivé téma. Zaměstnavatel se musí vypořádat se spoustou skutečností, které se v důsledku této události vyskytují.

Hlavním cílem této bakalářské práce je důkladně popsat problematiku smrti zaměstnance v pracovněprávním vztahu, a to jak ze strany a pohledu zaměstnavatele, tak se strany účastníků, kteří jsou touto událostí dotčeni, popř. ovlivněni (zaměstnancova rodina, ostatní pozůstalí). Metodami, které jsou použity pro vypracování práce, jsou převážně popisná metoda, dále metoda analýzy a v jisté míře i komparace. Základním východiskem pro orientaci v problematice pracovněprávních vztahů je Zákoník práce a dále také ostatní právní předpisy na úseku pracovněprávních vztahů. Mimo tyto právní předpisy je v celém textu práce použita i odborná literatura dále je použita i soudní judikatura a v neposlední řadě i odborné webové stránky a odborná periodika a články (tištěné i online dostupné).

Materie práce je rozdělena podle oficiálního zadání následovně:

1. **Úvod** – viz tato kapitola
2. **Pracovně právní vztahy obecně** – zde jsou shrnuty základní instituty pracovněprávních vztahů, materie právních předpisů vztahující se k tomuto tématu a prameny pracovního práva
3. **Skončení pracovního poměru** – v této kapitole jsem se zabývala zánikem pracovního vztahu jako takového
4. **Smrt následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání** – zde je popsána smrt zaměstnance i zaměstnavatele v obecné rovině, popsán pracovní úraz a nemoc z povolání a dále nároky odpovědnosti, které vznikají
5. **Ochrana zdraví zaměstnanců** – ochrana zdraví zaměstnanců by měla předcházet smrti zaměstnance pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,

zde je zpracováno zákonné pojetí, nutnost lékařských prohlídek a ochranných pomůcek

6. **Peněžítá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci** – po smrti zaměstnance vznikají peněžítá práva zaměstnavateli
7. **Peněžítá práva zaměstnance vůči zaměstnavateli** – po smrti zaměstnance vznikají peněžítá práva jeho pozůstalým
8. **Povinnosti zaměstnavatele při úmrtí zaměstnance** – zaměstnanec má po smrti zaměstnavatele zákonem dané povinnosti, musí si dát pozor na případné krácení dědice a vypořádat s povinnostmi vůči sociálnímu pojištění
9. **Závěr** – v této části práce je celkově shrnuto zpracování tématu, mimo to je v této kapitole také závěrečný pohled a zodpovězení cílů, kladených na práci
10. **Cizojazyčné shrnutí** – krátké resumé práce v anglickém jazyce

1. Pracovní právní vztahy obecně

1.1. Předmět a vymezení úpravy pracovněprávních vztahů

Hlavním a klíčovým předmětem úpravy a to nejen pracovního práva, ale i zákoníku práce (dále jen ZPr) jsou právě pracovněprávní vztahy. Pracovněprávní vztahy a Zákoník práce jsou také vzájemně provázány. V úvodu ZPr se objevuje snaha o vymezení pojmu těchto vztahů. Hned v §1 Zákoník práce říká, že upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Jedná se o ty vztahy, které vznikají mezi dvěma stranami, a to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, při výkonu závislé práce, jejich obsahem jsou poté dílčí práva a povinnosti ¹. Právě základní pracovněprávní vztahy jsou vykonávány na základě závislé práce, pokud toto není zvláštními předpisy stanoveno jinak ².

Podle odborné knihy Prof. Miroslava Běliny (Pracovní právo) se za pracovněprávní vztahy označují tyto ³:

- **pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli** - zde měl zákonodárce pravděpodobně na mysli pouze tzv. individuální pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce.
- **z právních vztahů kolektivní povahy pak pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“** – zde se jedná o tzv. druhou tradiční skupinu pracovněprávních vztahů (tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy). Tyto vztahy sice nesouvisejí s výkonem závislé práce, avšak zákonodárce je mezi tyto vztahy zařadil, přesto je však více nekonkretizoval.

Dle ZPr se závislou prací rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Musí být

¹ KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. V Praze: Ústav práva a právní vědy, 2013. Právo - edice pro právo a management. ISBN 978-80-905247-8-1. Str. 17

² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §2

³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 72

při tom vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě⁴.

1.2. Druhy třídění pracovněprávních vztahů

Z hlediska předmětu lze dělit pracovněprávní vztahy na⁵:

- **individuální pracovní právo** - řeší vztahy zaměstnance se zaměstnavatelem. Jeden subjekt nabízí práci, má svoje práva a povinnosti, druhý subjekt pracovní sílu vykonává a má právo na odměnu. Základní právní předpis pro tuto oblast je zákoník práce.
- **kolektivní pracovní právo** - doplňuje a často se prolíná s individuálním právem. Také řeší vztahy mezi subjekty, ale v tomto případě se jedná o zastoupení kolektivu zaměstnanců (odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli (sdružení zaměstnavatelů). Základními právními předpisy upravující kolektivní pracovní právo jsou z pohledu hmotněprávního zákoník práce, z pohledu procesně-právního zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (zákon o kolektivním vyjednávání).
- **právní úprava zaměstnanosti** - upravuje vztahy mezi občany a příslušnými orgány státní správy (Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy vznikají při realizaci práva na práci, resp. uspokojování životních potřeb lidí prostřednictvím práce. Právní úprava zaměstnanosti nespadá pod zákoník práce, ale je upravena právním předpisem zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti).

1.3. Účastníci (subjekty) pracovněprávních vztahů

Účastníky pracovněprávních vztahů mohou být jen ti, kteří mají pracovněprávní subjektivitu (pracovněprávní subjektivitou se dle knihy Pracovní právo Prof.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §2

⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 3-4

Běliny rozumí ⁶: „*Soubor vlastností požadovaných právem, které jsou předpokladem k tomu, aby FO nebo PO mohla být subjektem práv a povinností.*“). U subjektivity lze v pracovním právu, tak, jako v jiných právních oblastech, rozlišovat následující složky ⁷:

- **mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích** = způsobilost k právům a povinnostem
- **moci právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se** = způsobilost k právním úkonům
- **mít právo uplatňovat své nároky u soudu** = procesní způsobilost
- **nést odpovědnost za vlastní, právo porušující, jednání** = deliktní způsobilost

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů mohou být nejen fyzické osoby (dále jen FO), ale i osoby právnické (dále jen PO). U základního pracovněprávního vztahu bývají dvě strany subjektů, a to zaměstnavatel (buďto FO či PO) a zaměstnanec, který však může být jen FO. Zaměstnavatelem se poté rozumí FO či PO, která zaměstnává FO v pracovněprávním vztahu.

1.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou od roku 2006 ustanoveny i v zákoníku práce. Tato pravidla musejí být bezpodmínečně dodržována, a to oběma stranami, tedy zaměstnancem i zaměstnavatelem.

Zásady jsou následující ⁸:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- spravedlivé odměňování zaměstnance
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 78

⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 78

⁸ ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 39

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují podle ZPr takové hodnoty, které mají za cíl ochranu veřejného pořádku⁹.

FO zaměstnanec je upravena v §6 ZPr. Podpůrně je toto upraveno i v § 35 Nového občanského zákoníku (dále jen NOZ). Jedná se tedy o osobu, která dovršila 15. roku věku a dokončila povinnou školní docházku. Práce nezletilých osob do 15. roku věku, nebo těch, kteří neukončili povinnou školní docházku, je dle §34 NOZ zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat pouze reklamní, kulturní, sportovní nebo uměleckou činnost, tyto činnosti jsou podrobněji stanoveny v zákoně o zaměstnanosti. Výjimkou stanoveného 15. roku věku je případ, kdy je se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, kdy je zde podmínka pro uzavření 18. let (§ 252 odst. 2 ZPr.).

FO zaměstnavatel smí na sebe podle zákona nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích od dokončeného 18. roku věku. Způsobilost mít práva a povinnosti poté vzniká narozením. PO je častěji se vyskytujícím zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé jakožto PO jsou upraveny ve 3. oddílu NOZ. Zvláštním zaměstnavatelem PO, zaměstnavatelem sui generis je stát. Jak je upraveno v již výše zmíněné knize prof. Běliny¹⁰ - „za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává „. Podrobnější úprava je stanovena v zákoně 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

1.5. Prameny českého pracovního práva

„Právní řád České republiky je založen výlučně na právu psaném, které je tvořeno především zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy

⁹ Zákon. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §1a

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 78-80

České republiky, jakož i nálezy Ústavního soudu, kterými zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení.“¹¹

Dále je pro český právní řád typická hierarchická struktura právních předpisů. Právní předpis nižší právní síly musí být v souladu předpisem vyšší právní síly. Nejvyšší právní sílu mají ústavní zákony. Prameny dělíme na normativní a podpůrné¹².

1.5.1. Normativní předpisy

Pracovněprávní předpisy

Za právně nejsilnější je považována Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, která spolu s lidskými právy upravuje i některá základní pracovněprávní práva. Za nejdůležitější v oblasti pracovního práva se považuje čl. 26 odst. 3., kde je stanoveno právo na práci. Dále se jedná o zákony. Pro pracovní právo je zásadní pramen zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění, který považujeme za základní právní předpis pracovního práva v České republice. Jako další důležité zákony můžeme zmínit např. zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění nebo zákon č. 251/2005 o inspekci práce, v platném znění. Jako poslední musíme zmínit podzákonné právní předpisy. Tyto předpisy slouží orgánům výkonné moci, kteří jimi provádějí buď celé zákony, nebo jen vybraná ustanovení. Jedná se o nařízení vlády, vyhlášky ústředních orgánů státní správy, nařízení a vyhlášky krajů a obcí. Za nejvýznamnější pro pracovní právo se považuje hlavně nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě nebo níže již zmiňované nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání¹³.

Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty

Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty jsou závazné pro zaměstnavatele a všechny jeho zaměstnance, U kolektivních smluv se za právní pramen pokládá jen jejich normativní část. Musí být v souladu se zákonem, avšak je zanechán prostor možnosti odchylné úpravy (§ 2 odst. 2 a 3 ZPr). Vnitřní

¹¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 87

¹² BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právní učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 58

¹³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 87-90

předpisy mohou mít různorodou povahu, ale musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy. Oba tyto právní akty mají tzv. hybridní povahu, jde o normativní právní akt i o právní úkon.

Prameny evropského komunitárního práva

Prameny evropského komunitárního práva lze charakterizovat dvěma zásadami. Zásadou aplikační přednosti před národní právem a zásadou bezprostředního (přímého) účinku komunitárního práva. V primárním právu jsou obsaženy mezinárodní smlouvy, pro pracovní právo nejdůležitější čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie. Opatření ve formě právních aktů, která vycházejí z primárního práva, se provádí pomocí sekundárního práva. Pro pracovní právo důležitá např. směrnice č. 2008/54/ES o agenturním zaměstnávání¹⁴.

Mezinárodní smlouvy

„Mezinárodní smlouvy jsou tedy taková ujednání, která mají z vůle stran pracovněprávní účinky.“ Mezi prameny se člení generální mezinárodní úmluvy, které upravují celé oblasti právních vztahů, a nebo smlouvy speciální, které se vztahují ke konkrétním institutům či oblastem pracovního práva. Mezi obecné smlouvy se může řadit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Nálezy Ústavního soudu

V čl. 89 odst. 2 Ústavy ČR se říká, že *„Vykonatelná rozhodnutí jsou závazná pro všechny orgány a osoby.“* Výklad tohoto ustanovení se zdá problémem, který přiznává i Ústavní soud ČR. Pro české pracovní právo se dá obecná závaznost přiznat především nálezu Ústavního soudu P1. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nálezh bezprecedentně zasáhl do koncepce nového zákoníku práce a zrušil delegační ustanovení upravené v § 4 tohoto zákona¹⁵.

¹⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 91-94

¹⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 95-101

1.5.2. Podpůrné prameny

Obecné pracovněprávní zásady a právní principy

Mají zásadový vliv na interpretaci právních norem. Obecně tyto zásady jsou spíše souhrn základních povinností zaměstnavatele. Někteří autoři jako obecné pracovněprávní zásady považují obecnou rovinu právních myšlenek, cíle a úkoly pracovního práva.

Ustálená rozhodovací praxe odvolacích soudů a soudu dovolacího

Rozhodovací praxi lze použít jako argument v řízení u soudu a soud má možnost se na ní odkázat při odůvodňování svého rozhodnutí. Obvykle se v tomto případě používají rozhodnutí vyšších soudů.

Závěry právní vědy (doktríny)

Citování publikovaných názorů právní vědy používá mnohdy soud jako odkaz ve svém vlastním rozhodnutí. Slouží tak k určité argumentační přesvědčivosti¹⁶.

¹⁶ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 101-103

2. Skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru dává právní základnu oběma subjektům při skončení pracovního poměru. Zaměstnanec má možnost z jakýchkoliv důvodů ukončit nebo změnit zaměstnání. Zaměstnavatel má možnost rozvázat pracovní poměr např. v případě nadbytečnosti zaměstnance, porušování pracovní kázně nebo neplnění povinností.

Zánik pracovního poměru znamená v každém případě zánik pracovního vztahu. Naopak nemusí znamenat zánik všech práv a povinností mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Může se jednat o práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, jako peněžitých plnění, dále povinnosti týkající se utajovaných společností, ochrany osobních údajů a obchodního tajemství.

Podle odborné knihy prof. Miroslava Běliny (Pracovní právo) se způsoby ukončení pracovního poměru mohou třídit takto¹⁷:

- **právní úkony účastníků pracovního poměru,**
- **úřední rozhodnutí,**
- **právní události.**

2.1. Právní úkony účastníků pracovního poměru

Za nejdůležitější a v praxi nejvíce používané se mohou označit právní úkony účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení. Podrobná úprava je obsažena v zákoníku práce v hlavě čtvrté. V § 48 odst. 1 je uvedeno, že pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. V případě dohody o rozvázání pracovního poměru se jedná o dvoustranný právní akt, který je výsledkem shodné vůle obou subjektů pracovního poměru tento poměr ukončit. V opačném případě je jednostranný právní akt, jedná se o zbylá tři, kdy dochází k projevu vůle o ukončení pracovního poměru jen z jedné strany.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 243

2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je již zmiňovaným dvoustranným právním úkonem. Rozumí se tím „*shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že má pracovní poměr skončit, ale i kterým dnem.*“ V dohodě musí být obsažen den, kterým měl pracovní poměr skončit a její návrh může dát zaměstnanec i zaměstnavatel. Dohoda se dá považovat za uzavřenou, pokud druhý účastník dal v lhůtě návrhu souhlas.¹⁸

Uplynutí lhůty pokud pracovní poměr byl na dobu určitou, nebo smrtí zaniká pracovní poměr založený dohodou o provedení činnosti.¹⁹

2.1.2. Výpověď

U výpovědi se jedná o právní úkon jednostranné povahy. „*Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany.*“ Výpověď může podat zaměstnanec i zaměstnavatel. Výpověď musí být v písemné formě a doručena druhému účastníku. Účinky výpovědi nastávají až po jejím doručení. V případě zaměstnance se zpravidla v praxi podává zaměstnavateli přímo na pracovišti. Na základě podání výpovědi končí pracovní poměr až po vyčerpání zákonem stanovené lhůty.

2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je právní úkon jednostranné povahy, který směřuje ke skončení pracovního poměru. V praxi se používá výjimečně a to z důvodu závažného účinku. Ke konci pracovního poměru dochází ihned po doručení druhému subjektu. Okamžité zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu, v časové lhůtě doručeno druhému účastníku a být jeho důvod skutkově vymezen. Jinak je neplatné.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 243

¹⁹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 438

2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je právní úkon jednostranné povahy, které může uskutečnit zaměstnanec i zaměstnavatel a může se tak stát jen průběhu platně sjednané zkušební době. Na rozdíl od ostatních jednostranných právních úkonů, kdy dochází k ochraně zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době co nejvíce ulehčuje jednostranné rozvázání pracovního poměru²⁰.

2.2. Úřední rozhodnutí

Ukončit pracovního poměru v některých zvláštních případech může úřední orgán.

2.2.1. Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

O skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu se jedná jen v ojedinělých případech. Zasahuje pouze cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob končí *„pokud k jejich skončení nedošlo jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR anebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.“*

2.2.2. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Poměry založené jmenováním mají určité výjimky pro jejich skončení. V § 73a) ZPr je uvedeno, že odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí být provedeno písemně a odvoláním ani vzdáním funkce pracovní poměr založený jmenováním nekončí. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci nabídnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr. Zaměstnanci náleží odstupné pouze při organizačních změnách. Pokud byl pracovní poměr zaměstnance uzavřen na dobu určitou a nezanikl dříve, končí uplynutím doby.

²⁰ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 243-251

2.3. Právní události

Poslední způsob skončení pracovního poměru je na základě právní události. Právní událostí se rozumí „*objektivní skutečnost nastávající zcela nebo alespoň z části nezávisle na lidské vůli.*“ Jedná se o události uplynutí doby, dosažení věkové hranice, smrt zaměstnance nebo smrt zaměstnavatele.

2.3.1. Uplynutí doby

Uplynutím doby se rozumí konec pracovního poměru na dobu určitou, kdy uplyne tato doba. To ale nevylučuje skončení pracovního poměru na dobu určitou již vyjmenovanými způsoby.

2.3.2. Dosažením věkové hranice

Dosažení věkové hranice jako právní událost nemá za následek zánik pracovního poměru a není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele²¹.

Smrt zaměstnance a zaměstnavatele viz další kapitola.

²¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 252-256

3. Smrt následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

3.1. Smrt v pracovněprávním vztahu obecně

V případě smrti jako právní skutečnosti v pracovním vztahu, pracovní poměr zaniká, protože zaniká sám subjekt. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, v tomto případě je to jednoznačné, nelze ho nahradit. Zaměstnavatel tuto povinnost nemá, může dojít k právnímu nástupnictví na jeho pozici. K právnímu nástupnictví dojde pouze v pokračování živnosti²².

Největším rozdílem, v případě skutečnosti smrti v pracovněprávním vztahu, jsou důsledky, které vznikají smrtí zaměstnance oproti důsledkům vznikajícím při smrti zaměstnavatele. Při smrti zaměstnavatele FO totiž nedochází k zániku práv a povinností a k samotnému pracovněprávnímu vztahu oproti jeho zaměstnancům. Nástupcem zemřelého zaměstnavatele FO se totiž může stát právoplatný dědic²³.

3.1.1. Smrt zaměstnavatele

Zánik nebo přechod práv a povinností smrtí zaměstnance stanovuje § 342 ZPr. „Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c), a e) živnostenského zákona pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“ Zákonodárce se už poněkolkáté, v tomto znění naposledy v roce 2012, snaží upravit tuto problematiku. Dle některých názorů právní úprava pořád není dostačující²⁴.

Za nešťastné považuje doc. Štefko nerovnosti v ochraně stability pracovněprávních vztahů z důvodu právní nejistoty. Ačkoliv jeho názor je, že zákonodárce chtěl již zmiňovaným § 342 právní úpravu zlepšit, výsledky jsou negativní²⁵.

²² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. St. 175

²³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 79

²⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 99

²⁵ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. V Praze, Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. Str. 204

3.1.2. Smrt zaměstnance

Při smrti zaměstnance dochází k zániku některých práv a povinností zaměstnance. Většina práv i povinností z pracovněprávních vztahů smrtí zaměstnance zaniká, nezanikají však peněžitá práva (mzdová a platová) a tyto do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého přecházejí přímo na manžela zemřelého, jeho děti a rodiče, jestliže s ním v době smrti žili ve společné domácnosti.

3.1.3. Pracovní úraz

Pracovní úraz je zákoníkem práce stanoven jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Za pracovní úraz se považuje úraz, který utrpěl při plnění pracovních úkolů avšak ne úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět²⁶.

3.1.4. Nemoc z povolání

Zákoník práce pouze odkazuje na nařízení vlády č.290/1995 Sb. kde je uveden výčet nemocí z povolání. Výčet se dělí na šest kapitol. Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami, nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory, nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, nemoci z povolání kožní, nemoci z povolání přenosné a parazitární, nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli²⁷.

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §380

²⁷ Nařízení vlády č.290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

3.2. Odpovědnost zaměstnavatele

Rozdíl v odpovědnosti pro zaměstnance závisí na tom, zda-li se jedná o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou nemocí z povolání pouze v případě, kdy zaměstnanec byl naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru se zaměstnavatelem, za nichž nemoc z povolání vznikla. V případě škody vzniklé pracovním úrazem je zásadní, zda-li v době úrazu byl zaměstnanec v pracovním poměru. Zaměstnanec má nárok dle § 369 odst. 1 ZPr na náhradu škody od zaměstnavatele v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá.

Jedná se o náhradu za

- ztrátu výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelově vynaložené náklady spojené s léčením a
- věcnou škodu²⁸.

Povinnosti zaměstnance v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání podrobně upravuje § 105 ZPr. Zaměstnavatel má povinnost vyšetřit příčiny a okolnosti pracovního úrazu, a to za přítomnosti zraněného zaměstnance, pokud to dovoluje jeho zdravotní stav. Jako další musí být přítomen zástupce odborového orgánu nebo zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti ochrany a zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby, kdy dojde k objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel má dále povinnost vést evidenci o všech pracovních úrazech. Rozdíl je v případě, kdy pracovní neschopnost zaměstnance trvá déle než tři kalendářní dny, nebo je pracovním úrazem zapříčiněna smrt zaměstnance viz níže. U všech ostatních úrazů má zaměstnavatel povinnost vést písemnou evidenci v knize úrazů. Zaměstnance, u kterých byla zjištěna nemoc z povolání zaměstnavatel také povinně eviduje²⁹.

„Zvláštní povinnosti vznikají zaměstnavateli, pokud k úmrtí zaměstnance dojde v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Jedná se o povinnosti administrativní povahy z hlediska evidence a hlášení pracovního úrazu a dále o

²⁸ ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 130-131

²⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 312

zvláštní nároky pozůstalých z titulu odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.“

Zaměstnavatel má povinnost bezodkladně nahlásit smrtelný pracovní úraz, jak je uvedeno v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů, hned několika orgánům a institucím:

- útvaru Policie České republiky,
- odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- oblastnímu inspektorátu práce (resp. příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li
- činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru tohoto úřadu),
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil (pokud se jednalo o vyslaného nebo přiděleného zaměstnance), a
- zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

Další povinnosti zaměstnavatele je podle § 105 odst. 3 písm. b) ZPr vyhotovení záznamu o úrazu. Záznam je povinen vyhotovit o smrtelném pracovním úrazu do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, záznam podle vzoru stanoveného nařízením, a vést o pracovním úrazu dokumentaci. Jedno vyhotovení předkládá rodinným příslušníkům. Zákoník práce nespécifikuje okruh rodinných příslušníků. Přesto považuji za logické, záznam vydat každému z rodinných příslušníků, který o něj požádá.

Záznam o úrazu musí zaměstnavatel do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, dále zaslat:

- útvaru Policie České republiky,
- oblastnímu inspektorátu práce (resp. obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru tohoto úřadu),

- zdravotní pojišťovně, u které byl smrtelným pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn
- organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

„Porušení těchto administrativních povinností lze považovat za přešůpek (správní delikt) podle § 17 odst. 1 písm. k), l) nebo n), resp. § 30 odst. 1 písm. k), l) nebo n) zákona o inspekci práce, za něž zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 400 000 Kč (za nepředání záznamu o pracovním úrazu rodinným příslušníkům nebo neohlášení úrazu příslušným osobám), resp. 1 000 000 Kč (za nevyhotovení záznamu o pracovním úrazu).³⁰“

³⁰ Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf)

4. Nároky z odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Pozůstalým zaměstnance, který zemře v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání vznikají vůči zaměstnavateli odpovědnostní nároky, které je povinen poskytnout v rozsahu své odpovědnosti.

Mezi tyto nároky dle § 375 ZPr patří³¹:

4.1. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

4.2. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem se od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné, které je poskytnuto podle zvláštního právního předpisu. Za náklady spojené s pohřbem se považují výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. I tato náhrada přísluší tomu, kdo náklady vynaložil. Vláda má možnost, při situaci, kdy nastane vývoj cen zvýšit nařízením částku na zřízení pomníku nebo desky³².

4.3. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Pravidla pro výši této náhrady jsou stanovena v § 377 ZPr odst. 2), 3). Tato náhrada nákladů podle odstavce 1 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více

³¹ Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf)

³² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 375, §376

osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým. V této situaci se nepřihlíží k případnému výdělků pozůstalých.

Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků podle § 371, a nesmí být poskytována déle než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 371 odst. 6.

4.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých náleží pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 000 Kč. Jednorázové odškodnění ve stejné výši náleží i v případě, že se zemřelým žil v domácnosti pouze jeden rodič. Rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, náleží jednorázové odškodnění v úhrnné výši 240 000 Kč. Vláda má možnost, při situaci, kdy nastane vývoj mzdové úrovně a životních nákladů zvýšit nařízením jednorázové odškodnění pozůstalých.

4.5. Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance³³.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává víc jak jednoho zaměstnance má ze zákona povinnost mít pojištění. Jedná se o zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. V současné době pojištění poskytuje Kooperativa, pojišťovna, a.s. Jelikož pojištění vzniká ze zákona, nezakládá se pojistnou smlouvou. Z tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby za ně pojišťovna uhradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Bližší podmínky a sazby pojistného stanovuje vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanovují podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v platném znění³⁴.

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 377, §378, § 379

5. Ochrana zdraví zaměstnanců

5.1. BOZP

Prevenčí ke vzniku rizik, spojených nejen s pracovními úrazy, ale v nejhrošším možném případě i se smrtí zaměstnance, jsou preventivní bezpečnostní školení/osvěty, nazývané jako Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Jedná se o obecnou povinnost zaměstnavatele v oblasti péče o bezpečnost a ochranu zdraví jeho zaměstnanců (tedy osob, které se na pracovišti zdržují pod jeho souhlasem a vedením). Povinností zaměstnavatele je vytvářet a udržovat příznivé podmínky pro výkon práce zaměstnanců. Cílem je odstraňovat rizika tam, kde to lze a minimalizovat taková rizika, která nejdou zcela odstranit. Prevenčí rizik se podle zákona rozumí systematická a soustavná činnost zaměstnavatele s cílem využít všech opatření vyplývajících z právních a ostatních předpisů směřujících k cíli předcházet rizikům, a pokud se rizika vyskytují, pak je odstraňovat, a tam, kde jsou rizika neodstranitelná, je eliminovat³⁵.

Jak se píše v knize prof. Běliny – Pracovní právo, o BOZP se dá ve smyslu právním hovořit jako o ³⁶: „*souhrnu vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práci*“, také jako: „*soubor vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi nebo zástupci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předmětných otázek, a pokud jde o odborové organizace, rovněž při výkonu kontroly*“, nebo jako „*soubor práv a povinností vznikajících mezi orgány inspekce práce na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce*“.

5.2. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP

Podle ZPr, § 101 odst. 1, má zaměstnavatel za povinnost zajistit zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví při práci, s ohledem na rizika možného ohrožení

³⁴ Příručka pro personální a platovou agendu [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mpsy.cz/ppropo.php?ID=IPB062>

³⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. Zákoník práce .. - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k . V Praze: Grada, 2009-. Právo pro praxi. Str. 345

³⁶ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 371

jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Tato povinnost, kterou ZPr zaměstnavateli bezpodmínečně ukládá, se však nevztahuje jen a pouze na zaměstnavateli zaměstnance, ale také na další FO, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích – např. osoby samostatně výdělečně činné, které sice nejsou s daným zaměstnavatelem v pracovněprávním poměru, ale zdržují se na jeho pracovišti.

Důležitou zásadou ZPr (§ 101 odst. 2) je nedílná a rovnocenná součást pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení. Toto ustanovení zakládá povinnost vedoucích zaměstnanců, vůči jejich podřízeným, vytvářet uspokojivá pracovní prostředí a bezpečnost práce pro toto pracovní prostředí. Další zásadou, resp. principem, je princip prevence. Prevencí se rozumí souhrn opatření, která vedou k omezení/eliminaci rizik, vyhledávání nebezpečných činitelů, vyhodnocovat situace a řešit jednotlivé rizikové situace a přijímat k nim adekvátní opatření³⁷.

Mezi tyto všeobecné preventivní zásady řadíme podle odborné knihy doc. Hůrky³⁸:

- zabránit vzniku rizik,
- zhodnocení nevyhnutelných rizik,
- odstraňovat rizika u zdroje,
- zohledňovat lidský faktor při práci (při uspořádání pracovních míst, při výběru pracovních prostředků a metod, způsobů odměňování), s ohledem na ulehčení při jednotvárné práci a u pracovního rytmu určovaného strojem a dbát na maximální omezení nepříznivých dopadů na zdraví,
- zohledňovat stav techniky,
- nahrazovat nebezpečné procesy (postupy) bezpečnými nebo s menším stupněm rizika,
- plánovat prevenci rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek sociálních vztahů a vlivů pracovního prostředí,
- upřednostňovat použití prostředků kolektivní ochrany před riziky před použitím prostředků individuální ochrany zaměstnanců,

³⁷ ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 110

³⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 300

- udílet vhodné pracovní pokyny zaměstnancům.

Náklady na tyto zásady a povinnosti BOZP jsou povinni hradit zaměstnavatelé a není možné je převádět na zaměstnance. Není možné tedy nutit zaměstnance např. k tomu, aby si sami hradili ochranné oblečení, obuv, či jiné pomůcky pro výkon práce. Další povinností zaměstnavatele je opatření záznamu, vedení dokumentace a objasnění příčin a okolností úrazu zaměstnance³⁹.

5.3. Pracovnílékařské služby

Povinností zaměstnavatelů je zaměstnancům zajistit Pracovnílékařské prohlídky – služby. Obsahem pracovnílékařských služeb jsou⁴⁰:

- hodnocení zdravotního stavu – pro osoby ucházející se o zaměstnání nebo pro osoby již zaměstnané u konkrétního zaměstnavatele (hodnocení pracovní náročnosti a zdravotního stavu)
- poradenství – zaměřené na ochranu zdraví při práci, ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání, zahrnuje však i školení vybraných zaměstnanců na první pomoc a návrh na vybavení lékárničky
- dohled – kupříkladu na audit pracovních podmínek

Důležitými, v této oblasti, jsou pracovní prohlídky. Ty se dělí na vstupní, periodické a výstupní, případně následné. Vstupní lékařské prohlídky jsou prováděny pro seznámení zaměstnavatele se zdravotním stavem nového zaměstnance. Periodické prohlídky se provádí v určitých intervalech. Hlavním smyslem těchto prohlídek je včasné zjištění jakékoli změny zdravotního stavu zaměstnance. Výstupní prohlídky se provádí vždy před skončením pracovního poměru, nebo před převedením zaměstnance na jinou práci, popřípadě před zařazením na práci se sníženou náročností. Následné prohlídky jsou prováděny po skončení rizikové práce a to účelně, kvůli zjištění případných změn ve zdravotním stavu v důsledku této práce. Mimořádné zdravotní (pracovní)

³⁹ ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 111

⁴⁰ ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 118

prohlídky jsou prováděny jen ve specifických případech a to například na základě podnětu zaměstnance, či na základě upozornění ošetřujícího lékaře⁴¹.

5.4. Poskytování osobních ochranných prostředků

Se spojením s preventivními zásadami a prostředky kolektivní ochrany ukládá zákon (§ 104 ZPr) zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnanci osobní ochranné prostředky. K provedení ustanovení zákoníku práce bylo vydáno nařízení 465/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Tímto nařízením byla společně se zákonnou úpravou v ZPr zajištěna implementace individuální směrnice 89/656/EHS, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na používání osobních ochranných pracovních prostředků, do našeho právního řádu.

Ochranné prostředky jsou⁴²:

- osobní ochranné pracovní prostředky,
- mycí, čistící a dezinfekční prostředky,
- ochranné nápoje,
- specifické účinné doplňky stravy.

Zákon stanovuje osobní ochranné prostředky jako „ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené ve zvláštním právním předpisu“⁴³

Zaměstnavateli zákon ukládá obstarat zaměstnance pracovním oděvem nebo obuví a to v případě práce v prostředí, kde oděv nebo obuv podléhá mimořádnému opotřebení nebo znečištění. Plní ochrannou funkci. Dále stanovuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci mycí, čistící a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění oděvu a kůže. Jedná se o případy práce na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami. Za tyto ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky nemůže zaměstnavatel

⁴¹ ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 120

⁴² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 312

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 104 odst. 1

požadovat po zaměstnanci úhradu a zároveň zákon zakazuje poskytovat jejich náhradu finančním plněním. Zaměstnavatel musí udržovat osobní ochranné prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání zaměstnanci. V případě porušení by zaměstnanci mohla hrozit pokuta stanovená ve vnitřních předpisech.

Nařízení vlády, které nabylo v platnost 1. ledna 2002 definuje ochranné pracovní prostředky a stanoví bližší požadavky na tyto prostředky a jejich používání. Ochranné prostředky musí např. být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko nebo odpovídat podmínkám na pracovišti⁴⁴.

⁴⁴ Nařízení 465/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

6. Peněžitá práva zaměstnance

Smrt zaměstnance s sebou přináší pro zaměstnavatele spoustu nepříjemných povinností, ať jde o dluhy zaměstnance vůči zaměstnavateli, či o pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Obě tyto situace vyžadují důsledné, avšak loajální řešení, které nelze hledat nikde jinde, než v právních předpisech vztahujících se k úseku pracovněprávních vztahů.

Ustanovení §48 odst. 4 ZPr stanovuje zánik pracovněprávního vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Dochází k tomu i u dohod konaných mimo pracovní poměr. Základní pracovněprávní vztah i vztahy na základě dohod konaných mimo hlavní pracovní poměr nejsou schopny přecházet na dědice. Stejně účinky v totožné věci, tedy skončení hlavního (základního) pracovního poměru, či pracovních poměru na základě dohod, má i pravomocné soudní prohlášení za mrtvého. Spolu se skončením pracovněprávního poměru dochází i ke skončení plnění nepeněžitých práv zaměstnance⁴⁵.

Naprosto opačná situace nastává v okamžiku, kdy se jedná o peněžitá práva a jejich plnění po smrti zaměstnance. Peněžitá práva zůstávají předmětem plnění, který musí zaměstnavatel vyřešit vůči pozůstalým zemřelého zaměstnance. Součástí peněžitě pozůstalosti jsou od účinnosti nového ZPr i nárok zaměstnance na bolestné a kompenzaci za ztížení společenského uplatnění⁴⁶.

6.1. Peněžitá (mzdová a platová) práva zaměstnance

Většina práv i povinností z pracovněprávních vztahů smrtí zaměstnance zaniká, nezanikají však peněžitá práva (mzdová a platová) a tyto do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého přecházejí přímo na manžela zemřelého, jeho děti a rodiče, jestliže s ním v době smrti žili ve společné domácnosti. Tato práva lze vyplatit kdykoli a to bez ohledu na průběh dědického řízení po smrti zaměstnance. Hlavním důvodem je to, že například přími pozůstalí (manželka, děti, příp. rodiče - v tomto pořadí mají uvedení možnost si nárokovat tato mzdová a platová práva) by se mohli bez těchto prostředků dostat do

⁴⁵ Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnanice-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

⁴⁶ Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnanice-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

nepříjemných finančních problémů. Pokud není na dědickém místě ani jedna z výše uvedených osob, stávají se tato práva předmětem pozůstalosti a pozdějšího dědického řízení⁴⁷.

Mezi mzdová a platová práva patří mimo základního práva na mzdu či plat i ostatní platová či mzdová ohodnocení a do této skupiny patří též i právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo odměna za pracovní pohotovost. Naopak sem nepatří tato následující práva:

- cestovní náhrady
- odstupné

Mzdová práva do výše trojnásobku platu mohou nastat několik měsíců po smrti zaměstnance. V tomto případě se může jednat např. nárok na roční bonus, který je obvykle stanoven k pozdějšímu datu. Přes tento fakt, se částky sčítají, nikdy vyplacená částka nesmí celkově přesáhnout trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2045/2006, ze dne 30. 5. 2007, se Nejvyšší soud ČR zabýval vztahem práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru a společného jmění manželů; k případné odpovědnosti pozůstalého manžela za dluh zesnulého v zaměstnání uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí zejména následující⁴⁸: *„Aby práva a povinnosti z pracovního poměru mohla být považována za součást společného jmění zaměstnance a jeho manžela, navíc brání osobní charakter výkonu práce zaměstnancem; musí-li zaměstnanec vykonávat práci osobně, je tím kromě jiného vyloučeno, aby manželé měli jako společná práva a povinnosti z pracovního poměru, který navázal některý z nich. Z právních úkonů učiněných v pracovněprávních vztazích některého z manželů proto nemohou být oprávněni a povinni oba společně a nerozdílně (jak to jinak předpokládá ustanovení § 145 odst.4 občanského zákoníku) a ani povinnosti (závazky) z pracovního poměru některého z manželů nemohou plnit oba společně*

⁴⁷ Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnanec-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

⁴⁸ PENĚŽITÁ PRÁVA ZAMĚSTNAVATELE (POHLEDÁVKY ZA ZAMĚSTNANCEM) A SMRT ZAMĚSTNANCE [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/penezita-prava-zamestnavatele-pohledavky-za-zamestnancem-a-smrt-zamestnanec-81712.html>

a nerozdílně (ačkoliv se to jinak ohledně společného jmění manželů uplatňuje ve smyslu ustanovení § 145 odst.3 občanského zákoníku).“

6.2. Ostatní peněžité práva zaměstnance

Všechna další peněžní práva zaměstnance jsou součástí pozůstalosti zemřelého a stávají se předmětem dědického řízení. Jedná se o jiná než mzdová a platová práva, dále mzdová a platová práva převyšující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, popřípadě veškeré peněžité pohledávky, pokud v době smrti se zaměstnancem ve společné domácnosti nežila žádná z výše vypočtených osob.

Do této kategorie řadíme například právo na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a také odměny za životní jubilea. Dále se sem řadí přeplatek z ročního zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, protože v tomto případě nejde o mzdové plnění, ale o plnění od státu (vrácení části odvedených záloh na daň z důvodů, které se mzdou nesouvisí), kde zaměstnavatel je pouze výplatním místem⁴⁹.

Od 1. 1.2007 se součástí pozůstalosti stává nárok na bolestné a kompenzaci za ztížení společenského uplatnění, což judikoval v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 936/2010 Nejvyšší soud „*Podle nové právní úpravy účinné od 1.1.2007 peněžité práva (pohledávky na peněžité plnění) zaměstnance jeho smrtí zásadně (bez výjimky) nezanikají. Okolnost, že v ustanovení § 328 odst. 1 zák. práce (ve znění účinném od 1.1.2007) chybí oproti dosavadní právní úpravě zmínka o osudu nároků na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, zřejmě znamená, že to, že peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají, platí od 1.1.2007 i o pohledávkách na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění.*“

Ostatní peněžité práva zaměstnavatel po smrti zaměstnance nesmí vyplatit na účet, který sloužil k výplatě mzdy, protože se stala součástí pozůstalosti zemřelého zaměstnance a také součástí dědického řízení. Okamžikem smrti se tedy stávají nárokem dědice, kdy by jejich vyplacením na účet před ukončením

⁴⁹ Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf)

pravomocného dědického řízení mohlo dojít ke zkrácení dědiců. Zaměstnavatel by poté mohl nést odpovědnost a povinnost škodu nahradit ze svých prostředků⁵⁰.

Zaměstnavatel má možnost v tomto případě počkat na skončení dědického řízení, kde se rozhodne, kdo nabyl dané pohledávky a je tedy jejich dědicem, nebo plnění složit do úschovy⁵¹.

⁵⁰ Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnance-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

⁵¹ Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf)

7. Peněžitá práva zaměstnance

Na rozdíl od peněžitých práv uplatňovaných pozůstalými po zaměstnanci, kdy tato práva nezanikají, peněžitá práva zaměstnavatele v převážné míře zanikají. Dle ZPr mají některá tato práva výjimku, jsou jimi⁵²:

- práva, o kterých bylo soudem pravomocně rozhodnuto, tedy nároky, jejichž oprávněnost byla soudem pravomocně přiznána před úmrtím zaměstnance
- práva, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů a výše
- práva na náhradu škody způsobené zaměstnancem úmyslně

Důležitým institutem v této problematice je písemné uznání dluhu zaměstnancem vůči zaměstnavateli. Pokud dojde k písemnému uznání dluhu co do výše i co do náplně dluhu zaměstnancem, může zaměstnavatel později vymáhat jeho plnění.

7.1. Srážky ze mzdy a započtení pohledávek

Srážky ze mzdy (zákonné, exekuční, sjednané) by měl zaměstnavatel z poslední dosažené mzdy ještě provést a čistý výdělek po provedení srážek vyplatit pozůstalým. Důvodem je, že zaměstnanec mzdy dosáhl ještě před smrtí, na pozůstalé přechází po jeho smrti mzdová a platová práva do určité výše, a tak by se s ní nemělo zacházet jinak, než kdyby byl zaměstnanec naživu. Je následně věcí soudního exekutora, aby v rámci exekučního řízení provedl příslušné úkony směřující k promítnutí toho, že povinný již nežije, a s přijatým plněním správně naložil.

Po smrti zaměstnance již nelze připustit, aby zaměstnavatel své pohledávky, které i po smrti trvají, započtl proti pohledávkám zaměstnance. Za důvod se považuje, že započtení je jednostranným adresným právním jednáním, které je třeba adresovat konkrétní osobě. Po smrti zaměstnance však již zaměstnavatel nemůže vůči zaměstnanci takové jednání učinit. Zaměstnavatel by tedy měl své

⁵² Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnanca-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

pohledávky, které smrtí zaměstnance nezanikly, uplatnit podle výsledku dědického řízení.⁵³

⁵³ Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf)

8. Povinnosti zaměstnavatele při úmrtí zaměstnance

Zaměstnavatel by měl vyčkat s výplatou mzdových nároků do doby, kdy se mu ozve oprávněná osoba žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti, případně kdy bude kontaktován pověřeným notářem. Pokud zaměstnavatel vyplatí jakékoliv plnění na bankovní účet, který zaměstnanec určil pro vyplacení mzdy, může odpovídat za případnou škodu tím vzniklou v závislosti na okolnostech vzniku škody, zejména v důsledku zkrácení dědice nebo oprávněné osoby žijící ve společné domácnosti. V tomto případě se nabízí již zmiňovaná možnost úschovy, nebo vyčkání na skončení dědického řízení, kde se rozhodně, kdo nabyt dané pohledávky a je tedy jejich dědicem.

V případě sečkání s vyplacením peněžních plnění, po smrti zaměstnance není určeno, komu se mají peněžité nároky vyplatit. Výhodou je, že nemůže nastat prodlení zaměstnavatele s jejich výplatou, což znamená, že zaměstnavatel nemusí mít obavy ze sankce Inspektorátu práce a to jak z důvodu nevyplacení mzdy nebo např. platby úroku z prodlení.

Když dojde k situaci, kdy se pověřený notář sám zaměstnanci neozve, měl by zaměstnavatel dosud nevyplacené peněžité nároky ohlásit. V tomto případě se dá doporučit kontaktovat soud podle trvalého bydliště zemřelého zaměstnance a vyžádat si spisovou značku dědického řízení. Následně pak soudu písemně oznámit existenci peněžitého nároku zemřelého zaměstnance a v dalším vyplacení se pak řídit pokyny soudu, resp. pokyny soudem pověřeného notáře (před skončením dědického řízení) nebo oprávněného dědice (po skončení dědického řízení)⁵⁴.

Dále se zaměstnavatel musí vypořádat s povinnostmi vůči sociálnímu pojištění. Pozůstalí mají možnost, pokud jim z pojištění zaměstnance vznikl nárok na dávky nemocenského pojištění, tento nárok uplatit.

Zaměstnavatel předkládá OSSZ evidenční list důchodového pojištění a to podle § 39 odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. OSSZ si může tento list vyžádat, a to

⁵⁴ Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnance-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

ve lhůtě, kterou stanovila, anebo pokud si OSSZ nevyžádala jeho předložení, tak do 3 měsíců od úmrtí. OSSZ žádá zaměstnavatele o předložení evidenčního listu důchodového pojištění, jestliže bude z jeho důchodového pojištění uplatněn nárok na vdovský (vdovecký) nebo sirotčí důchod.

Zaměstnavatel má povinnost § 109 odst. 2 písm. e) ZNP přijmout žádost o dávku nemocenského pojištění od osoby, která uplatňuje nárok na tuto dávku z nemocenského pojištění zemřelého zaměstnance. Zaměstnavatel vyhotoví přílohu k žádosti o dávku a spolu se žádostí ji předá OSSZ. Zaměstnavatel nakládá s touto žádostí stejně, jako kdyby ji podal zaměstnanec.

„Z příjmů, které souvisejí se zaměstnáním zemřelého zaměstnance a jsou započitatelné do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, musí být odvedeno pojistné, i když budou zúčtovány až po úmrtí zaměstnance.⁵⁵“

⁵⁵ Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf)

9. Závěr

Oblast pracovního práva, konkrétně pak pracovněprávní vztahy, jsou popředí zájmu, jelikož s nimi přicházíme každý den do styku. Zaměstnanec i zaměstnavatel může být každý z nás, nebo je každý z nás. Téma smrti je sice nepříjemné, ale dochází k němu běžně.

Cílem této bakalářské práce bylo obeznámit s právy a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele při smrti zaměstnance. Tato skutečnost je lidsky nepříjemná, z tohoto důvodu je potřeba jednat s pochopením s pozůstalými. Za velmi důležitou považuji určitou obezřetnost zaměstnavatele při vypořádávání peněžitých práv zaměstnance. Nachází se zde pro něj několik úskalí, kdy může dojít ke krácení dědice. Jelikož dědice peněžitých práv známe až po skončení dědického řízení, je dobré posečkat na rozhodnutí, aby se zaměstnavatel těmto úskalím vyhnul.

V první kapitole jsem se věnovala pracovnímu právu jako takovému. Považuji to za velmi důležitý úvod v chápání souvislostí problematiky probírané níže. Jednalo se o spolu s uvedením jeho zásad a pramenů, o vymezení pojmu pracovního práva a druhů členění pracovněprávních vztahů.

Skončení pracovního poměru bylo rozepsáno ve druhé kapitole, kdy jsem se věnovala všem způsobům ukončení pracovního poměru. Mezi tyto patří i smrt zaměstnance, kterou jsem popsala podrobněji v třetí kapitole. V této kapitole je dále vymezení pojmu pracovní úraz a nemoc z povolání. V případě smrti zaměstnance za těchto okolností vzniká zaměstnavateli odpovědnost za vzniklou škodu. Vzniklou škodu platí zaměstnavatel pozůstalým ze zákonného pojištění, které je sestaveno pro tyto případy. Považuji to za určitou jistotu odškodnění, která je z lidského hlediska pro pozůstalé velmi důležitá. Dále je zde popsáno, jaké povinnosti vůči institucím má zaměstnavatel a jak se musí zachovat v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

V zájmu zaměstnavatele je maximálně zamezit jakékoliv změně zdravotního stavu a smrti zaměstnance v průběhu práce. Právně k tomu slouží ochrana zdraví zaměstnanců. Jedná se o určitá preventivní opatření, některá kolektivní povahy. Jako první je povinnost školení nazývané jako Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Jedná se o určitou osvětu zaměstnanců. Další povinností zaměstnavatele je zajištění pracovních prohlídek.

Další dvě kapitoly se věnují peněžním právům zaměstnance a zaměstnavatele po smrti zaměstnance. Zaměstnavateli peněžní práva v převážné míře zanikají a to dle Zákoníku práce. Zaměstnavatel musí provést také srážky ze mzdy a započtení pohledávek. Peněžními právy zaměstnance se rozumí práva pozůstalých a to především dědice. Zaměstnavatel má po smrti zaměstnavatele určité povinnosti, které jsou popsány v poslední kapitole.

Resumé

Labour law regulates the end of occupational relationship. Also the death of an employee belongs between the ways of ending occupational relations. Death of an employee can also occur by occupational accident or disease from occupation. An employer has an obligation to eliminate this risk with safety and protection of health during the work. In the workplace the employer should prevent risks, removing the risks at the source or putting emphasis on collective protection. Employees also have a duty to attend the medical examinations. When such an unfortunate event happens, there is the responsibility of employers and employees. The employer has a responsibility to the bereaved. For example: adequate compensation for funeral expenses. The employer has a duty to report a fatal working accident to the institutions. With the death of an employee arising pecuniary rights to an employers and also to the bereaved.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 599

ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2., aktualiz. vyd. V Ostravě: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 217

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. V Plzni: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 559

KOKEŠOVÁ, Marilla. Základy pracovního práva s příklady a vzory. V Praze a: Ústav práva a právní vědy, 2013. Právo - edice pro právo a management. ISBN 978-80-905247-8-1. Str. 272

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. Zákoník práce 2013 – v praxi V Praze: Grada, 2009-. Právo pro praxi. Str. 384

ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. V Praze, Auditorium, 2012 ISBN978-80-87284-24-7. Str. 312

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. Zákoník práce 2013 – v praxi V Praze: Grada, 2009-. Právo pro praxi. Str. 384

Elektronické zdroje

Příručka pro personální a platovou agendu [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>

Smrt zaměstnance z pohledu zaměstnavatele [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z:

file:///C:/Users/Baruse07/Downloads/Smrt%20zam%C4%9Bstnance%20z%20pohledu%20zam%C4%9Bstnavatele%20(3).pdf

PENĚŽITÁ PRÁVA ZAMĚSTNAVATELE (POHLEDÁVKY ZA ZAMĚSTNANCEM) A SMRT ZAMĚSTNANCE [cit. 2016-03-28] [online].

Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/penezita-prava-zamestnavatele-pohledavky-za-zamestnancem-a-smrt-zamestnance-81712.html>

Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy [cit. 2016-03-28] [online]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d47090v58466-smrt-zamestnance-a-jeji-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy/>

Právní předpisy a Judikatura

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

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice č. 2008/54/ES o agenturním zaměstnávání

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

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanovují podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v platném znění

Individuální směrnice 89/656/EHS, o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na používání osobních ochranných pracovních prostředků, do našeho právního řádu

Nařízení vlády 465/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2045/2006, ze dne 30. 5. 2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 936/2010, ze dne 07.04.2011