



POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ

JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,

vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s. r. o.

Část týkající se daňových aspektů dané problematiky: Ing. Jana ROHLÍKOVÁ,
lektorka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Mezi specifické okruhy právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jejímž cílem je zejména eliminovat nepříznivé důsledky práce na zdraví zaměstnanců, patří také poskytování osobních ochranných pracovních prostředků. Toto téma je velmi obsáhlé a má značné technické přesahy. Vždy je také třeba vzít v potaz konkrétní podmínky vykonávané práce a specifika daného pracoviště. Pojďme se tedy v následujícím článku podívat alespoň na základní rysy této problematiky, jichž by si měl být každý zaměstnavatel vědom.

POJEM „OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY“

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je **regulována celou řadou právních a ostatních předpisů**. V rámci zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), je obsažena zejména v jeho části páté.

K základním povinnostem každého zaměstnavatele patří podle § 101 odst. 1 ZP povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na **rizika možného ohrožení jejich života a zdraví**, která se týkají výkonu práce (dále jen „rizika“). V této souvislosti je třeba zdůraznit, že **péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci** je podle § 101 odst. 2 ZP nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností **vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení** v rozsahu pracovních míst, která zastávají. V praxi však řada vedoucích zaměstnanců tuto roli značně podceňuje, což může vést až k jejich trestněprávnímu postihu.

PŘÍKLAD 1

V rámci soudní praxe byl za trestný čin těžkého ublížení na zdraví z nedbalosti odsouzen generální ředitel společnosti, neboť nestanovil (ani nepověřil jinou osobu jeho stanovením) pracovní postup pro přípravu nákladního železničního vozu k otryskání a při této činnosti došlo k těžkým pracovním úrazům zaměstnanců dané společnosti.¹⁾

¹⁾ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2014, sp. zn. 4 Tdo 436/2014.

Generální ředitel společnosti zanedbal především povinnosti týkající se zajištění přiměřených informací a pokynů ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména seznámení zaměstnanců s riziky a opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, týkajících se jejich práce a pracoviště (viz § 103 odst. 1 písm. f) ZP).

Zaměstnavatel je dále povinen **vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky** vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, přičemž **není-li možné rizika odstranit**, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo **minimalizováno** (viz § 102 ZP).

Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, mezi něž patří také zásada **přednostního uplatňování prostředků kolektivní ochrany** před riziky oproti prostředkům individuální ochrany (viz § 102 odst. 5 písm. h) ZP). Mezi prostředky kolektivní ochrany, které **zajišťují bezpečné pracovní podmínky pro více zaměstnanců**, patří např. ochranná zábradlí a ochrany, poklopy, záchytná lešení, sítě, lešení nebo pracovní plošiny.²⁾

Pokud není možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je podle § 104 odst. 1 věty první ZP zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům **osobní ochranné pracovní prostředky**.

Pojem „osobní ochranné pracovní prostředky“ (dále jen „OOPP“) definuje zákoník práce v § 104 odst. 1 větě druhé jako ochranné prostředky, které:

- **musí chránit zaměstnance před riziky,**
- **nesmí ohrožovat jejich zdraví,**
- **nesmí bránit při výkonu práce a**
- **musí splňovat požadavky** na jejich návrh a výrobu stanovené nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. 3. 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

K základní právní úpravě OOPP patří také **nařízení vlády č. 390/2021 Sb.**, o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků (dále jen „nařízení vlády č. 390/2021 Sb.“). Úprava týkající se OOPP je obsažena také **v řadě dalších právních a ostatních předpisů.**³⁾

Mezi OOPP patří např. ochranná přilba, svářečské brýle, respirátory, mušlové chrániče sluchu (ochranná sluchátka) či zátkové chrániče sluchu (špunty do uší). Pokud zaměstnanci pracují v prostředí, v němž **oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci**, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako OOPP též **pracovní oděv nebo obuv** (viz § 104 odst. 2 ZP).

PŘÍKLAD 2

Pracemi, při nichž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, jsou např. práce na jatkách či lesní práce.

²⁾ Viz např. § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.

³⁾ Viz např. již zmíněné nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, 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, nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, či nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů. Mezi ostatní předpisy patří např. technické normy.

*Jako OOPP tak mohou být poskytnuty např. ochranné kombinézy, ochranné zástěry, kalhoty odolné proti pro-
píchnutí nebo proříznutí, rukavice či obuv s ochrannou špičkou.*

Podle § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 390/2021 Sb. musí OOPP splňovat následující podmínky:

- musí být po dobu používání **účinné proti vyskytujícím se rizikům**,
- jejich **používání nesmí představovat další riziko**,
- musí **odpovídat podmínkám na pracovišti**,
- musí být **přizpůsobeny fyzickým předpokladům zaměstnance a**
- musí **respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnance**.

PŘÍKLAD 3

Společnost Na porážku, a. s., provozuje jatka a svým zaměstnancům poskytuje jako OOPP mimo jiné ochranné kombinézy.

Uvedená společnost nemůže bez dalšího pořídit ochranné kombinézy výhradně ve velikosti XXL pro všechny zaměstnance s tím, že do této velikosti se „vejde“ většina zaměstnanců. Nevhodně zvolená velikost ochranného oděvu by totiž mohla vést ke vzniku dalších rizik – např. u jedinců menšího vzrůstu by mohlo dojít k zaskopnutí či uklouznutí z důvodu příliš dlouhých nohavic.

Pokud přítomnost více než jednoho rizika vyžaduje, aby zaměstnanec používal **současně více OOPP**, musí být tyto OOPP **vzájemně slučitelné** (viz § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 390/2021 Sb.).

PŘÍKLAD 4

V případě, že zaměstnanec bude muset jako OOPP používat současně ochrannou přilbu a chránič sluchu, je třeba, aby oba tyto OOPP byly vzájemně slučitelné, a oba tak dostatečně plnily svou ochrannou funkci.

To by nebylo splněno např. tehdy, kdy by ochranná přilba nebyla kompatibilní s poskytnutými mušlovými chrániči sluchu (ochrannými sluchátky), které by nebylo možné z důvodu velikosti přilby nastavit tak, aby dostatečně přiléhaly k uším zaměstnance.

Na závěr této části se pak sluší ještě poznamenat, že významná role v oblasti OOPP je svě-
řena **odborovým organizacím**, které mají kontrolní pravomoc v oblasti bezpečnosti a ochrany
zdraví při práci, včetně oprávnění kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s OOPP (viz § 322 ZP).

SEZNAM OOPP

Zaměstnavatel je povinen vypracovat **vlastní seznam OOPP** zpracovaný na základě vyhodnocení
rizik a konkrétních podmínek práce (viz § 104 odst. 5 věta první ZP).

Při určování rizik pro výběr a použití OOPP zaměstnavatel postupuje zejména podle pří-
lohy č. 1 k nařízení vlády č. 390/2021 Sb., přičemž vychází z vyhledávání a vyhodnocování rizik
(viz § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 390/2021 Sb. a § 102 ZP). Daná příloha obsahuje tabulku pro vý-
běr OOPP na základě vyhodnocení rizik s příklady rizik a s příklady částí těla a orgánů, které mají
být chráněny.

V uvedené tabulce jsou jako **části těla a orgány**, které mají být chráněny, uvedeny
např. hlava, uši, sluch, oči, zrak, obličej, dýchací orgány, ruce, nohy či pokožka. Jako **příklady
rizik** jsou v tabulce uvedeny např. vibrace jako fyzikální mechanická rizika, oheň jako fyzikální te-
pelné riziko či plyny jako chemická rizika. Každé riziko se vyhodnocuje ve vztahu k uvedeným čás-
tem těla a orgánům.

Při výběru OOPP zaměstnavatel postupuje zejména podle příloh č. 2 a 3 k nařízení vlády
č. 390/2021 Sb. (viz § 4 odst. 2 tohoto předpisu). V příloze č. 2 jsou uvedeny příklady **jednotli-
vých typů OOPP s přihlédnutím k rizikům**, proti nimž poskytují ochranu. Například jako OOPP

k **ochraně hlavy**, které mají chránit zaměstnance před nárazy způsobenými padajícími nebo vyčínajícími předměty, tak podle uvedené přílohy slouží **ochranné přílby**.

Příloha č. 3 nařízení vlády č. 390/2021 Sb. obsahuje **příklady činností a odvětví a obory činnosti**, které mohou vyžadovat ve vztahu k rizikům a na základě vyhodnocení rizik poskytnutí OOPP. Z uvedené přílohy tak vyplývá, že např. při **fyzikálním riziku spočívajícím ve hluku** mohou být ohroženy uši a sluch a jako typ OOPP k ochraně před hlukem jsou uvedeny chrániče sluchu, které mohou být nutné např. **při trhacích pracích**, které jsou běžné **v hornictví**.

Seznam OOPP by měl vždy odpovídat **aktuálním podmínkám** dané pracovní činnosti a **specifikům** daného pracoviště.

PŘÍKLAD 5

Ve společnosti Přijedeme – postavíme, s. r. o., bylo nutné sestavit seznam OOPP pro výkon druhu práce „stavební dělník“. Postupováno bylo následovně.

Při posuzování pracovní činnosti se zohledněním konkrétních podmínek pracoviště (stavby) byla zjištěna následující rizika:

- **pád z výšky,**
- **uklouznutí,**
- **poranění rukou při zpracování materiálu,**
- **styk rukou s chemikáliemi (asfalt, vápno),**
- **pád předmětů z výšky,**
- **zasažení očí při zpracování materiálu nebo při práci s vápnem.**

Na základě výše uvedených rizik byl zpracován následující seznam OOPP:

- **zachycovací postroj, lano s tlumičem energie pádu,**
- **pracovní obuv s protiskluzovou podešví,**
- **ochranné rukavice (proti mechanickým rizikům, proti chemikáliím),**
- **ochranná přilba (základní ochrana),**
- **ochranné brýle (mechanická rizika),**
- **pracovní oděv jako ochrana před zvýšeným znečištěním.⁴⁾**

POŘÍZENÍ OOPP

Obecně platí, že náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel, přičemž tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance (viz § 101 odst. 6 ZP). OOPP tedy pořizuje **zaměstnavatel na své náklady a zaměstnancům jsou poskytovány bezplatně**, přičemž jejich poskytování **nesmí** zaměstnavatel **nahrazovat finančním plněním** (viz § 104 odst. 5 věta druhá ZP).



Zaměstnavatel tedy zaměstnanci nemůže poskytnout finanční obnos, aby si zakoupil OOPP (např. ochrannou obuv).

K daňovým souvislostem týkajícím se nákladů na pořízení OOPP z hlediska zaměstnavatele a hodnoty poskytnutých OOPP z hlediska zaměstnance viz dále část Daňové aspekty.

⁴⁾ Seznam zjištěných rizik a seznam OOPP u profese „stavební dělník“ převzaty z publikace: ŠKRÉTA, K. *Jak správně vybírat osobní ochranné pracovní prostředky. Správná praxe pro malé a střední podniky*. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí. 2021. Dostupné na: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/jak-spravne-vybirat-osobni-ochrann-pracovni-prostredky-spravna-praxe-pro-msp.pdf>

POUŽÍVÁNÍ OOPP A SOUVISEJÍCÍ KONTROLA

Způsob, podmínky a dobu používání OOPP stanoví zaměstnavatel na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem tohoto OOPP (viz § 3 odst. 4 nařízení vlády č. 390/2021 Sb.). Tyto informace by měly být uvedeny v rámci zaměstnancům přístupné dokumentace týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V praxi jsou součástí dané dokumentace často také návody k daným OOPP poskytnuté ze strany výrobce.

Zaměstnanec musí být s používáním OOPP **prokazatelně seznámen** (viz § 3 odst. 3 věta první nařízení vlády č. 390/2021 Sb.), a to před počátkem výkonu práce, k níž je OOPP potřeba. Způsob seznámení s použitím OOPP není obecně stanoven. Ideální bude zaměstnance se stanoveným způsobem, podmínkami a dobou používání OOPP seznámit na příslušném školení, a to včetně praktických ukázek jejich použití. Obsah školení je vhodné řádně zdokumentovat. Zaměstnavatelé by si také měli prakticky ověřit, zda zaměstnanec sdělené informace pochopil a umí OOPP správně používat. Zaměstnavatelům lze také jen doporučit, aby **zaměstnanec** seznámení s používáním OOPP **písemně potvrdil**, např. podpisem na seznamu účastníků výše uvedeného školení.

Zároveň je třeba, aby byl zaměstnavatel schopen prokázat, že zaměstnanec byl dostatečně informován o tom, **při kterém pracovním postupu či při kterých činnostech, jakým způsobem a který OOPP má použít.**⁵⁾

Samotné OOPP jsou v praxi přidělovány oproti podpisu zaměstnance na předávacím protokolu (v praxi se často jedná o tzv. kartu přidělovaných OOPP), kde jsou jednotlivé OOPP konkrétně specifikovány a který plní roli **písemného potvrzení o svěření OOPP** zaměstnanci. Písemné potvrzení o svěření OOPP je důležité nejen z důvodu možného prokázání přidělení OOPP konkrétnímu zaměstnanci, ale také proto, že v případě **ztráty** jednotlivého **OOPP v hodnotě do 50 000 Kč včetně** nastupuje **přísnější režim odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí**, kdy zaměstnavatel nemusí prokazovat zavinění zaměstnance a zaměstnanec je povinen škodu vzniklou ztrátou OOPP nahradit v plné výši, neprokáže-li, že škoda vznikla zcela nebo částečně bez jeho zavinění (viz zejména § 255 a § 259 ZP).

Přesahuje-li však hodnota jednotlivého OOPP částku 50 000 Kč, je nutné za účelem uplatnění tohoto přísnějšího režimu odpovědnosti uzavřít se zaměstnancem **písemnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí** (viz zejména § 255, § 256 a § 259 ZP). Písemné potvrzení o svěření OOPP ani uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (tj. zde OOPP) však zaměstnavatele neopravňuje, aby škodu vzniklou ztrátou OOPP jednostranně srazil zaměstnanci ze mzdy nebo z platu či z odměny z některé dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či z jiných příjmů; to je možné pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem.⁶⁾

PŘÍKLAD 6

Jak bylo uvedeno v příkladu 5, u společnosti Přijedeme – postavíme, s. r. o., byla v rámci seznamu OOPP pro výkon druhu práce „stavební dělník“ uvedena také ochranná přilba. Panu Zapomnětlivému, nově nastoupivšímu zaměstnanci na tuto pozici, byla uvedena ochranná přilba v hodnotě 1 500 Kč předána oproti podpisu písemného potvrzení, v němž byla specifikována uvedením názvu, typu, výrobce, barvy a evidenčního čísla. Pan Zapomnětlivý bohužel hned druhý den po nástupu do zaměstnání dostal svému jménu a přilbu někde ponechal.

⁵⁾ Srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 6. 2010, sp. zn. 6 Ads 171/2009, či rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1209/2001.

⁶⁾ Viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3557/2019.

Vzhledem k tomu, že pan Zapomnětlivý neprokázal, že by ke ztrátě ochranné přilby došlo bez jeho zavinění, musel škodu vzniklou ztrátou přilby nahradit v plné výši. Za účelem uvedené náhrady škody uzavřela společnost Přijedeme – postavíme, s. r. o., s panem Zapomnětlivým dohodu o srážkách ze mzdy.

V případě, že by zaměstnanec **svěřené OOPP „pouze“ poškodil**, nepostupovalo by se podle přísnějšího režimu odpovědnosti za škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí, neboť by se nejednalo o ztrátu. V takovém případě by se uplatnila pravidla obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu – zaměstnavatel by byl povinen prokázat zavinění zaměstnance a v případě škody způsobené z nedbalosti by byla náhrada škody limitována 4,5násobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (viz zejména § 250 a § 257 ZP). I v tomto případě je možné případnou srážku ze mzdy nebo z platu či z odměny z některé dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr či z jiných příjmů za účelem náhrady škody provést pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem.⁷⁾

Jestliže zaměstnanec vykonává práci, při níž je nutné OOPP používat, musí být OOPP zaměstnanci poskytnuty **bez ohledu na druh pracovněprávního vztahu**.

PŘÍKLAD 7

Společnost Přijedeme – postavíme, s. r. o., musí OOPP pro výkon druhu práce „stavební dělník“ uvedené v příkladu 5 poskytnout všem zaměstnancům, kteří uvedenou práci vykonávají, bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnance pracující na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Každý **zaměstnanec** je podle § 106 odst. 4 písm. d) ZP **povinen** přidělené **OOPP používat**. Pokud zaměstnanec OOPP nepoužívá, jedná se o **porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci** (porušení pracovní kázně), které může v závislosti na okolnostech vést až k jednostrannému rozvázání pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele. V této souvislosti je však třeba upozornit na to, že pokud zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, aby při výkonu práce nosil **určitý oděv, který není současně OOPP**, nejedná se v případě porušení této povinnosti o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

PŘÍKLAD 8

Zaměstnavatel, společnost Autobusová přeprava, a. s., stanovil v rámci interní směrnice svým zaměstnancům vykonávajícím druh práce „řidič autobusu“ povinnost nosit uniformu. Uniforma není OOPP, plní pouze funkci stejného vzhledu řidičů uvedeného hromadného dopravního prostředku. Pan Neukázněný, jeden z řidičů uvedené společnosti, však výše uvedenou povinnost úmyslně porušuje a při výkonu práce namísto předepsané uniformy opakovaně nosí své civilní oblečení.

Vzhledem k tomu, že povinnost nosit uniformu byla stanovena zaměstnavatelem, nikoliv právními předpisy, není možné pana Neukázněného postihnout pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy např. výpovědí podle § 52 písm. g) ZP. Stanovení povinnosti nosit uniformu v tomto případě totiž představuje požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) ZP.⁸⁾

Zaviněné porušení povinnosti zaměstnance používat OOPP může mít rovněž důsledky v oblasti právní úpravy náhrady škody a nemajetkové újmy způsobené **pracovními úrazy**, neboť může vést k částečnému či úplnému **zproštění odpovědnosti zaměstnavatele**, kdy

⁷⁾ Viz poznámka pod čarou č. 6.

⁸⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

zaměstnavatel není povinen nahradit vzniklou škodu či nemajetkovou újmu v plné výši, či dokonce vůbec (viz zejména § 270 a § 271 ZP). Důvodem k úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele může být však pouze v případech, je-li nepochybné, že při použití OOPP by k pracovnímu úrazu zaměstnance nedošlo.⁹⁾

V případě, že zaměstnanec zjistí, že OOPP má **závady nebo nedostatky**, je třeba, aby tuto skutečnost neignoroval, ale oznámil ji zaměstnavateli, zejména svému nadřízenému zaměstnanci (srov. § 106 odst. 4 ZP).

Používání OOPP může být v určitých případech spojeno s povinností čerpat **bezpečnostní přestávku** (viz např. § 39 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů). Bezpečnostní přestávka se přitom započítává do pracovní doby, a případně-li na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se podle § 89 ZP do pracovní doby také přestávka v práci na jídlo a oddech.

V praxi bývají často kladeny dotazy na možnost **používání jednoho OOPP více zaměstnanci**. To lze pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení zaměstnanců infekčními onemocněními (viz § 3 odst. 3 věta druhá nařízení vlády č. 390/2021 Sb.). Zároveň je třeba mít na paměti, že i v případě předávání si OOPP mezi více zaměstnanci je nutné zajistit, aby OOPP nebyly poškozené a nadále plnily svou ochrannou funkci.

PŘÍKLAD 9

Z důvodu značné obtížnosti řádné dezinfekce se obecně spíše nedoporučuje sdílet mezi více zaměstnanci či opětovně používat např. zátkové chrániče sluchu (špunty do uší) či ochrannou obuv. U ochranné obuvi je také třeba vzít v potaz skutečnost, že mezi její vlastnosti patří často i přizpůsobení se tvaru chodidla jejího nositele, které nemusí odpovídat tvaru chodidla jiného zaměstnance, jenž by obuv následně použil.

V praxi se také často objevuje otázka, **po jaké době mají být OOPP, zejména jde-li o ochranné oděvy a obuv, měněny**. Na tuto otázku neexistuje obecně platná odpověď, neboť v každém případě záleží např. na povaze vykonávané práce, pracovních podmínkách, frekvenci používání či na kvalitě poskytovaného OOPP. Vždy je však třeba OOPP vyměnit, jestliže u původního skončila jeho výrobcem stanovená životnost (často uvedená v návodu k danému OOPP), ztratil svoje funkční vlastnosti nebo účinnost proti vyskytujícím se rizikům anebo jeho používání představuje další riziko (viz § 3 odst. 5 nařízení vlády č. 390/2021 Sb.).

PŘÍKLAD 10

Jak bylo uvedeno v příkladu 5, společnost Přijedeme – postavíme, s. r. o., v rámci seznamu OOPP pro výkon druhu práce „stavební dělník“ poskytuje svým zaměstnancům také ochranné brýle. Jejich životnost činí podle návodu výrobce 12 měsíců.

Před uplynutím doby životnosti musí společnost ochranné brýle vyměnit např. v případě jejich mechanického poškození, které by vedlo ke ztrátě jejich funkčních vlastností.

Zaměstnavatel je podle § 104 odst. 4 ZP povinen **používání OOPP kontrolovat**. Právní předpisy přitom nestanoví četnost ani způsob dané kontroly. V praxi lze doporučit nejen výše uvedenou kontrolu správného používání OOPP v návaznosti na úvodní proškolení zaměstnance, ale rovněž pravidelnou kontrolu užívání OOPP a také řádnou evidenci těchto kontrol, aby jejich provádění ze strany zaměstnavatele bylo prokazatelné. V případě, že by zaměstnavatel danou **kontrolu neprováděl nebo by toleroval** nepoužívání nebo nesprávné používání OOPP, mohlo by to mít nejen následky ve formě případné pokuty ze strany inspekce práce (viz dále část „Sankce ze strany inspekce práce“). Pokud by za takových okolností došlo např. k pracovnímu

⁹⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1088/2023.

úrazu zaměstnance, mohlo by dojít k neposkytnutí či krácení pojistného plnění ze strany pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ odpovědnosti za újmu způsobenou pracovním úrazem¹⁰⁾, a nelze vyloučit ani trestněprávní konsekvence.

Zároveň je třeba upozornit na to, že OOPP jsou majetkem zaměstnavatele, a zaměstnanec je tedy bez souhlasu zaměstnavatele nemůže používat pro svou osobní potřebu (viz § 316 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel přitom není povinen při předání OOPP zaměstnanci zakazovat jejich použití pro soukromé účely či přikazovat jejich užití pouze a výlučně pro účely výkonu závislé práce, tato povinnost vyplývá pro zaměstnance ze zákona.¹¹⁾

PŘÍKLAD 11

Také pan Zahradník pracuje u společnosti Přijedeme – postavíme, s. r. o., jako stavební dělník a v souladu se seznamem OOPP uvedeným v příkladu 5 mu byl jako OOPP poskytnut ochranný oděv (konkrétně kombinéza).

Pan Zahradník tuto kombinézu nemůže bez dalšího využívat při svých volnočasových aktivitách, např. během práce na svém sadu.

ÚDRŽBA OOPP

Zaměstnavatel je podle § 104 odst. 4 ZP povinen **udržovat OOPP v použitelném stavu**. Jedná se tedy zejména o řádné skladování OOPP, jejich dezinfekci, čištění, praní či opravy, ale též o provádění předepsaných revizí či prohlídek. O údržbě OOPP je třeba vést řádnou dokumentaci.¹²⁾

V případech, kdy je zaměstnanci jako OOPP poskytnut pracovní oděv, je možné, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel **dohodli, že čištění a praní tohoto oděvu si zaměstnanec bude zajišťovat sám**, a zaměstnavatel mu za tímto účelem **poskytne finanční příspěvek**. Je však třeba zdůraznit, že zaměstnanci **nelze** tuto povinnost **jednostranně uložit**.

K daňovým souvislostem uvedeného příspěvku viz dále část Daňové aspekty.

OOPP A UKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

V praxi bývá také často pokládána otázka, jak naložit s OOPP při **skončení pracovněprávního vztahu zaměstnance**.

Jak bylo uvedeno výše, OOPP jsou majetkem zaměstnavatele, a **zaměstnanec** je proto **povinen OOPP** při skončení zaměstnání zaměstnavateli **vrátit**. Pokud by v případě, že by zaměstnanec zaměstnavateli OOPP nevrátil, chtěl zaměstnavatel zaměstnanci srazit škodu vzniklou nevrácením OOPP ze mzdy nebo z platu či z odměny z některé dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či z jiných příjmů (např. z odstupného), bylo by za tímto účelem nutné uzavřít písemnou dohodu o srážce ze mzdy.¹³⁾

Je také možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli, že si zaměstnanec při skončení pracovněprávního vztahu od zaměstnavatele OOPP **odkoupí** za cenu zohledňující jeho opotřebení. Případně zaměstnavatel může rozhodnout, že si zaměstnanec může OOPP **ponechat**.

¹⁰⁾ Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ze zákona pojištěni u jednoho ze dvou komerčních subjektů, kterými jsou Generali Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group. Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu. Podrobnosti současně právní úpravy zákonného pojištění jsou řešeny zejména ve vyhlášce Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2464/2022.

¹²⁾ Viz též odůvodnění rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. 30 Ad 9/2016.

¹³⁾ Viz poznámka pod čarou č. 6.

DAŇOVÉ ASPEKTY

Výdaje na pořízení a údržbu OOPP jsou z pohledu zaměstnavatele **daňově uznatelnými** výdaji – viz § 24 odst. 2 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), ve spojení s § 104 ZP. Hodnota OOPP přidělených zaměstnanci včetně případného **příspěvku zaměstnavatele poskytnutého na jejich udržování** se nepovažuje za příjem ze závislé činnosti, **není tedy předmětem daně z příjmů** na straně zaměstnance – viz § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmů a nepodléhá ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Zatímco samotné OOPP nemůže zaměstnavatel nahrazovat peněžním plněním, příspěvky na jejich udržování mohou být poskytovány i v peněžní formě. Podle § 6 odst. 8 zákona o daních z příjmů **je možné tyto výdaje hradit i paušální částkou**, ovšem výše paušálu musí být prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů, včetně případného přepočtu, dojde-li ke změně podmínek, za nichž byl paušál stanoven. Kalkulace je tak odůvodněním výše stanoveného paušálu, který proto nezávisí na úvaze a finanční situaci zaměstnavatele, ale musí se odvíjet od výdajů zaměstnancem reálně vynaložených na údržbu OOPP. V případě, že údržbu dříve zajišťoval za obdobných podmínek zaměstnavatel, lze samozřejmě vycházet i z jím vynaložených částek.

Pokud při ukončení zaměstnání zaměstnanec OOPP nevrátí, ale ponechá si je nebo je zakoupí za nižší než obvyklou cenu, je nutné zohlednit, že **příjmem zaměstnance** je podle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů i **částka, o kterou je úhrada zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší než cena podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku** a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku), ve znění pozdějších předpisů, nebo cena, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám.

SANKCE ZE STRANY INSPEKCE PRÁCE

Z Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2024¹⁴⁾ vyplývá, že mezi **často zjištěné nedostatky v oblasti OOPP** patří např. nezajištění dostatečného počtu OOPP, přidělování OOPP až po uplynutí zkušební doby z důvodu vysoké fluktuace zaměstnanců, nevypracování či nedostatečná aktualizace seznamů OOPP, nedostatečná kontrola používání přidělených OOPP či nerespektování doby použitelnosti přidělených OOPP podle návodu výrobce.

Porušení povinnosti zaměstnavatele spočívající v neposkytnutí či bezplatném neposkytnutí OOPP, neudržování OOPP v použitelném stavu či nedostatečné kontrole jejich používání přitom může vést k uložení pokuty ze strany inspekce práce, a to **až do výše 2 000 000 Kč** (viz zejména § 17 odst. 1 písm. g) a h) a odst. 2 písm. d) a § 30 odst. 1 písm. g) a h) a odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

ZÁVĚR

Z textu uvedeného výše tedy vyplývá, že zaměstnavatelé by své povinnosti týkající se poskytování OOPP neměli brát na lehkou váhu. Měli by disponovat dokumentací týkající se OOPP řádně zpracovanou podle právních a ostatních předpisů, zejména tedy seznamem OOPP, dalšími dokumenty ohledně způsobu, podmínek a doby používání OOPP či písemnými potvrzeními o převzetí OOPP ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatelé by měli používání OOPP řádně kontrolovat a zajistit též jejich údržbu, přičemž obojí by měli mít řádně zdokumentované. Náklady na pořízení OOPP i jejich údržbu jdou vždy k tíži zaměstnavatele, což má i své daňové souvislosti. Nedodržování povinností v oblasti OOPP může vést nejen k sankcím ze strany inspekce práce, ale též k fatálním následkům spočívajícím v závažném poškození zdraví či smrti zaměstnance, které mohou mít i trestněprávní konsekvence.

¹⁴⁾ Dostupná on-line na: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_zi_rok_2024.pdf/fb9eda2f-67a1-67eb-54f3-0c3e88e9f9d4?t=1749454931506