

## Řidiči „referentských“ vozidel vs. nový sil. zákon

Vzhledem k tomu, že neustále se setkáváme s dotazy jak zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci řidičů referentských vozidel, zamysleme se v tomto Tématu týdne ještě jednou společně nad touto problematikou v souvislosti s 1.červencem 2006, kdy nabyla účinnosti novela zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu) provedená zákonem č. 411/2005 Sb.

Pojem „řidič referentského vozidla“ náš právní řád nezná, daňové předpisy používají pojmu „služební automobil“ pro účely výpočtu, resp. odpočtu daně. Z pohledu pracovního práva je třeba důsledně vycházet z obsahu pracovní smlouvy, resp. z pracovního poměru.

Pokud má zaměstnanec sjednán jako druh práce v pracovní smlouvě (podle ustanovení § 29 zákoníku práce) řidič nebo řidič z povolání, pak je řízení automobilu jeho druhem práce a zaměstnavatel musí tomu přiměřeně ukládat úkoly a stanovit opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tito řidiči – profesionálové se musí kromě získání předpokladu k výkonu sjednané práce – získání řidičského oprávnění dané skupiny podrobit ještě pravidelným lékařským prohlídkám a účastnit se pravidelného školení řidičů, včetně přezkoušení.

Druhou kategorií jsou zaměstnanci, kteří mají v pracovní smlouvě jako druh práce sjednáno např. TH pracovník-řidič. I zde je třeba dospět k závěru, že výkon povolání řidiče je sjednaným druhem práce, byť na část pracovní doby. Tato kategorie zaměstnanců se často v běžné personální hantýrce označuje „řidiči-referenti“, to však není zcela správné, neboť dotyční mají sjednáno řízení motorového vozidla jako druh práce a vztahuje se na ně v podstatě to co na řidiče profesionály. Touto kategorií „řidičů – referentů“ se nedávno zabýval Nejvyšší soud a následně v právní větvě rozsudku Rc 52/2002 21 Cdo 1239/2000 judikoval „Při zkoumání, zda se zaměstnavatel podle ustanovení § 191 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zprostil odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance, u něhož je řízení vozidla předmětem pracovního vztahu, osvědčuje seznámení zaměstnance s dopravními předpisy již zkouška z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel. Vyžadování a kontrola znalostí a dodržování pravidel silničního provozu je svěřeno policii, kontrolu znalostí a dodržování těchto předpisů zaměstnavatelem není třeba zkoumat. Jestliže zaměstnanec – řidič před započatím jízdy spoléhá na to, že ji může bezpečně vykonávat, ačkoliv ví o okolnostech, které by mohly mít negativní vliv na jeho schopnost ovládat motorové vozidlo, těmto okolnostem nepřizpůsobí ani režim své jízdy, jde v případě pracovního úrazu – dopravní nehody způsobené ztrátou kontroly nad vozidlem v důsledku náhlé indispozice vyvolané výše uvedenými okolnostmi – o zaviněné porušení právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dopravních předpisů)“.

Nakonec třetí kategorií jsou zaměstnanci, kteří nemají řízení vozidla sjednáno jako druh práce, ale pouze z ostatních ujednáních pracovní smlouvy (uzavřené podle § 29 zákoníku práce) nebo na základě jiné smlouvy (uzavřené podle § 244 zákoníku práce) vyplývá, že zaměstnavatel dotyčnému poskytuje služební automobil bez řidiče. Důvodem k tomu bývá skutečnost, že zaměstnavatel šetří cestovní náklady, které by jinak byly spojené s vysíláním zaměstnance na pracovní cestu. V tomto případě se zpravidla jedná o statutární orgány zaměstnavatele, nebo o vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, kterým je z důvodů jejich častých pracovních cest poskytnut služební automobil bez řidiče. Tyto automobily se pak označují jako referentská vozidla. Automobil je pro tuto kategorii zaměstnanců důležitou podmínkou pro výkon práce v rámci plnění pracovních úkolů. Řízení osobního automobilu není pro ně plněním pracovních úkolů vyplývajícím ze sjednaného druhu práce, ale jen jinou činností vykonávanou na příkaz zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 25 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

I když takový zaměstnanec vykoná za den třeba pět pracovních cest stále pro něj platí zákon a podle ustanovení § 3 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů platí, že „Zaměstnavatel vysílající zaměstnance na pracovní cestu určí místo jejího nástupu, místo výkonu práce, dobu trvání, způsob dopravy a ukončení pracovní cesty; může určit též další podmínky pracovní cesty. Zaměstnavatel je přitom povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance.“ Samozřejmě, že zaměstnavatel tím, že určí dotyčnému pracovní cestu a jako způsob dopravy určí referentské vozidlo nemůže opomenout otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dotyčného při pracovní cestě.

Argument, že zaměstnavatel by měl zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci pouze ve vztahu k obsahu pracovních smluv, tedy ke sjednanému druhu práce zaměstnance je nepřijatelný. Předmětný osobní automobil je majetek zaměstnavatele, je to dopravní prostředek a vztahuje se na něj tedy ustanovení § 134a zákoníku práce o výrobních a pracovních prostředcích a zařízeních podle kterého platí, že „Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány.“ Toto ustanovení je tedy třeba plně vztáhnout i na všechna referentská vozidla, která poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům bez ohledu na fakt, jestli dotýčný zaměstnanec má řízení vozidla jako náplň práce nebo ne. Dalším důležitým ustanovením v této souvislosti je § 134e zákoníku práce a jeho prováděcí nařízení vlády – nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky a kterým se musí i tito zaměstnanci, byť nemají řízení vozidla výslovně sjednáno jako druh vykonávané práce, řídit, např. pokud se týká doby řízení a bezpečnostních přestávek. Také je důležité si připomenout důležitost místně provozně bezpečnostního předpisu, v kterém má zaměstnavatel stanovit pracovní a technologické postupy pro bezpečné provozování dopravy, bezpečnost provádění jednotlivých pracovních operací s ohledem na zvláštnosti pracoviště a pracovní prostředí, na možné ohrožení zaměstnanců povětrnostní situací a na pravidla dorozumívání mezi zaměstnanci při pracovních operacích. Nicméně je třeba opětovně připomenout, že tento místně provozně bezpečnostní předpis, s kterým musí být zaměstnanec seznámen v souvislosti s přidělením osobního automobilu je pro zaměstnavatele jediným a zásadním předpisem, v kterém si může stanovit všechny podmínky, které považuje z hlediska zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za důležité u zaměstnance, který nemá řízení motorového vozidla sjednáno jako druh práce, ale který řízení vykonává pouze jako jinou činnost z důvodu zajištění své pracovní cesty.

V souvislosti s výše zmiňovanou novelou zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, která nabyl účinnosti 1. července se často diskutuje otázka bodového hodnocení, kterým se bude zajišťovat sledování opakovaného páchaní přestupků nebo trestných činů, spáchaných porušením vybraných povinností stanovených předpisy o provozu na pozemních komunikacích řidičem motorového vozidla nebo to že se řidič porušování těchto povinností nedopouští. Řidiči motorového vozidla, kterému bude za jednání zařazené do bodového hodnocení pravomocně uložena sankce za přestupek nebo trest za trestný čin, zaznamená příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností v registru řidičů stanovený počet bodů ke dni uložení pokuty v blokovém řízení nebo nabytí právní moci rozhodnutí o uložení sankce za přestupek nebo trestu za trestný čin. Záznam v registru řidičů provede příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností. Také tento příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností je jediný oprávněný, aby vydal na žádost řidiče výpis z registru řidičů o jeho záznamech bodového hodnocení, ale také nikomu jinému než řidiči samotnému.

Zaměstnavatel, který zaměstnanci poskytuje nebo poskytl osobní automobil jako referentské vozidlo se pak nemusí v řadě případů ani dozvědět o tom, že dotýčnému zaměstnanci byla již v minulosti uložena sankce za přestupek a že mu byly započteny do registru. Pak může nastat situace, kdy zaměstnanec si během krátké doby za „drobná“ porušení předpisů o provozu na pozemních komunikacích „nahospodaří“ v registru třeba oněch pověšných 12 bodů. Pak podle ustanovení § 132c zákona č. 361/2000 Sb. o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, je příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností při provedení záznamu bodů, kterým řidič dosáhl celkového počtu 12 bodů, neprodleně písemně oznámí tuto skutečnost řidiči a vyzve jej k odevzdání řidičského průkazu a mezinárodního řidičského průkazu nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne doručení tohoto oznámení. Řidič pozbývá řidičské oprávnění uplynutím 5 pracovních dnů ode dne, v němž mu bylo toto oznámení doručeno a zaměstnavatel, který dotýčnému předal osobní automobil jako referentské vozidlo toto nemusí ani tušit. Naskytá se otázka, co má v takovém případě udělat zaměstnavatel. Asi jediným řešením je, aby si zaměstnavatel v dohodě o předání vozidla vymínil, že zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že mu bylo řidičské oprávnění odejmuto nebo že ho pozbyl.