



Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Bakalářská práce

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

Podniková ekonomika

Autor práce:

Mgr. Lucie Judová

Vedoucí práce:

JUDr. Eva Karhanová Horynová

Katedra podnikové ekonomiky a managementu





Zadání bakalářské práce

Odpovědnost za škodu v pracovním právu

Jméno a příjmení: **Mgr. Lucie Judová**
Osobní číslo: E17000042
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika
Zadávací katedra: Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Akademický rok: **2019/2020**

Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů práce.
2. Na podkladu aktuální legislativy definice základního pojmu právní odpovědnosti a v návaznosti i pracovněprávní odpovědnosti.
3. Teoretické vymezení a analýza současného právního stavu problematiky odpovědnosti za škodu v pracovním právu s ohledem na judikaturu českých i unijních soudů.
4. Přehled odpovědností zaměstnavatele a zaměstnance za škody v pracovněprávním vztahu a způsoby jejich náhrady.
5. Na základě dat z vybraného podniku zhodnocení ekonomických dopadů škod na zaměstnance i zaměstnavatele a doporučení vhodných preventivních opatření.
6. Formulace závěrů a hodnocení.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

30 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- ČECH, Petr. 2017. *Škoda a její náhrada v novém občanském zákoníku*. Praha: Svaz účetních české republiky, z.s. ISBN 978-80-87367-78-0.
- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. 2016. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-616-6.
- NIELSEN, Ruth. 2013. *EU labour law*. 2. edition. Copenhagen: DJOF Publishing. ISBN 8757425663.
- NEDBÁLEK, Karel. 2017. *Újma, škoda v ČR a SR: praktický nástin výpočtu*. Slušovice: Monument. ISBN 978-80-88143-11-6.
- NEUGEBAUER, Tomáš. 2016. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-106-4.
- SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. 2016. *Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-610-1.
- VALENTOVÁ, Klára a kol. 2018. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-534-3.
- PROQUEST. 2019. Databáze článků ProQuest [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2019-09-26]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>

Helena Judová, hlavní účetní, BROOKDALE s.r.o.

Vedoucí práce:

JUDr. Eva Karhanová Horynová
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání práce:

31. října 2019

Předpokládaný termín odevzdání: 31. srpna 2021

L.S.

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

31. října 2020

Mgr. Lucie Judová

Anotace

Cílem této bakalářské práce je v teoretické rovině na základě platné legislativy objasnit rozdíl mezi pojmy občanskoprávní odpovědnosti a pracovněprávní odpovědnosti a vymezit základní druhy pracovněprávní odpovědnosti za škody na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Teoretická část práce dále nabízí v rámci členění škod i přehled náhrad za vzniklou škodu či jinou nemajetkovou újmu. Praktická část práce je postavena na příkladech vzniku škod v konkrétní vybrané obchodní společnosti z praxe, která se zabývá průmyslovou výrobou. Je popsán ekonomický vliv škod na fungování této korporace, ale i na soukromý život zaměstnanců, kteří jsou označeni za škůdce. Závěrečná část práce pak navrhuje vhodná preventivní opatření proti vzniku škod. Mnohá z těchto opatření by mohla být v budoucnu využita nejen ve vybrané sledované společnosti, ale i v podobných středně velkých obchodních závodech.

Klíčová slova

Odpovědnost, škoda, nemajetková újma, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní úraz, prevence proti vzniku škod, náhrada škody

Annotation

Liability for damage in labor law

The aim of this bachelor's thesis is to clarify the difference between the concepts of civil liability and labor liability on a theoretical level based on applicable legislation. Furthermore, to define the basic types of labor liability for damage on the part of the employee and the employer. The theoretical part of the thesis also offers an overview of compensation for damage or other harm within the classification of damage. The practical part of the work is based on examples of damage in a particular selected business company from practice, which deals with industrial production. The economic impact of the damage on the functioning of this corporation is described, as well as on the private lives of employees who are identified as the one who caused the damage. The final part of the thesis presents appropriate preventive measures against damage. Many of these measures could be used in the future not only in the selected monitored company, but also in similar medium-sized business companies.

Keywords

Liability, damage, non-material damage – harm, employer, employee, work accident, damage prevention, damages

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala zejména JUDr. Evě Karhanové Horynové za odborné vedení, cenné rady, věcné připomínky a vstřícný přístup po celou dobu zpracovávání bakalářské práce.

V neposlední řadě patří můj velký dík rodině a přátelům, kteří mě podporovali v průběhu celého studia.

Obsah

Úvod	13
1 Právní a pracovněprávní odpovědnost.....	15
1.1 Právní odpovědnost.....	15
1.2 Pracovněprávní odpovědnost.....	16
1.2.1 Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	17
1.2.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti	18
2. Odpovědnost zaměstnance za škodu	19
2.1 Prevence vzniku újmy	19
2.2 Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody	20
2.3 Zvláštní odpovědnost zaměstnance.....	21
2.3.1 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	21
2.3.2 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách.....	21
2.3.3 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	23
2.4 Rozsah a způsob náhrady škody	23
3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	25
3.1 Obecná odpovědnost za škodu.....	25
3.2 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele	26
3.2.1 Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody	27
3.2.2 Odpovědnost za škodu na odložených věcech	27
3.2.3 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....	29
4. Ekonomické dopady škod ve vybrané obchodní společnosti.....	33
4.1 Představení vybrané obchodní společnosti	33
4.2 Škody způsobené zaměstnanci společnosti	34
4.3 Ekonomický dopad škod způsobených zaměstnanci	38
4.4 Škody způsobené zaměstnavatelem	41
4.4.1 Škoda na odložených věcech a další škody.....	41

4.4.2 Pracovní úrazy	42
4.5 Ekonomický dopad škod způsobených zaměstnavatelem	44
5. Návrh preventivních opatření proti vzniku škod	47
5.1 Principy řízení strategie BOZP	49
Závěr	51
Seznam použitých zdrojů	55
Právní předpisy a soudní rozhodnutí	55
Publikace a odborné články	55
Ostatní zdroje	56
Bibliografie	57

Úvod

V podnikání existuje vysoké riziko vzniku škod dnes a denně. Každá škoda může způsobit problém, jak ve funkční rovině, tak i v té ekonomické. Příkladem může být zničení důležitého stroje, které způsobí prodlevy ve výrobě, prostoje, a nakonec i nižší tržby, potažmo nucenou náhradu za jeho opravu a znovu uvedení v předešlý stav, nebo zakoupení nového. Ovlivní to nejen podnikatele jako výrobce, ale v návaznosti na to například i odběratele a celý článek výrobního řetězce. Nemluvě o tom, kdo je povinen škodu nahradit. Může to být zaměstnanec, kterému bude příslušná náhrada stržena ze mzdy či jiné odměny za práci. To opět ovlivní určitým způsobem jeho další jednání a nákupní chování. Z výše uvedeného tak vyplývá, že vznik škod v zaměstnání může nezanedbatelnou měrou ovlivnit i ekonomický chod společnosti.

Tématem této bakalářské práce je právě odpovědnost za vznik škod v pracovním právu a jeho možné ekonomické vlivy na zaměstnance a zaměstnavatele s podporou v názorných příkladech z reálné obchodní společnosti. Jedná se o vysoce aktuální otázku, která bude jistě diskutována i v budoucnu. Vždyť člověk je omylný a chybám se nedá vždy vyvarovat. Existují ale určité postupy, které by mohly působit preventivně.

Cílem této práce je odlišit pojmy občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti, uvést jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele a na základě získaných dat pojednat o škodách a jiné nemajetkové újmě, která vzniká v typické korporaci, která se zabývá průmyslovou výrobou. V neposlední řadě poté shrnout ekonomické dopady vzniku škod jak na samotného zaměstnavatele, tak i na zaměstnance a navrhnout základní preventivní opatření jak škodám předcházet nebo jejich počet alespoň omezit.

První kapitola na základě odpovídajících právních norem rozdělí vnímání právní odpovědnosti z pohledu občanského a pracovního práva. Nastíní, jaké je základní rozlišení pracovněprávní odpovědnosti a jaké funkce tato odpovědnost zastává.

Druhá kapitola se zaměří na odpovědnost zaměstnance za škody. V teoretické rovině uvede dvě hlavní kategorie, a to obecnou a zvláštní odpovědnost. U obecné zmíní i preventivní povinnosti zaměstnanců. Zvláštní odpovědnost poté bude dále kategorizovat tak, jak to dělá i základní právní předpis – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). A to konkrétně na odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

Třetí část bude pojednávat o druhém základním typu odpovědnosti, a to u druhého ze subjektů pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele. Rovněž pojme odpovědnost ze dvou

úhlů pohledu jako odpovědnost obecnou a zvláštní. Zvláštní rozdělí na odpovědnost vzniklou při odvracení škody, odpovědnost za škodu na odložených věcech a odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Praktický oddíl této bakalářské práce popíše vybranou korporaci XY, na které ukáže, jaké základní odpovědnostní vztahy na tomto pracovišti v průběhu sledovaného období nejčastěji vznikaly. Pokusí se odhalit a popsat ekonomické dopady vzniku škod na oba účastníky pracovněprávního vztahu. V poslední části pak nastíní možná preventivní opatření proti předcházení, nebo alespoň snížení počtu výskytu škod.

Předkládaná bakalářská práce vychází z právního stavu k 30. 11. 2019 s přihlédnutím k případným chystaným novelizacím.

1 Právní a pracovněprávní odpovědnost

První kapitola bakalářské práce definuje základní pojem právní odpovědnost, který vychází z klíčového kodexu občanského práva – z občanského zákoníku. Na jeho podkladě bude dále vymezen druhý hlavní pojem, a to pracovněprávní odpovědnost. Tento upravuje zákoník práce, jak bude uvedeno i dále.

Na vztah pracovního a občanského práva se využívá principu subsidiarity. Z pohledu práva tak jde o existenci obecného a zvláštního předpisu vedle sebe. Obecným předpisem je v tomto případě občanský zákoník a zvláštním zákoník práce a další pracovněprávní předpisy, které se již konkrétně specializují na oblast pracovního práva. To znamená, že pokud určitou oblast plně neupravuje zákoník práce jako hlavní pramen pracovního práva a tzv. *lex specialis* či ostatní právní předpisy z oblasti pracovního práva, použije se pro výklad podpůrně občanský zákoník (§ 4 zákoníku práce). Ovšem má to svá přesná specifika, kdy občanského zákoníku může být využito v případě, že se jedná o pracovněprávní věc, která není upravena pracovněprávními normami. Dále nesmí jít pouze o dílčí úpravu, která může být vyplněna na základě analogie. V neposlední řadě pak použití občanského zákoníku nesmí být na takovou věc výslovně vyloučeno a daná ustanovení občanského práva nejsou v rozporu se základními zásadami práva pracovního (viz § 1a zákoníku práce).

1.1 Právní odpovědnost

Pojem právní odpovědnost vychází ze své právní podstaty již z § 24 občanského zákoníku. Tato obecná klauzule udává, že za své jednání je odpovědný každý jedinec, který je schopen toto jednání posoudit a ovládnout. Kumulují se tak zde dvě složky, které musí být naplněny současně. Stav, kdy by člověk za své jednání odpovědný nebyl, se poté posuzuje z hlediska jeho zavinění. Pokud si ho jedinec způsobil vlastní vinou, odpovědnost nastupuje v plném rozsahu. Ve výše uvedeném paragrafu však není posuzována odpovědnost jedince vůči celé společnosti, která je předmětem trestního práva, avšak odpovědnost vůči jinému jedinci (Lavický, 2014).

Klauzule § 24 občanského zákoníku je základním východiskem i pro deliktní způsobilost vymezenou v § 2895 občanského zákoníku. Za deliktně způsobilého se považuje osoba svéprávná, kterou nepostihuje žádná duševní porucha. Pokud je člověk deliktně způsobilý, může být odpovědný za vzniklou újmu. U nezletilců či osob postižených duševní chorobou, které nemohou své jednání žádným způsobem posoudit a ovlivnit, je odpovědnost vyloučena.

Právní odpovědnost se ve své základní podstatě dělí na subjektivní a objektivní. Pokud budou předpoklady pro vznik odpovědnosti dále shrnuty do čtyř pilířů, a to existence protiprávního jednání či protiprávní stav, vznik škody, kauzální nexus (tj. příčinná souvislost mezi jednáním, resp. stavem, a vznikem škody) a zavinění, je právě poslední z vyjmenovaných tím prvkem, kterým se odlišuje odpovědnost objektivní od subjektivní. Přičemž právě subjektivní odpovědnost vyžaduje zavinění. Nezávisí na tom, zda se bude jednat o úmysl či nedbalost (Soušková, 2014).

V neposlední řadě je třeba uvést rozdíl mezi pojmy újma a škoda. Újma je širším pojmem, který v sobě zahrnuje újmu majetkovou (škodu) a nemajetkovou újmu. Škoda v sobě zahrnuje jak škodu skutečnou, při které došlo ke snížení majetku postiženého, tak i ušlý zisk, tedy to, o co by se zvýšil majetek postiženého, kdyby k protiprávnímu jednání škůdce nedošlo (Čech, 2017).

Tato práce se bude zabývat zejména majetkovou újmu – škodou, jak již vyplývá z názvu. Nicméně vzhledem k závažnosti tématu bude okrajově zmíněna i možná újma na zdraví při výkonu povolání.

1.2 Pracovněprávní odpovědnost

Pracovní vztah vzniká mezi dvěma subjekty – zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zakládá se buď ve formě pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, nebo příslušných dohod (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Již ze své podstaty je vztahem nerovným. Na toto tvrzení lze nahlížet z více hledisek. Je možné tvrdit, že zaměstnavatel má lepší postavení již z toho důvodu, že je to on, kdo přiděluje práci zaměstnanci, stanovuje podmínky na pracovišti, rozvrh pracovní doby, schvaluje zaměstnanci žádost o dovolenou, platí mu za práci mzdu či odměnu. Zaměstnanec je jako slabší strana ze zákona více chráněna (Kocianová, 2015).

Z důvodu rozsahu práce nebude dále rozebíráno, jak pracovní vztah konkrétně vzniká, mění se či zaniká, ale bude nahlíženo na tento vztah pouze z titulu vzniku odpovědnosti.

Odpovědnostní vztah z hlediska pracovního práva je vztahem odvozeným, který nelze oddělit od již předem existujícího vztahu pracovněprávního mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem. Je ovšem nutné poznamenat, že pro vznik odpovědnostního vztahu je sice podmínkou současná existence pracovněprávního vztahu, nicméně pro jeho další pokračování nikoli. Odpovědnostní vztah je nadále nezávislý a může trvat i po skončení pracovního poměru (Hůrka, 2015).

Škoda při tomto druhu odpovědnosti musí poté vzniknout buď přímo při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s výkonem práce. Pokud toto není splněno, řídí se dále posuzování škody občanským zákoníkem. Za plnění pracovních činností lze dle § 273 zákoníku práce považovat činnosti, které jsou přímo nařízeny zaměstnavatelem, ale i takové činnosti, které jsou konány z vlastní iniciativy, příp. jde o dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem, a nejsou zaměstnavatelem zakázány nebo není třeba zvláštního oprávnění. Za přímou souvislost s výkonem práce je považováno jakékoli jednání například při přípravě zaměstnance před výkonem práce, obvyklé úkony konané v prostorách zaměstnavatele v době přestávky nebo spojené s ukončením pracovních činností a odchodem ze zaměstnání nebo i školení zaměstnanců ke zvýšení jejich odborné způsobilosti. Dle § 274 zákoníku práce za tyto činnosti nelze považovat cestu do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u lékaře včetně cesty, pokud se však poskytovatel zdravotní péče nenachází v prostorách zaměstnavatele (Kocourek, 2016).

1.2.1 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Odpovědnost lze dělit dle různých hledisek. V této práci budou blíže uvedena tři dělení, a to na odpovědnost subjektivní a objektivní, hmotnou a jiné než hmotné povahy a v neposlední řadě na kolektivní a individuální.

U objektivní odpovědnosti se nehledí na jeden z hlavních prvků, a to zavinění. Pro to, aby jedinec byl odpovědný nezáleží na tom, zda k jednání došlo na základě úmyslu či nedbalosti. Z výše uvedeného vyplývá, že objektivní odpovědnost se využívá na straně zaměstnavatele jako silnější strany v pracovněprávním vztahu. Naopak u subjektivní odpovědnosti se zkoumá, zda zde existovalo zavinění. Pokud nikoli, subjekt odpovědný ze svého jednání není (Bělina, 2017).

Dělení na odpovědnost hmotnou a nehmotnou vyplývá z výše uvedeného rozdělení újmy. Hmotná odpovědnost je odpovědností za škodu, ale stejně tak i odpovědností za prodlení, která se spíše využívá v jiných občanskoprávních a obchodních vztazích. Odpovědností bez hmotné podstaty je povinnost strpět určité jednání. Například jde o rozvázání pracovního poměru jednostranným jednáním. O odpovědnost jde ale pouze tehdy, když byl pracovní poměr ukončen z důvodu porušení právních povinností. Případně jde o tento typ odpovědnosti i při odstoupení od pracovní smlouvy v okamžiku nenastoupení do práce, nebo neomluvené absence na pracovišti (Hůrka, 2015).

U odpovědnosti kolektivní a individuální se vychází z toho, kolik subjektů bylo zapojeno do posuzovaného jednání. Pokud byl takový jen jeden, jde o individuální, v opačném

případě o kolektivní. Jedinci při kolektivní odpovědnosti neodpovídají solidárně, tedy společně a nerozdílně, ale u každého z nich je zavinění a další posuzováno zvlášť.

1.2.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti

Hlavními funkcemi pracovněprávní odpovědnosti jsou funkce preventivní, reparační a sankční. Všechny tyto funkce se navzájem prolínají a tvoří tak společně komplexní celek.

Zákoník práce vychází z koncepce, kdy na první místo je kladena funkce preventivní. Vždyť optimálním stavem je veškerým škodám zabránit. Zaměstnavatel by se tak ze zákona měl snažit předcházet takovým situacím, kdy dochází ke vzniku škod. Nástrojem k tomu jsou bezpečné pracovní podmínky, na základě kterých zaměstnanci mohou plnit své pracovní povinnosti, aniž by ohrozili své zdraví nebo majetek zaměstnavatele. Každý zaměstnanec je pak povinen bez prodlení ohlásit jakoukoli odlišnost a hrozící škodu či újmu a dle podmínek i zakročit (Bělina, 2017).

V této práci bude i dále preventivní funkce a s ní spojené povinnosti zmiňována, zejména pak ve druhé kapitole a v praktické části.

Reparační funkce znamená návrat věci do původního stavu či odčinění újmy na majetku poškozeného. Jde rovněž o náhradu škody a újmy postiženému. Nahrazuje se i vzniklá újma na zdraví jako druh nemajetkové újmy – jedná se o funkci satisfakční (Soušková, 2014).

V pracovním právu převládá odpovědnost preventivní zcela u zaměstnanecké odpovědnosti. Jako slabší strana je totiž zaměstnanec zproštěn odpovědnosti, pokud prokáže, že škodu nezavinil. Navíc zaměstnanec často není povinen, a ani to u věcí větší hodnoty není možné, uhradit celkovou škodu. Na druhou stranu, pokud se jedná o odpovědnost zaměstnavatele, tento je povinen uhradit škodu v plném rozsahu, a navíc s výjimkou obecné odpovědnosti, odpovídá za výsledek – není vyžadováno porušení právní povinnosti. Závěrem tak je, že u zaměstnavatele převládá funkce reparační (Bělina, 2017).

Poslední zmíněnou je funkce sankční, která má trestat škůdce za jeho protiprávní jednání a vzniklou škodu. Na tuto funkci může v krajních případech navazovat i trestní právo a trestněprávní odpovědnost spolu s vyměřením příslušného trestu.

2. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Pracovněprávní odpovědnost se dá rozdělit do tří základních oblastí. První z nich je samotná prevence předcházení škodám, o které bude pojednáno na úvod této kapitoly. Dále je to odpovědnost každé ze stran pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance a zaměstnavatele.

Druhá kapitola bakalářské práce se bude zabývat vymezením a popisem jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pro přehlednost textu je kapitola zařazena odděleně od odpovědnosti zaměstnavatele za škody, která následuje.

Náhrada majetkové a nemajetkové újmy je zařazena do části jedenácté zákoníku práce a týká se paragrafů 248-275 zákoníku.

2.1 Prevence vzniku újmy

Pro předcházení vzniku újmy u kterékoli strany pracovněprávního vztahu je zapotřebí součinnosti obou z nich. Na straně jedné je zaměstnavatel ze zákona povinen vytvářet pro své zaměstnance takové pracovní podmínky, které pro ně budou bezpečné a vhodné pro plnění jejich stanovených pracovních úkolů. Pokud by kdykoli došlo k jejich narušení, je zaměstnavatel povinen zajistit nápravu, aby nemohlo dojít k poškození zdraví a majetku všech zúčastněných (§ 248 zákoníku práce).

Co se týče zaměstnavatele, ten je rovněž oprávněn z důvodu prevence kontrolovat vnášené a odnášené předměty do pracovních prostor. K tomu využívá buď formu kontroly daných věcí nebo přímo osobní prohlídky zaměstnanců, to vše pouze v nezbytném rozsahu. Osobní prohlídka může být provedena pouze osobou stejného pohlaví. V kontextu dnešní doby, kdy se začínají vymezovat pohlaví odlišná od tradičních, nastane zajisté v budoucnu velký problém v zajištění těchto kontrol, a to nejen co se týče zaměstnavatelů. Podobné kontroly probíhají i ve věznicích či na letištích. Zákonodárce tak bude muset na vzniklou situaci reagovat, i když je to velkým trnem v oku mnohých jedinců z řad odborné i laické veřejnosti.

Tak jako by se zaměstnavatel měl snažit předcházet vzniku újmy, tak jsou vymezeny základní předpoklady toho stejného i na straně zaměstnanců. Ti by měli vykonávat svou práci a chovat se v prostorách zaměstnavatele tak, aby žádným způsobem nedocházelo k újmě či bezdůvodnému obohacení. Jakékoli porušení či hrozící nebezpečí musí hlásit svému nadřízenému. Pokud zaměstnanec vyhodnotí, že je potřeba neodkladného zákroku, musí takový učinit, leda by mu v tom bránila důležitá okolnost, například nemá potřebné znalosti pro obsluhu daného stroje nebo je pro něj fyzicky nemožné zakročit, nebo by tak vznikla škoda

či jiná újma přímo jemu, jinému zaměstnanci nebo osobě blízké (§ 249 zákoníku práce). Lze uvést příklad, kdy zaměstnanec uvidí jiskry na elektrickém zařízení. Měl by o tom uvědomit svého vedoucího pracovníka, pokud ale zjistí, že by trvalo značnou dobu, než by ho na pracovišti zastihl, může jednat dle základních požárních opatření i sám. Na požární zásah by měl být proškolen již při nástupu do zaměstnání, měl by být rovněž seznámen s tím, kde se na pracovišti nachází příslušné typy hasicích přístrojů a k čemu mohou být využity. Dle svého posouzení, zda by nehrozila újma na jeho zdraví, by poté měl najít a použít příslušný hasicí prostředek, případně vypojit přístroj bezpečně ze zásuvky nebo alespoň zavolat hasičskou pomoc, pokud hrozí rychlý vznik požáru.

2.2 Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody

Jak bylo uvedeno již výše, ke vzniku škody, která bude klasifikována jako škoda způsobená zaměstnancem, je třeba naplnit čtyři hlavní aspekty. U zaměstnance je tak výslovně vyžadováno i zavinění. Zaměstnavatel je povinen toto zavinění sám prokázat, dá se konstatovat, že pro zaměstnance do té doby platí presumpce nevinu. Pokud se zaměstnavateli prokázat zavinění nepodaří, zaměstnanec není povinen škodu nahradit. Pokud se na vzniku škody navíc podílí svým jednáním i zaměstnavatel, podíl povinnosti k náhradě zaměstnancem se snižuje.

Výjimku však tvoří situace, kdy má zaměstnanec uzavřenu dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, tak jak o tom hovoří § 252 a 255 zákoníku práce.

Dojde-li k tomu, že zavinění u vzniklé škody prokázáno je, zaměstnanec je povinen buď uvést věc do původního stavu, a pokud to není možné, nahradit škodu v penězích. Je zde však určitý limit dle § 257 zákoníku práce, a to čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, kterého dosahoval ještě před vznikem škody. Tehdy, když dojde ke vzniku škody úmyslně, nebo zaměstnanec jedná pod vlivem návykové látky, omezení výše náhrady neplatí.

Pokud by se na vzniku škody podílelo více zaměstnanců, nebo byl vinen rovněž i zaměstnavatel, limit náhrady se také využije a každému ze zaměstnanců je pak stanovena povinnost k náhradě na základě míry jeho zavinění. Toto se však může stát velmi složitou a diskutovanou záležitostí, která v mnoha případech končí soudním jednáním (Hůrka, 2015).

2.3 Zvláštní odpovědnost zaměstnance

Do zvláštní odpovědnosti lze zařadit tři následující typy odpovědnosti, jak je uvádí zákoník práce. Konkrétně se jedná o odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

2.3.1 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnanec, jak již bylo uvedeno výše, má ze zákona povinnost k nahlášení vzniku škody svému nadřízenému, případně i k zakročení proti vznikající škodě. Pokud ani jednu z těchto povinností zaměstnanec nesplní, je možné, aby po něm zaměstnavatel požadoval náhradu v rozsahu přiměřeném okolnostem, při kterých škoda vznikla. Jde o podpůrný akcesorický odpovědnostní vztah, protože pokud se najde přímý škůdce, nebo zaměstnavatel může nahradit škodu jiným způsobem, zaměstnanec nebude odpovědný (Bělina, 2019).

Mezi okolnosti, které se hodnotí při určení, v jakém rozsahu zaměstnanec bude odpovědný, patří zejména důvody, na základě kterých nebylo možné zasáhnout proti hrozící škodě. Dále se hodnotí i významnost této škody pro zaměstnavatele. Dá se konstatovat, že jde o subjektivní hodnocení celé situace. Odpovědnost zaměstnance je limitována trojnásobkem jeho průměrného výdělku.

Existuje i možnost exkulpace neboli vyvinění, o kterém hovoří § 251 odst. 2 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec proti škodě zakročil a tím dodržel svou prevenční povinnost, neodpovídá za škody vzniklé při tomto zákroku, jestliže sám tento stav nevyvolal a jednal tak, že se to dá hodnotit jako přiměřené daným okolnostem (Bělina, 2017).

2.3.2 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Zaměstnanec odpovídá za schodek vzniklý na svěřených hodnotách tehdy, pokud se zaměstnavatelem uzavře písemnou dohodu. V okamžiku vzniku škody pak leží důkazní břemeno přímo na zaměstnanci a neexistuje limit pro výši náhrady – zaměstnanec tak hraří škodu v plném rozsahu (Kocourek, 2016).

Svěřenými hodnotami tak, jak je demonstrativním výčtem uvedeno v § 252 odst. 1 zákoníku práce, mohou být peníze (ve smyslu hotovosti například v pokladně), ceniny (známky, kolky a další), zboží, materiál a další hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu a zaměstnanec s nimi může po celou dobu sám disponovat. Těmito hodnotami tak ze své podstaty nemůže být například služební automobil nebo notebook, jelikož nejde o věc určenou

k oběhu či obratu. Na druhou stranu, ale pohonné hmoty, nebo platební karta určená k nákupu pohonných hmot, by za takovou hodnotu byly považovány (Machač, 2014).

Pokud se shrnou poznatky, předpokladem vzniku tohoto druhu odpovědnosti je uzavřená písemná dohoda, schodek na svěřených hodnotách a zavinění, které se předpokládá. Zaměstnanec ale může prokázat, že schodek vznikl plně, nebo alespoň z části bez jeho zavinění, případně, že se svěřenými hodnotami nemohl osobně nakládat.

Je však nutné poznamenat, že tento druh dohody může se zaměstnavatel uzavřít jen osoba, která dosáhla věku 18 let. Nemůže se tak stát například při práci studentů středních škol, kteří ještě nedosáhli daného věku, a kteří si přivydělávají během letních měsíců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dohoda se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vždy v písemné formě, jinak je neplatná. Mezi oběma stranami musí existovat pracovněprávní vztah. Nezáleží tak, zda jde o pracovní poměr na základě pracovní smlouvy nebo pouze o práce konané na dohody mimo pracovní poměr. Dohoda může být i přímo součástí pracovní smlouvy, nebo se podepisuje jako samostatný dokument. V dohodě musí být výslovně uveden závazek zaměstnance k převzetí odpovědnosti na svěřených hodnotách, které jsou určeny k vyúčtování. Platnosti dohody však nebrání, pokud v ní není uvedeno pracoviště zaměstnance, nebo vymezeny konkrétní hodnoty, které jsou mu svěřeny. Je možné, že v dohodě bude vymezena i společná odpovědnost více zaměstnanců, kteří pracují na daném pracovišti společně a za svěřené hodnoty rovněž společně odpovídají. Tito ale uzavírají dohodu každý zvlášť. Nelze mít jen jeden hromadný dokument (Bělina, 2019).

Pokud dojde ke změně pracovního poměru a zaměstnanec má dohodu k výkonu jiné práce, nebo je na jinou práci převeden, může od uzavřené smlouvy odstoupit. Lze také odstoupit v případě, že do 15 dnů neodstraní na písemné upozornění zaměstnance překážky bránící nakládání se svěřenými hodnotami. Nejpozději zaniká závazek z dohody dnem skončení pracovního poměru zaměstnance (§ 253 zákoníku práce).

Důležitým prvkem je inventarizace. Inventarizace majetku a závazků jako taková je upravena zákonem o účetnictví. V případě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se inventura provádí jak v okamžiku jejího uzavření, tak i při zániku závazku z ní plynoucího. Inventarizace se provádí za účelem zjištění skutečného stavu majetku zaměstnavatele. Pokud lze majetek zjistit fyzickou inventurou, provádí se přepočty, měření, vážení daných věcí a jejich shrnutí do inventurních soupisů. Za vhodný zdroj se dle práva někdy připouští i samotné účetní záznamy o existenci majetku.

Inventura se provádí jak v případě individuální odpovědnosti jednoho zaměstnance, tak i u společné odpovědnosti více jedinců (Valentová, 2018).

2.3.3 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Pro výkon práce jsou v mnoha případech zaměstnanci oproti písemnému potvrzení předávány i věci jako jsou nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci. Lze sem zařadit například nástroje, které jsou příslušenstvím ke strojům, brašna, notebook, mobilní telefon, kalkulačka, ochranné brýle, pracovní obuv apod. Tedy vše, co by se dalo zařadit mezi předměty menší velikosti, které by se zaměstnavateli nevyplatilo na denní bázi zaměstnancům půjčovat. Pokud by však hodnoty takto svěřené věci přesahovala stanovenou hranici 50 000 korun českých je třeba, aby byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. O této dohodě platí podobné podmínky jako pro předchozí uvedenou v podkapitole výše. Naopak z výčtu věcí se nejedná například o stroje jako takové, motorová vozidla nebo kancelářský nábytek (Bělina, 2019).

Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat náhradu škody až poté, pokud je jisté, že zaměstnanec svěřenou věc již nemá. V opačném případě zaměstnavatel žádá vydání věci. Předpokládá se zavinění zaměstnance za ztrátu, zaměstnanec musí prokázat, že ke škodě nedošlo jeho zaviněním, pokud se chce odpovědnosti zprostit (Kocianová, 2015).

Pokud hodnota věci přesahuje výše uvedenou hranici, je třeba uzavření oboustranné dohody. Tato dohoda se neuzavírá pouze jednou pro neurčitý počet takových věcí, ale naopak je třeba pro každou jednotlivou věc uzavřít dohodu novou.

Zaměstnanec se může opět povinnosti k náhradě zprostit, pokud zaměstnavateli prokáže, že mu nevytvořil dostatečné podmínky k ochraně takto svěřených věcí, jako je například uzamykatelná skříňka nebo kancelář. Případně, že předměty byly odcizeny v důsledku vloupání a zaměstnanec odcizení neumožnil v důsledku porušení svých povinností.

Stejně jako od dohody uvedené v předchozí podkapitole, i od této dohody lze odstoupit. A to tehdy, pokud zaměstnavatel nevytvořil odpovídající podmínky. Dohoda rovněž zaniká, pokud je ukončen pracovní poměr daného zaměstnance (§ 252 zákoníku práce).

2.4 Rozsah a způsob náhrady škody

Problematika je upravena v § 257 a násl. zákoníku práce. Zaměstnanec je povinen nahradit škodu na základě obecné odpovědnosti zaměstnavateli v penězích, jestliže nenavrátil věc do původního stavu. Pokud byla škoda způsobena nedbalostně, nesmí její náhrada přesáhnout

čtyřapůlnásobek průměrného výdělku zaměstnance před způsobením škody. Tato hranice ale nepůsobí v případech, kdy byla škoda způsobena úmyslným jednáním, nebo pod vlivem návykové látky. Když je jednání zaměstnance shledáno úmyslným, je možné, že po zaměstnanci bude požadována i náhrada ušlého zisku zaměstnavatele. Poměrně se hradí škoda, pokud se na ní podílelo více zaměstnanců, nebo je na vině zčásti i zaměstnavatel. Zde se jednotlivá výše hodnotí dle míry zavinění.

Pokud zaměstnanec porušil svou povinnost a neodvrátil hrozící škodu, odpovídá ve výši po přihlednutí k okolnostem, které mu bránily tuto povinnost splnit. Maximální hodnota náhrady je trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance.

Bez jakéhokoli omezení v plné výši hradí škodu zaměstnanec, který odpovídá na základě vzniklého schodku na svěřených hodnotách, nebo ztráty svěřené věci.

U odpovědnosti za schodek se porovnává výše náhrady v případě, že odpovídá společně více zaměstnanců. Stanovuje se tak náhrada v poměru jejich hrubých výdělků, kdy u vedoucích pracovníků a jejich zástupců se počítá dvojnásobek. Podíl pak s výjimkou vedoucího a jeho zástupce nesmí u zaměstnance přesáhnout jeho hrubý měsíční výdělek. Pokud se ani tak škoda neuhradí, rozděluje se zbytek mezi vedoucího a jeho zástupce (Valentová, 2018).

3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

V návaznosti na předchozí kapitolu, bude ve třetí části vymezena a rozčleněna odpovědnost za škodu zaměstnavatele. Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance, považuje se u zaměstnavatele odpovědnost za objektivní. Není tudíž třeba dokazovat zavinění, toto se předpokládá. Platí to i u obecné odpovědnosti. Zaměstnavatel se nemůže odpovědnosti zprostit. V tomto se liší pracovní právo od práva občanského. V občanském právu je totiž obecná odpovědnost zařazena do kategorie subjektivní odpovědnosti, kde je nutné prokázat zavinění.

Pokud za škodu odpovídá zaměstnavatel, ustupuje do pozadí preventivně výchovná funkce, a naopak je hlavní funkce reparační, kdy zaměstnavatel nahrazuje poškozenému zaměstnanci způsobenou škodu, která mu byla způsobena při plnění jeho pracovních povinností, v plném rozsahu.

Opět se rozlišuje několik druhů odpovědnosti zaměstnavatele, a to obecná odpovědnost, odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody, za škodu na odložených věcech a při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Tři poslední uvedené se považují za zvláštní druh odpovědnosti (Bělina, 2017).

Jednotlivé podkapitoly se budou věnovat postupně každému druhu odpovědnosti zaměstnavatele, nicméně z důvodu rozsahu bakalářské práce nebudou popsány vyčerpávajícím způsobem, ale spíše vymezeny základní pojmy a postupy náhrady.

3.1 Obecná odpovědnost za škodu

Ustanovení § 265 zákoníku práce se využije k posouzení tehdy, když zaměstnanci vznikla škoda spojená s plněním jeho pracovních povinností nebo výkonem práce, a případ nelze podřadit pod žádný ze zvláštních druhů odpovědnosti. Jde o bezvýhradnou odpovědnost, která je omezena maximálně spoluzaviněním poškozeného.

Škoda mohla být způsobena přímo zaměstnavatelem, osobou, která jednala jeho jménem nebo jakoukoli třetí osobou. Pokud by však škoda vznikla na dopravním prostředku, nebo na nástrojích a jiných věcech, které zaměstnanec využívá pro výkon práce bez souhlasu zaměstnavatele, tento neodpovídá. Naopak, pokud zaměstnanec pro svou práci využívá například svůj soukromý notebook se souhlasem zaměstnavatele a byl by mu na pracovišti zaměstnavatele poškozen či odcizen, bude odpovědný právě zaměstnavatel. Samozřejmě s přihlédnutím například k policejnímu vyšetřování krádeže (Valentová, 2018).

Pokud by však zaměstnanec odjel na služební cestu soukromým automobilem bez souhlasu zaměstnavatele s jeho užitím a havaroval by, zaměstnavatel by sice neodpovídal za škodu způsobenou na automobilu, ale za škodu na zdraví by odpovědný byl (Kocourek, 2016).

3.2 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele

Zatímco u obecné odpovědnosti se jedná o porušení právní povinnosti (jeden z předpokladů vedle samotného vzniku škody a příčinné souvislosti), zvláštní odpovědnost se vymezuje jako odpovědnost za následky škodné události (např. poškození zdraví v důsledku nemoci z povolání). Pro její vznik tak není třeba, aby byla porušena předepsaná právní povinnost.

Jelikož mohou v těchto škodních vztazích a událostech vystupovat i třetí osoby, které škodu fakticky způsobily, nelze v tomto typu odpovědností hovořit o zaměstnavateli jako o škůdci. Odpovědný je ze své podstaty zaměstnavatel, ale může být odpovědný za jednání třeba i jiné neznámé osoby. Není tak typickým škůdcem ani dle pracovního, a dokonce ani občanského práva (Bělina, 2017).

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci skutečně vzniklou škodu. Zákon preferuje uvedení věci do původního stavu, pokud to ale není z podstaty možné (například u škody na zdraví), je nutné přistoupit k peněžité náhradě. Její výše pak vychází z ceny věci v době jejího poškození. Přihlédne se rovněž k tomu, co musel poškozený vynaložit k tomu, aby byla obnovena nebo nahrazena funkce dané věci. Nelze pak vycházet jen z tzv. účetní hodnoty věci, tedy hodnoty, na které jsou uplatněny účetní odpisy – zhodnocení stavu opotřebení. Účetní hodnota může být nulová, a přitom bude jako náhrada určena jiná peněžitá částka. Vždyť pokud by se realizoval prodej věci, i účetně odepsaný majetek by mohl mít při prodeji určitou hodnotu (Bělina, 2019).

Pokud je škoda způsobena úmyslně (tedy prokáže-li se zavinění ve formě úmyslu například jiného zaměstnance, který je oprávněn jednat jménem zaměstnavatele, způsobí-li poškozenému újmu na zdraví svým jednáním), lze požadovat na zaměstnavateli i náhradu ušlého zisku. Zaměstnavatel, který takto škodu nahradí, se poté může domáhat náhrady vůči tomu, kdo je odpovědný za vznik škody podle občanského práva. Uplatnit tedy svůj regresní nárok. V praxi to bude vypadat nejčastěji tak, že zaměstnavatel bude nucen podat žalobu u občanského soudu na jemu známý subjekt, který škodu způsobil. V této situaci již bude škoda nahrazena právě zaměstnavatelem, zaměstnanec je tedy odškodněn a teď je na zaměstnavateli, aby získal své prostředky zpět.

Záleží především na zaměstnanci, vůči komu uplatní svůj nárok na náhradu škody. Nemusí se přímo obracet na svého zaměstnavatele, ale i přímo na skutečného škůdce dle občanského práva, pokud je mu znám. Samozřejmě v těch případech, kdy se na případ bude vztahovat právě občanský zákoník a nikoli například trestněprávní předpisy (Bělina, 2017).

Trestněprávní předpisy přijdou na řadu například v případě krádeže nebo loupeže. Jedná se již o trestné činy, kdy bude na místo přivolána Policie ČR, která bude provádět vyšetřování. Pokud ale bude jasně patrné, že škoda byla způsobena osobou, která jednala za zaměstnavatele, a přitom se vlastní vinou uvedla do stavu, kdy již nebyla schopna ovládat své jednání nebo posoudit jeho následky – např. v opilosti (dle § 2922 občanského zákoníku), bude tato odpovědná za vzniklou škodu – např. za zničení nástroje určeného k práci.

Do zvláštních druhů odpovědnosti jsou zařazeny kategorie, které byly jmenovány již výše. Škoda tak zaměstnancům může vznikat při odvracení jiné škody, na jejich odložených věcech za daných podmínek a v neposlední řadě poté škoda a jiná újma při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

3.2.1 Odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody

Jak již bylo uvedeno v kapitole druhé, zaměstnanec má v určitých případech při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním povinnost zakročit proti hrozící škodě nebo nebezpečí ohrožující život či zdraví na základě prevenční povinnosti. Při tomto jednání mu však může vzniknout jiná věcná škoda, jako například si může poničit oblečení. Tu je mu zaměstnavatel povinen nahradit, pokud zaměstnanec jednal odpovídajícím způsobem a hrozící škoda či nebezpečí nevznikly z jeho úmyslného jednání. Mimo vzniklou věcnou škodu se hradí zaměstnanci i účelně vynaložené náklady – například při zakoupení hasicích přístrojů, kterých nebyl dostatek, na vlastní náklady apod. (§ 266 zákoníku práce)

3.2.2 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Zaměstnanec by si měl odkládat své věci, které se obvykle do zaměstnání nosí, na místě k tomu předem určeném (například šatna) nebo místě obvyklém (např. věšák, skříň apod.). Pokud mu poté na těchto odložených věcech vznikne škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel. Zaměstnanec však musí škodu zaměstnavateli bez zbytečného odkladu nahlásit, jinak se jeho právo k náhradě promlčí. Nejzazší lhůta je 15 dnů ode dne, kdy se o vzniku škody dozvěděl. Nejedná se o prekluzi, kdy by právo zaměstnance na požadování náhrady zcela zaniklo, jen je zaměstnavatel po uplynutí lhůty oprávněn vznést námitku promlčení. Tato námitka se uplatňuje v případě zahájeného soudního sporu. Pokud je dotčenou stranou vznesena a je oprávněná, věc

se již dále neprojednává, jelikož poškozený neuplatnil svůj nárok včas. Stejně tak ale může zaměstnanci zaměstnavatel plnit i po uplynutí lhůty, aniž by to bylo bezdůvodné obohacení (§ 267 zákoníku práce). Tím by totiž byl jen majetkový prospěch zaměstnance plněním bez právního důvodu, resp. plnění po jeho odpadnutí. Tehdy, když uplyne lhůta, ale právo nezaniká, důvod tedy trvá i nadále a je jen na vůli zaměstnavatele, zda bude plnit či nikoli. Pokud by se ale jednalo o prekluzivní lhůtu, kdy právo po jejím uplynutí zaniká a zaměstnavatel by poté plnil, neexistoval by již právní důvod a zaměstnanec by tak byl nucen plnění vrátit zpět jako bezdůvodné obohacení.

Náhrada škody za obvykle nošené věci do zaměstnání je v plné výši, přičemž ale důkazní břemeno nese zaměstnanec. U věcí, které se do zaměstnání obvykle nenosí (například klenoty, větší obnos peněz v hotovosti apod.) odpovídá zaměstnavatel jen do výše 10 000,- Kč. Výjimkou je, že se prokáže zavinění jiného zaměstnance na škodě, nebo škoda, která vznikla i přesto, že tyto věci byly zaměstnavatelem převzaty do zvláštní úschovy (Kocourek, 2016). Výjimkou z výše uvedeného, kdy by zaměstnavatel odpovědný byl i v případě vyššího obnosu peněz je, pokud je ten den výplatní a zaměstnanci je mzda či jiná odměna vyplácena v hotovosti. Stejně tak bude hodnocena situace tehdy, pokud bude ve společnosti probíhat firemní společenský večírek apod.

Častým případem je, že se zaměstnavatel snaží této odpovědnosti zprostit tím, že umístí na pracoviště jednostranné oznámení, že za odložené věci neodpovídá. Nicméně toto postrádá jakýkoli právní význam. Odpovědnosti za vzniklou škodu na věcech popsaných výše za zákonných podmínek se nemůže zprostit žádným podobným způsobem (Bělina, 2019).

Doporučuje se poučit dostatečně zaměstnance o prostorech a místech, kam se běžně věci odkládají. Zároveň je seznámit i s tím, jak se zachovat, pokud do práce přinesou věc, která se běžně do zaměstnání nenosí. Vhodná je úprava například v pracovním řádu (Kocourek, 2016).

Pokud totiž zaměstnavatel předem obvyklé místo neurčí sám, je odpovědný za věci odložené kdekoli, kam se věci běžně v zaměstnání odkládají. Zde se ale i po zaměstnancích chce určitá míra opatrnosti, protože pokud například odloží mobilní telefon na místo volně přístupné, lze odpovědnost zaměstnavatele poměrně omezit.

Neexistuje přesná definice toho, co je považováno za věci běžně nošené do zaměstnání, ale lze vycházet ze znění § 226 zákoníku práce, a do těchto věcí zahrnout svršky, dámské kabelky, batohy, peněženky, hodinky, prsteny, mobilní telefon a další. Mezi obvyklé věci se neřadí dopravní prostředek zaměstnance. O tom rozhodl i Nejvyšší soud (2017) svým rozsudkem č. 21 Cdo 2345/2015. V tomto případě se žalobkyně domáhala náhrady škody vzniklé na automobilu po svém zaměstnavateli z důvodu toho, že jí byl automobil odcizen.

Klíčky přitom uložila do své šatní skříňky, která byla po jejím příchodu po ukončení směny otevřená a prázdná a automobil odcizen. Soud tak rozhodl, že automobil není věcí běžně nošenou do zaměstnání a zaměstnavatel je tak odpovědný jen do výše 10 000,- Kč. Závěr se týká ale nejen osobních automobilů, ale také jízdnic kol, motorek a dalších dopravních prostředků.

Existovala by však jedna výjimka, která by mohla být u soudu posuzována tak, že automobil je věcí běžně nošenou do zaměstnání. A touto situací je existence společnosti, která leží odlehlá od zástavby, nedostupná prostředky městské hromadné dopravy, kdy pro zaměstnance neexistuje prakticky jiná možnost se do zaměstnání dopravit. Nicméně podobná skutečnost u soudu ještě posuzována nebyla, je tak nutné počkat, jaké bude rozhodnutí, pokud někdy k podobnému případu dojde a škoda vznikne na automobilu využívanému k běžné dopravě do takového zaměstnání a zpět (Fetter, 2017).

3.2.3 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Posledním typem odpovědnosti zaměstnavatele je rozsáhlá oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato bakalářská práce nemá za cíl detailně vymežit všechny aspekty tohoto druhu odpovědnosti, nicméně je nutné, aby tato podkapitola byla součástí výčtu.

V tomto typu odpovědnosti zaměstnavatel nahrazuje jak škodu, tak i nemajetkovou újmu (jinou než majetkovou újmu – např. poškození zdraví, bolest), kterou zaměstnanec utrpěl vlivem pracovního úrazu nebo na základě nemoci z povolání, když před vznikem této nemoci prokazatelně pracoval u dotčeného zaměstnavatele (Machač, 2014). V procesním řízení o odškodnění nemoci z povolání leží břemeno tvrzení i důkazní na poškozeném (Bělina, 2019).

Zákoník práce definuje pro své účely pracovní úraz v § 271k a to takto: „*Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a následným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ Za poškození zdraví se posuzuje i poškození psychické, nikoli pouze fyzické (Valentová, 2018).

Za případy poškození zdraví se dá považovat například vyhřeznutí meziobratlové ploténky, pokud zaměstnanec musel tlakem překonat určitou překážku vyvolanou zevnějšku – tj. odsunout padající vrchní regál apod. Nikoli však např. vyhřeznutí v případě shýbnutí, které by jen reflektovalo zdravotní stav zaměstnance. Stejně tak u případu infarktu se dá za pracovní úraz považovat infarkt vzniklý na základě velkého psychického vypětí působením vnějších vlivů. Bělina (2019) uvádí jako ukázkou případ pilota, který odvrátí leteckou katastrofu

a následkem toho po přistání dostane infarkt. Tudíž, ne každý utrpěný infarkt během pracovní doby se dá považovat za pracovní úraz, a podobně by šlo specifikovat i další úrazy.

Pokud zaměstnanec jen cestuje do zaměstnání nebo zpět, tak se na této cestě vzniklý úraz nepovažuje za pracovní. Za takovou cestu se definuje cesta z místa bydliště zaměstnance, nebo z místa, na kterém je dočasně ubytovaný, až do místa vstupu do objektu zaměstnavatele. U zaměstnanců z oboru zemědělství, lesnictví nebo stavebnictví je takovou cestou i cesta na shromaždiště. Pokud se ale jedná o vznik úrazu při cestě na oběd, musí být rozlišen případ, kdy se jídelna nachází v objektu zaměstnavatele a když zaměstnanec na oběd tento objekt zcela opouští. Dochází-li tedy pouze do jídelny či kantýny v objektu, bude se jednat o pracovní úraz (Kocianová, 2015).

Povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu se může zaměstnavatel zprostit, a to buď zcela nebo jen částečně. Pojednává o tom blíže § 270 zákoníku práce. Zcela se může zaměstnavatel zprostit tehdy, když zaměstnanec svým zaviněním poruší předpisy (právní, předpisy na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, další pokyny), i když se s nimi seznámil a jejich dodržování bylo vyžadováno a pravidelně kontrolováno. Příkladem může být i porušení silničních předpisů u zaměstnance, jehož náplní práce je řízení motorových vozidel. Přičemž doložením skutečnosti seznámení se s předpisy je už samotné vydané oprávnění k řízení daného typu vozidla.

Dalším možným případem je jednání zaměstnance pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, pokud zaměstnavatel nemohl předem zabránit vznikající škodě nebo újmě. Výše uvedená jednání ale musí být jedinou příčinou, na základě které škoda nebo újma vznikla (Bělina, 2019).

Zčásti se zaměstnavatel zproští, pokud prokáže, že výše uvedené skutečnosti byly jednou z příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy. Tedy, že ke vzniku újmy došlo z části i chybou zaměstnavatele, například pokud se zřítilo špatně přidělané lešení, po kterém ale neopatrně přecházel podnapilý zaměstnanec, který byl předem z práce svým vedoucím vyloučen. Druhou možností je prokázání lehkomyšlného jednání zaměstnance, kterým sice neporušil právní ani jiné předpisy, ale jednal v rozporu s obvyklým způsobem chování přiměřeně kvalifikovaného a zkušeného jedince na obdobné pozici. Lehkomyšlným chováním však není běžná neopatrnost – například zakopnutí (Bělina, 2019).

Zaměstnavatel po zproštění se zčásti určuje, jakou měrou se bude podílet zaměstnanec. Existuje zde jediné omezení, a to u případu lehkomyšlného chování, kdy zaměstnanec je povinen nahradit alespoň jednu třetinu vzniklé škody či újmy.

Zákon vymezuje jeden případ, kdy se zaměstnavatel nemůže zprostit své povinnosti k náhradě, není zde tedy žádný liberační důvod. Jde o situaci, kdy se zaměstnanci stane pracovní úraz tehdy, když se tento snaží odvrátit nebezpečí, které bezprostředně hrozí životu nebo zdraví. Nebezpečí nesmí úmyslně sám vyvolat, potom by ustanovení neplatilo (Valentová, 2018).

Druhů náhrad v tomto typu zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele existuje několik. Rozdělují se náhrady bez úmrtí a při úmrtí zaměstnance. Přesněji jsou vymezeny v § 271a-271j zákoníku práce. Výčet je následující: náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za bolest a za ztížení pracovního uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a pohřbem a jejich náhrada, náhrada věcných škod, ztráta na důchodu, náhrada nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých.

Je vhodné na tomto místě poznamenat, že tzv. bolestné je dle § 4 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, osvobozeno od daně z příjmu, jelikož jde o náhradu škody. Osvobození se však nevztahuje na náhrady za ztráty příjmu (Kocianová, 2015).

Nemoci z povolání přesně vymezuje zvláštní právní předpis¹ nikoli pak samotný zákoník práce. Jedná se o nemoc, která vznikne působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných nepříznivých vlivů na zaměstnance. Při rozhodnutí, zda se jedná o takovou nemoc se v první řadě vychází z toho, zda je v seznamu v daném předpisu uvedena. Druhou podmínkou je splnění určité závažnosti onemocnění a také to, zda osoba vykonávala práci v prostředí, kde taková nemoc může vzniknout.

Při zjišťování vzniku nemoci z povolání přichází na řadu jak ošetřující lékař zaměstnance, tak postupně i další odborníci a lékař poskytující pracovnělékařskou péči. Pokud existuje podezření na vznik nemoci z povolání provede krajská hygienická stanice šetření na místě zaměstnání, zda zde existují takové podmínky, při kterých mohla daná nemoc vzniknout. Až po odborných vyšetřeních a po doručení konečné zprávy z šetření krajské hygienické stanice, vydává lékař posudek, zda se jedná o nemoc z povolání či nikoli (Černá, 2019).

Pokud lékař potvrdí nemoc z povolání, může se zaměstnanec obrátit na zaměstnavatele, u kterého nemoc z povolání vznikla, a žádat odškodnění. Výčet náhrad pak téměř přesně kopíruje ty, které byly uvedeny u pracovních úrazů. Co se týká věcné škody, jedná se například o náklady spojené s chodem domácnosti, o kterou se dotčený není schopen sám postarat.

¹ Jedná se o Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění Nařízení vlády č. 114/2011 Sb.

4. Ekonomické dopady škod ve vybrané obchodní společnosti

Čtvrtá kapitola pojednává o ekonomických dopadech škod jak na samotnou obchodní společnost, která zde představuje stranu zaměstnavatele, tak i na zaměstnance, který může způsobit škodu svým vlastním jednáním. Pro vysvětlení a přehled dopadů byla vybrána vhodná korporace, ve které bylo možné v průběhu jednoho roku sbírat data pro oba typy odpovědnostních vztahů. Navazovat bude pátá kapitola, která nabídne přehled možných preventivních opatření, aby níže popsané situace v budoucnu nenastaly buď vůbec, nebo jen v omezené míře.

4.1 Představení vybrané obchodní společnosti

Jako poskytovatel dat pro tuto bakalářskou práci byla zvolena středně velká korporace, zabývající se průmyslovou výrobou. Bohužel nebyl udělen souhlas k uvedení jejího názvu, proto bude dále označována jako společnost XY. Jedná se o obchodní společnost v právní formě společnosti s ručením omezeným.

Určení velikosti korporace koresponduje i s účetními předpisy, kdy se za podnik střední velikosti považuje ten, který splňuje alespoň dvě z uvedených kritérií, resp. nepřekračuje hodnoty zde uvedené. Jde o počet zaměstnanců nižší než 250, aktiva menší než 500 milionů korun českých a roční obrat nižší než 1 miliarda korun českých. Vybraná společnost XY splňuje všechna tři kritéria, a přitom se neřadí ani do kategorie mikropodniků, ani do podniků malých.

Společnost XY je korporací sídlící na území Libereckého kraje, která se zabývá výrobou součástek a zařízení pro automobilový, zdravotnický a chemický průmysl. Rozděluje se na několik základních oddělení – výroba, sklad, údržba, vývoj, logistika, kvalita, finance a management. Využívá jednu budovu, která v sobě zahrnuje prostory výrobní, skladovací a kancelářské. Rovněž je vybavena jídelnou a nehlídaným parkovištěm před hlavním vchodem.

V současné době je ve společnosti zaměstnáno celkem přes 155 zaměstnanců, z toho více jak 60 procent ve výrobě a skladu. Vybraná korporace nemá svého vlastního zaměstnance, který by zabezpečoval dohled nad bezpečností práce a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Pro tuto oblast byla navržena spolupráce externí firmě zabývající se tvorbou směrnic, pokynů, školení zaměstnanců a dalších bezpečnostních opatření. Od srpna 2019 tak ve společnosti pravidelně dochází ke kontrolám současného stavu v oblasti BOZP zaměstnanci této externí firmy.

V závodu existují informativní nástěnky a plakáty, které nabádají jednotlivé zaměstnance k dodržování všech zásadních bezpečnostních pokynů, které jim byly sděleny při nástupu do zaměstnání a při školení k obsluze daných strojů a zařízení, ke kterým mají přístup. Součástí těchto nástěnek jsou i krátká hesla, která zaměstnancům připomínají jejich prevenční povinnost proti vzniku škody.

Do prostor výroby a skladů se smí vcházet jen v pevné pracovní obuvi, aby se předešlo jakýmkoli zraněním. Správně by do těchto prostor neměly bez povolení vedoucího zaměstnance vcházet jiné než určené osoby – výrobní dělníci, vedoucí výroby a skladu, hlavní manažer.

Personální oddělení pravidelně zpracovává přehled o vzniku škod a o pracovních úrazech. Tyto výsledky jsou poté prezentovány na pravidelných měsíčních poradách společnosti a rovněž se staly hlavním zdrojem pro vytvoření následujících podkapitol.

4.2 Škody způsobené zaměstnanci společnosti

První kategorií škod, které se v organizaci objevovaly nejvíce, jsou ty, které vznikají nesprávnými postupy zaměstnanců, ztrátou svěřených věcí, manky a nedodržováním pokynů BOZP. Za poslední kalendářní rok 2019 představovaly 80 procent z celkového počtu vzniklých škod.²

Za vznik těchto chyb odpovídali zaměstnanci. Ti jsou vždy při nástupu do nového zaměstnání proškoleni o chování v daném podnikovém prostředí. Dle zákonných norem musí být seznámeni se všemi předpisy BOZP ať už týkající se manipulace se stroji, elektrickými zařízeními ale i o chemických látkách a požární ochraně, a to nejen při samotném nástupu, ale i při změně pracovního zařazení nebo druhu vykonávané práce, nebo při zavedení nových technologických postupů či využití nových strojů a zařízení. Bohužel k tomuto školení v mnoha případech z praxe nedochází ihned po nástupu do zaměstnání, nebo jen v omezeném rozsahu. Pravidelně jsou vypisovány termíny hromadných školení externí spolupracující organizací, na kterých mají povinnou účast všichni nově příchozí. Tato školení se tak konají někdy i několik měsíců po zahájení pracovní činnosti, což může být velkým rizikem jak pro společnost jako takovou, která má povinnost zaměstnance s tímto včas seznámit dle § 103 odst. 2 zákoníku práce, tak i pro samotné zaměstnance, kteří se vystavují nebezpečí vzniku chyb a nedostatku vědomostí, jak je v krizových situacích řešit. Může tak docházet k ohrožení života i zdraví zaměstnanců.

² Zdrojem je vlastní pozorování autorky a její činnost v organizaci.

Jedním příkladem nesprávného proškolení zaměstnanců byla situace, kdy společnost vyhlásila cvičný požární poplach. V okamžiku, kdy zazněl požární alarm, se většina zaměstnanců zdržovala v prostorách jídelny na obědě, zbývající osoby se pohybovaly ve výrobních nebo kancelářských prostorách. Je nutné konstatovat, že nastal zmatek. Velká část zaměstnanců z kanceláří nevěděla, který východ je pro ně určen jako únikový. Na parkovišti před budovou jsou pak označena stanoviště, na kterých se mají jednotliví zaměstnanci dle oddělení shromažďovat. Jelikož v budově působí ještě dvě jiné společnosti, i tyto jsou v rámci shromaždišť odděleny a mají své vlastní plochy v horní části parkoviště. Někteří zaměstnanci však na toto rozdělení do sekcí nedbali a zůstali shromáždění přímo před vchodem do budovy. Velmi problematické by bylo také zjišťování, zda některý ze zaměstnanců nezůstal uvnitř. Existuje čipovací docházkový systém, na základě kterého by bylo případně možné zjistit, kdo je aktuálně přítomen v zaměstnání, ale ne každé oddělení ho striktně využívá. Někteří vedoucí pracovníci jsou benevolentní a důvěřují svým podřízeným, že svou docházku splňují. Tito by pak na seznamu chyběli. Rovněž neexistuje žádný odpovědný pracovník, který by například pro každé oddělení přesně spočítal, zda všichni budovu bezpečně opustili či nikoli. Pokud by se tak jednalo o skutečný požární poplach a v budově by hořelo, nikdo by nedokázal přesně říct, zda jsou všichni venku.

Výsledkem proběhlého požárního cvičení byla revize aktuálních předpisů o požární bezpečnosti v sídle společnosti a školení všech zaměstnanců o chybách, které vznikly v rámci cvičného poplachu. Každý vedoucí pracovník byl povinen u svých podřízených otestovat potřebné znalosti a zpracovat závěrečnou zprávu. Rovněž byli vybráni odpovědní zástupci za každé oddělení, kteří by v případě dalšího poplachu počítali přítomné zaměstnance. V kancelářích byla nově umístěna větší značení únikových cest a u vchodu do budovy byl vyvěšen plán rozmístění jednotlivých shromaždišť na parkovací ploše a každý ze zaměstnanců s ním byl opětovně seznámen. V neposlední řadě začal personální úsek striktně sledovat docházku dle čipovacího systému.

V uvedené organizaci není běžné, aby zaměstnanci měli uzavřené pojištění odpovědnosti. Přitom, pokud je zaměstnanec kryt tímto pojištěním, může po vzniku pojistné události částečně svou škodu pokrýt plněním z pojistky. Rozdíl, který se nazývá spoluúčast, pak škůdce hradí ze svých zdrojů. Nicméně v některých případech je smluvní spoluúčast nízká v porovnání s rozsahem škody, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit. Teoretickým příkladem využití spoluúčasti by mohlo být zničení stroje, kdy by vznikla škoda například 50 000,- Kč. Zaměstnanec by byl bez pojištění povinen ji uhradit v plném rozsahu na základě obecné odpovědnosti dle zákoníku práce, jelikož její výše nepřesahuje stanovený

zákonný strop pro vyměření. Při existenci pojistné smlouvy, může tuto škodu uplatnit na pojišťovně a uhradit jen smluvní spoluúčast, která je stanovena jako pevná částka (např. 5 000,- Kč) anebo procentuálně z uplatněné škody. Proto by bylo jistě výhodné jak pro zaměstnance, tak v konečném důsledku i pro zaměstnavatele, tato pojištění uzavírat. Zaměstnavatel tak bude mít jistotu, že daný zaměstnanec škodu uhradí včas díky dostatku finančních prostředků.

Jedním případem, kdy byla podobná pojistná smlouva uplatněna v praxi, bylo poškození služebního vozidla, kdy vznikla škoda ve výši 45 000,- Kč. Tato byla předepsána odpovědnému zaměstnanci na manažerském postu, který vozidlo převzal a svým zaviněním poškodil, k úhradě v plné výši. Jednalo se o obecnou odpovědnost za škodu, tak jak ji popisuje druhá kapitola. Zaměstnanec vznik škody uznal a dobrovolně stanovenou výši náhrady uhradil. Zároveň škůdce uplatnil pojistnou událost u své soukromé smluvní pojišťovny, a proto hradil jen spoluúčast ve výši 5 000,- Kč.

Některé společnosti přitom svým zaměstnancům již při nástupu umožňují uzavírat podobné pojistné smlouvy se svými sjednanými pojistnými podmínkami. Nebývá neobvyklé, že pokud je zaměstnavatel dlouholetým klientem pojišťovny, nebo pokud neuplatňuje velké množství pojistných událostí, může zajistit výhodnější podmínky pro uzavření smlouvy i pro své zaměstnance. Pro zaměstnance by proto bylo přínosnější uzavírat smlouvy prostřednictvím svého zaměstnavatele za jeho podmínek a nikoli soukromě za podmínek pro nové klienty. Mohlo by se tak jednat o další podnět, který by mohl být zvážen ke zlepšení situace.

Často ve vybrané společnosti dochází ke ztrátě svěřených předmětů, nebo k jejich zničení, a to převážně mobilních telefonů. Tyto přebírají oproti podpisu (nejedná se o předměty přesahující svou hodnotou částku 50 000,- Kč) jak vedoucí pracovníci, tak i někteří zaměstnanci z výroby a převážně pak technickohospodářští zaměstnanci, kteří jsou v pravidelném kontaktu se zákazníky, dodavateli a dalšími externími subjekty. Všichni jsou při přebírání poučeni, jak mají s předmětem zacházet a že je třeba dodržovat určitá pravidla a opatrnost. I přes poučení však může nastat i tak kuriózní případ, jakým je spláchnutí mobilního telefonu do záchodové mísy. V těchto případech se tak jedná o obecnou odpovědnost zaměstnance k náhradě škody, případně i odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí (viz podkapitola 2.3.3) buď s uzavřenou dohodou o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, pokud hodnota věci převyšuje zmíněných 50 000,- Kč, nebo bez ní. Výše náhrady škody se pak u obecné odpovědnosti pohybuje do 4,5 násobku průměrného výdělku zaměstnance, případně uvedením do původního stavu, pokud se jednalo o nedbalost. V případě úmyslného zavinění, či v případě zvláštní odpovědnosti omezení neplatí.

V jednom případě za uplynulé sledované období došlo rovněž k poškození pracovního notebooku, kdy zaměstnanec vylil na klávesnici horký nápoj a bohužel tak celý přístroj poničil. Opětovně se jednalo o obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, která vznikla jeho nedbalostním jednáním. Zaměstnavatel dle § 262 zákoníku práce určil výši náhrady škody. Tuto poté ve lhůtě do jednoho měsíce projednal s daným zaměstnancem prostřednictvím jeho přímého nadřízeného. Zaměstnanci bylo vždy rovněž doručeno písemné oznámení o vzniku škody, výši požadované náhrady a jeho povinnosti ji uhradit. Doručeno bylo přímo na pracovišti do vlastních rukou zaměstnance oproti jeho podpisu. Se škůdcem poté byla uzavřena dohoda o způsobu náhrady škody, kdy zaměstnanec ani v jednom případě stanovenou výši náhrady nerozporoval. Konkrétní suma náhrady poté byla zaměstnanci stržena formou srážky ze mzdy na základě dohody o srážce ze mzdy dle § 146 písm. b) zákoníku práce. Jednalo se v součtu u všech zaměstnanců o částku v řádech desítek tisíc korun.

Nejvíce početnou skupinou případů, kdy za škodu odpovídal zaměstnanec, bylo poškození strojů a dalších zařízení zaměstnavatele jasnou neopatrností zaměstnanců, případně chybou, která by dle názoru autorky nenastala, pokud by byl zaměstnanec častěji a podrobněji školen a přezkušován ve svých znalostech. Bohužel tak často docházelo k prodlevám ve výrobě a mohlo dojít k ovlivnění počtu vyrobené denní dávky. Případně stroj dále poškozoval vzniklé výrobky a tyto pak byly odesílány zákazníkům s vadou a společnost byla poté nucena čelit častým reklamacím a náhradám. Přitom pravidelné školení je vyžadováno i ze zákona v rámci ochrany bezpečnosti a zdraví při práci. Zaměstnanec by tak měl být prokazatelně v předem stanovených obdobích znovu proškolen a případné nedostatky v jeho znalostech by měly být odstraněny. K zákonnému školení ve sledované organizaci sice dochází, nicméně často je vnímáno jako pouhá oficialita. Neřeší se tak konkrétní znalosti zaměstnanců v oblasti a zaměstnanci nejsou nijak motivováni k tomu, aby využili možnost se na cokoliv svého školitele zeptat, případně aby se obávali omezení nebo sankce v případě, že by své dovednosti při školení a následném testování neprokázali. V mnoha případech, kdy se zaměstnanci dostávají do kontaktu se složitými stroji a zařízeními, by bylo vhodné zařadit školení častější. Zaměstnavatel by mohl namítat, že pro něj jde o vícenásobné náklady na školitele, zajištění vhodných prostor, vyplnění chybějících pracovníků ve výrobě v době přítomnosti kolegů na školení apod. Ale na druhou stranu by bylo přínosné se zamyslet nad tím, v jaké míře by se častějším školením a kontrolou znalostí předešlo zbytečným chybám ve výrobě a při manipulaci se zařízeními. Bohužel i nepatrné poškození stroje může ve svém důsledku vést k mnohatisícovým ztrátám v tržbách. Přitom školení je často prováděno přímo v prostorách zaměstnavatele a školitelem je

vedoucí pracovník. Jediným nákladem zaměstnavatele navíc je tak vyplnění chybějících pracovníků ve výrobě v době školení, aby nebylo nutné zastavovat činnost.

Největší škoda, která vznikla nesprávným postupem zaměstnance ve sledovaném období, byla ta v celkové částce 480 000,- Kč, kdy byla špatně usazena část stroje a tato se poté ohnula a zlomila. Bohužel se jednalo o část, kterou vyrábí na zakázku jiný dodavatel a muselo se poté čekat několik týdnů na její náhradu, jelikož již nemohla být opravena. Ve společnosti ale naštěstí existoval ještě jeden stroj, na kterém bylo možné nadále vyrábět a nebylo tak třeba zastavovat výrobu, jen se mimořádně nařídily přesčasové hodiny, aby se naplnil plán výroby a nedošlo k velkým ztrátám na tržbách od klíčových zákazníků. Zaměstnanec za škodu odpovídal na základě své obecné odpovědnosti, kdy sám nahlásil své jednání vedoucímu směny a následně bylo toto zavinění prokázáno i z dostupných kamerových záznamů v objektu. Zaměstnanci byla předepsána k náhradě škoda ve výši 68 000,- Kč, která odpovídala jeho čtyřapůlnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanec hradil dobrovolně na základě předem sjednané dohody o srážkách ze mzdy.

V rámci prováděného šetření byl zjištěn pouze jediný případ, kdy došlo ke škodě ze strany zaměstnance pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek. Zaměstnanec svým jednáním způsobil škodu na hlavicí lisovacího zařízení, která musela být zcela nahrazena novým kusem. Jednalo se o obecný typ odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanci byl poté proveden kontrolní test na přítomnost alkoholu v krvi, který byl pozitivní. Škoda mu byla přímo na místě oznámena a byla stanovena výše náhrady, která odpovídala nákladům na pořízení nové části stroje. Tato osoba pod vlivem poté byla nucena uhradit škodu v plném rozsahu, i když i tak škoda nedosahovala celého čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku. Zaměstnanec hradil dobrovolně. V současné době již dotyčný není u společnosti zaměstnán, byl s ním rozvázáán pracovní poměr.

4.3 Ekonomický dopad škod způsobených zaměstnanci

Na první pohled může vzniknout dojem, že nejvíce ekonomicky postižení jsou v případě škod způsobených zaměstnanci, právě ti, kteří škodu způsobili. Tito jsou nuceni škodu nahradit buď finančně nebo uvedením v předešlý stav. Nejčastěji jim je vyměřena určitá část odpovídající maximální možné výši, potažmo celá škoda, k úhradě dle zákonných norem. Dle dostupných záznamů volí zaměstnavatel zejména formu dohody o srážkách ze mzdy. Zaměstnanec tak není nucen hradit škodu ze svých momentálních finančních zdrojů, ale někdy i v několika výplatních termínech je část mzdy sražena ve prospěch zaměstnavatele.

Pokud zaměstnanci disponují uzavřenou pojistnou smlouvou na pojištění odpovědnosti z výkonu povolání, mohou využít pojistného plnění a ekonomicky tak výpadek části příjmu nepocítí. V mnoha případech je ale ztráta na výdělků značná, a to zejména při škodách způsobených na nákladných strojích ve výrobě, u kterých pracují zaměstnanci, kteří svou mzdou dosahují často jen lehce nad minimální zaručenou mzdu pro svou pozici. Tito poté pocítí ztrátu finančních prostředků na svém běžném fungování a vliv to bude mít i na chod celé jejich domácnosti. Netvoří tak žádné úspory do budoucna a jistě omezí i své současné výdaje.

Nicméně je nutné se na problém podívat i z druhého úhlu pohledu – z pohledu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel obdrží náhradu vzniklé škody, jenže v mnoha případech se jedná pouze o částečnou náhradu, která odpovídá zákonnému stropu, který byl vymezen výše. Zbytek poté musí hradit ze svých vlastních prostředků. Navíc čelí situaci, kdy například musí pořídit nový stroj, případně jeho část a staví se tak část výroby, nebo je dokonce omezena výroba celá a fungování celé organizace je tak ohroženo.

Z tohoto hlediska by i zaměstnavatel měl být kryt pojištěním, které na současném trhu existuje. Může se jednat o pojištění majetku, odpovědnosti nebo finančních ztrát. Je více než vhodné, aby měl určitou finanční rezervu vymezenou na tyto neočekávané situace, kdy bude třeba škodu eliminovat a vrátit se zpět do původního fungování.

Mimo jiné může nastat situace, kdy zaměstnavatel bude po vážnější chybě nucen zaměstnance propustit. Tím ztratí jednu pracovní sílu a bude muset vynaložit určité náklady pro získání nové. V době vysoké zaměstnanosti, která na trhu byla v době před koronavirem, to nemusí být zrovna jednoduché a rychlé. A i tento výpadek se může negativně ekonomicky projevit na fungování společnosti. A nejen ekonomicky. Ostatní zaměstnanci budou přetěžováni, bude na ně vyvíjen vyšší tlak, jelikož bude třeba, aby plnili stejné denní výrobní množství, jaké bylo stanoveno bez ohledu na počet přítomných zaměstnanců. To pak může způsobit další pochybení z jejich strany.

V takových situacích pak záleží na tom, o jakou škodu a o jak velkou korporaci s jakým finančním zázemím se jedná. Lze konstatovat, že v důsledku škodní události může jít někdy pouze o nepatrnou ztrátu pro zaměstnavatele, pro jiného způsobená škoda může vést dokonce k tomu, že bude nucen uzavřít celý závod.

Co se týče vybrané a představené společnosti, nemusela tato ještě nikdy čelit nějakému vážnějšímu výpadku ve výrobě. Nejhorší případ, který byl popsán výše, byl vyřešen využitím jiného zařízení a vyšším pracovním vytížením směny. Společnosti naštěstí nevznikly žádné ekonomické ztráty, zejména co se týče výše tržeb. Jediným nákladem byla výroba nového

strojního kusu a jeho zasazení do původního zařízení. Rozdíl mezi nahrazenou škodou od zaměstnance a zbylými náklady na opravy byl z části pokryt pojistným plněním, z části z vlastních zdrojů korporace.

V dotčené společnosti se nevyskytují zvláštní typy odpovědnostních vztahů za schodek na svěřených hodnotách. Není zde uzavřena ani jedna dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty. V dřívější době fungovala na finančním úseku pokladna s hotovostí a jinými ceninami jako jsou známky a kolky. Ale tato byla později zrušena, jelikož se vyhodnotilo, že za současného stavu není nadále potřeba a veškeré výdaje zaměstnanců je možné řešit formou zálohy zaslané předem na účet zaměstnance a následného vyúčtování, nebo pak samotnou úhradou faktur prostřednictvím bankovního převodu. Pokud by však podobná pokladna fungovala i nadále bylo by vhodné pro zaměstnance disponující s hotovostí a ceninami vymezit samostatnou kancelář, do které bude mít přístup jen on, stejně tak by bylo třeba pořídit trezor, do kterého by byla pokladna uzamčena v době zaměstnancovy nepřítomnosti. Pokud by i tak došlo ke vzniku manka bez pochybení na straně zaměstnavatele, toto by bylo předepsáno zaměstnanci k úhradě v plné výši – vzhledem k uzavřené dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Ekonomický dopad tohoto druhu škody by tak byl pouze na samotného zaměstnance, který by opět přišel o část svého výdělku. Pochopitelně stejný postup by byl i u jiných věcí určených k oběhu, které byly blíže uvedeny ve druhé kapitole této bakalářské práce.

Zaměstnanci se obávají uzavírat výše uvedenou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty právě z toho důvodu, že v případě zaviněného schodku na těchto hodnotách, ho nahradí v plném rozsahu bez ohledu na výši jejich mzdy. Tento schodek bývá často i nemalý. Nicméně i zde je nutné dodržovat pravidla, že k hotovosti a dalším svěřeným hodnotám nemá přístup někdo jiný, a že je jejich bezpečnost dostatečně zaručena a na schodku tak nenese vinu i zaměstnavatel.

Ve sledované obchodní společnosti došlo v minulosti (před sledovaným obdobím) k situaci, kdy pokladní vznikl velký schodek v pokladní hotovosti. Přišla na to až druhý den ráno po příchodu do zaměstnání a po přepočtení bankovek a mincí. Nicméně bylo prokázáno, že okno do kanceláře bylo nedostatečným způsobem zabezpečeno, na což několikrát upozornila zaměstnavatele i sama pokladní. Zaměstnavatel však neučinil žádné vhodné opatření, a tak došlo k tomu, že se tímto oknem dostal dovnitř jiný ze zaměstnanců a odcizil část hotovosti z trezoru. Jakým způsobem se do trezoru dostal, aniž by poničil bezpečnostní zámek již není známo. Nicméně pokladní v nastalé situaci byla zproštěna odpovědnosti a škodu byl povinen hradit skutečný škůdce. Případ byl poté řešen i přes policejní orgány. Zaměstnankyně by

dle zákona mohla odstoupit od uzavřené dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. K tomu by však byla potřeba, aby zaměstnankyně upozornila na závady v pracovních podmínkách písemně. Pokud by zaměstnavatel závady do 15 kalendářních dnů neodstranil, je to jedním z důvodů, kdy je možné odstoupit od dohody a tím se tak zprostit odpovědnosti. Jelikož ale zaměstnankyně nedoručila svou výzvu písemně, pouze kontaktovala zaměstnance z údržby, nedalo se toto jednání považovat za podmínku k odstoupení.

4.4 Škody způsobené zaměstnavatelem

Za poslední sledované období ve vybrané společnosti tvořily škody způsobené zaměstnavatelem pouhých 20 procent celkových zaznamenaných škod. Nicméně dle vyjádření zástupce z personálního úseku se jednalo o velmi příznivé období. V minulosti tomu totiž bývalo často i naopak, kdy pracovních úrazů bylo mnohonásobně více.

4.4.1 Škoda na odložených věcech a další škody

V dotčené korporaci se vyskytovaly za sledované období pouze dva typy zvláštní odpovědnosti – za odložené věci a za vzniklý pracovní úraz. Nemocí z povolání v tomto provozu není nikdo postižen, ani u nikoho nebyla prokázána v minulosti. Nejedná se totiž o nijak rizikové pracovní prostředí, kde by se například nakládalo s chemickými látkami apod. Nemoci z povolání často vznikají ve slévárenských podnicích, podnicích z chemického průmyslu a v jim podobných provozech.

Mezi škody na odložených věcech se v dotčené společnosti zařadila škoda na kabátu jedné ze zaměstnankyň, který měla zavěšený na věšáku k tomu určenému. Bohužel tento se nacházel přímo pod místem střechy, kterým do budovy po několikadenním dešti začalo zatékat. Voda tak způsobila na kabátu nenávratné změny a tyto byly dotčené zaměstnankyni po jejím včasné oznámení (do 15 dnů) finančně kompenzovány ve výši 2 800,- Kč, věšák byl poté přesunut na jiné místo a střecha bez prodlení opravena. Situaci by se dalo předejít pravidelnou a včasnou kontrolou střešní krytiny na budově.

Dalším případem byla ztráta hotovosti ve výši 2 500,- Kč ze šatní skříňky jednoho ze zaměstnanců výroby. Nejednalo se o větší obnos peněz v hotovosti, kde by zaměstnavatel odpovídal jen do výše 10 000,- Kč. Ke ztrátě zřejmě došlo během střídání směn. Skutečný škůdce nebyl znám, proto škodu nahradil po bezodkladném nahlášení a prošetření celé situace zaměstnavatel. Vadou zřejmě byl i špatný stav šatních skříněk, které již jsou několik let staré a potřebují být v brzké době nahrazeny novými. Situaci by se dalo předejít i instalací kamer

do objektu šatny. Na záznamu by pak bylo zřejmé, kdo hotovost zaměstnanci odcizil. Náklady na pořízení nové kamery a propojení se současnou sítí ochranných kamer by byly zhruba 30 000,- Kč. Náklady na pořízení nových šatních skříněk by se daly odhadnout na 50 000,- Kč.

Posledním příkladem z praxe, který se skutečně stal v dotčené organizaci bylo poškození oděvu zaměstnance o kancelářskou židli. Židle byla několik let běžně využívána a zřejmě vlivem opotřebení z ní v oblasti sedáku vystupoval zrezivělý drát, který roztrhl zaměstnanci oděv na několika místech. Tuto škodu mu zaměstnavatel v obvyklé výši rovněž nahradil na základě obecné odpovědnosti k náhradě škody. Jednalo se o částku 890,- Kč, která byla doložena daňovým dokladem za nákup kalhot. Nová kancelářská židle by přitom u smluvního dodavatele stála 1 300,- Kč.

Je třeba konstatovat, že je až s podivem, jak málo případů poškození nebo ztráty bylo v této společnosti zaznamenáno. Jedná se totiž o prostory velké otevřené kanceláře, kde mají přístup všichni zaměstnanci ke všem odloženým věcem svých kolegů. Ve výrobním prostoru se již jedná o zbudovanou šatnu s přidělenými skříňkami. Vše však funguje na principu vzájemné důvěry a dodržování základních lidských pravidel chování.

4.4.2 Pracovní úrazy

Poslední skupinou událostí, při které vznikly ve vybrané společnosti škody a jiná nemajetková újma, byly pracovní úrazy. Těmto se snaží zaměstnavatel předcházet pravidelnými školeními na konkrétních úsecích, prověrkami pracovišť, kontrolami, revizemi, případně změnou technologických postupů. Jednotlivá opatření se liší v rámci oddělení. Zaměstnanci ve výrobě jsou vystaveni jiným rizikům než ti v kancelářích. I přes dodržování bezpečnostních norem a přiměřené opatrnosti však dochází k nemálo úrazům.

Za poslední sledované období byly zaznamenané pracovní úrazy pouze v oblasti výroby. Jen jeden jediný případ se stal před hlavní budovou zaměstnavatele. Pracovnice scházela při příchodu do zaměstnání dolů z kovových schodů parkoviště a uklouzla. Ze záznamu bezpečnostních kamer bylo patrné, že dodržela všechna opatření, aby uklouznutí předešla. Držela se při chůzi zábradlí, netelefonovala a dívala se před sebe. Schodiště však bylo kluzké a zřejmě i namrzlé, proto neudržela rovnováhu a vyvrkla si kotník. Celá událost byla neprodleně sepsána do knihy úrazů, která je vedena na recepci zaměstnavatele. Zaměstnankyně poté navštívila svého lékaře a ten určil, že se skutečně jedná o pracovní úraz, jehož vinou byla zaměstnankyně shledána pracovně neschopnou. Zaměstnavatel uznal pracovní úraz a jeho úrazová pojišťovna mu poskytla plnění. Zaměstnankyně pak měla nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, která jí byla vyplácena měsíčně. Zaměstnavatel

rovněž musel po dobu neschopnosti zajistit na pracovišti náhradu. Poptal tedy zaměstnance na dohodu o provedení práce. Zaměstnavatel poté rozhodl o instalaci protiskluzových pásek na hrany schodů, aby nenastaly další podobné úrazy a doporučil zaměstnancům obcházet schodiště, pokud je to možné, po chodníku. Instalační práce a materiál vyšel zaměstnavatele na 17 000,- Kč. Bohužel nejsou k dispozici údaje o tom, kolik činila náhrada pro dotčenou zaměstnankyni a v jaké míře zatížila rozpočet zaměstnavatele.

Zaměstnanci pracující s výrobními stroji jsou povinni nosit pracovní oděv sestávající z pevné pracovní obuvi, reflexní vesty, pracovních kalhot, trika a rukavic. Někteří mají rovněž k dispozici helmu, případně i ochranné brýle. Oděvy jsou přiděleny zaměstnancům již první den nástupu do zaměstnání a dle potřeby jsou pravidelně obměňovány. Pracovní obutí je například měněno jednou za dva roky. Před výrobní halou mají zaměstnanci šatnu s uzamykatelnými skříňkami a věšáky. Zde se převlékají a do prostor výroby vstupují povinně pouze v pracovním oblečení. Pokud je třeba, aby do výroby přišel i jiný zaměstnanec (například manažer nebo jiný technicko-hospodářský pracovník), musí rovněž nosit pevnou pracovní obuv. Tu má buď k dispozici vlastní anebo se dá jednorázově vypůjčit v kanceláři personálního oddělení.

Užitím pracovní obuvi se předchází mnohým pracovním úrazům nohou, které by mohly vzniknout při pádu některé součástky nebo třeba uklouznutím. Lze konstatovat, že úrazů nohou je skutečně minimální množství. Objevuje se průměrně deset případů každý rok. Často je úraz pouze zaznamenán v knize úrazů, zaměstnanec navštíví lékaře a je buď v krátkodobé pracovní neschopnosti, nebo je schopen se vrátit do zaměstnání již následující pracovní den.

Vliv pádů a uklouznutí na ekonomickou situaci zaměstnavatele sledovali i v amerických podnicích v roce 2015 na základě indexu bezpečnosti. Bylo zjištěno, že zaměstnavatelé vynaložili v přímých nákladech celkem 11 miliard dolarů za odškodnění při pádech a podobných úrazech (Hamel, 2018). Na základě zjištění pak výzkumníci stanovili určitá preventivní opatření. Vybraná z nich budou rovněž uvedena v páté kapitole, jelikož jsou vhodná i pro sledovanou společnost v této bakalářské práci.

V loňském roce došlo ke vzniku jednoho pracovního úrazu poraněním oka. Zaměstnanec zřejmě dostatečně nedodržel bezpečnostní předpisy a přiblížil se k nebezpečné kapalině ve výrobní nádobě. Horká kapalina vystříkla a i přes ochranné brýle poškodila zaměstnanci oko. Zaměstnanec poté musel neprodleně podstoupit lékařské ošetření v nemocnici a naštěstí nemá žádné trvalé následky. Zaměstnavatel úraz zapsal, zaměstnanci pak byla vyplácena náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.

Zbylé případy, které stojí za to zmínit v souvislosti s touto podkapitolou, jsou poranění ruky. Někteří zaměstnanci jsou povinni při výkonu práce mít nasazeny pracovní rukavice. Nicméně ani rukavice nedokážou zmírnit zranění, která nastávají například pádem součástky na oblast rukou. Ochrana rukou však působí preventivně proti oděrkám, řezným ranám apod. V praxi dochází k úrazům horních končetin také poměrně často. Nejedná se však o žádná závažná poranění, která by si vyžádala větší lékařský zákrok. Opět se dá konstatovat, že při valné většině těchto úrazů se poškození navrácí zpět do zaměstnání nejpozději do 7 kalendářních dnů. Často tak není nutné hledat na jejich místo dočasnou náhradu.

4.5 Ekonomický dopad škod způsobených zaměstnavatelem

Ekonomický dopad u škod způsobených zaměstnavatelem se rovněž projevuje na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Zatímco zaměstnavatel je především povinen nahradit vzniklou škodu či jinou nemajetkovou újmu, zaměstnanec je nucen opatřit si poškozenou věc novou či se zotavovat ze způsobeného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, což často vede ke snížení jeho aktuálního potažmo budoucího příjmu a společenského uplatnění.

Při porušení právní povinnosti, a tedy vzniku obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škody, se nijak nedokazuje zavinění. Pouze, pokud by byl za vznik škody poměrně odpovědný i zaměstnanec, byla by náhrada škody vyčíslena jiným způsobem, a to snížením odpovídajícím míře zavinění zaměstnance. Výše náhrad, které byl zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytovat při vzniku tohoto druhu odpovědnosti, nebyla ve sledovaném období v dané korporaci vysoká. Z výše uvedených případů se jednalo o náhradu za poškozený oděv vlivem vadné kancelářské židle, celkem za 890,- Kč. S tím poté souviselo i pořízení nových židlí do prostor kanceláře. Celkově tedy zaměstnavatel vykázal náklad ve výši cca 26 000,- Kč. Mimo tento uvedený případ zaměstnavatel dále odpovídal například i za poškození soukromé tiskárny zaměstnance, kterou tento zaměstnanec používal se souhlasem zaměstnavatele pro výkon své činnosti. Do tiskárny byl jiným zaměstnancem použit nevhodný formát papíru, který poškodil podávací zařízení. Škoda tak byla vyčíslena na 1 500,- Kč a uhrazena zaměstnavatelem.

Dalo by se tvrdit, že obecná odpovědnost za škodu na straně zaměstnavatele zatěžuje finančně především právě zaměstnavatele. Zaměstnanec obdrží vždy náhradu a není tak nijak dlouhodobě postižen. Zaměstnavatel ve většině případů ještě navíc musí vyčlenit svého zaměstnance, který zkontroluje, proč ke vzniku škody došlo a zda se dá pochybením v budoucnu předcházet. Pokud bude použit příklad s kancelářskými židlemi, je patrné, že bylo

třeba v celém prostoru kanceláře zkontrolovat stáří a současný stav židlí ale i stolů, které by mohly oděvy zaměstnanců podobným způsobem poškozovat. Na základě zjištění poté bylo zakoupeno potřebné nové vybavení a staré bylo vyřazeno do skladu.

V dotčené organizaci ze zvláštních druhů odpovědnosti nevznikla za sledované období ani jedna škoda související s odvrácením škody a nebyla zaznamenána žádná nemoc z povolání. Nicméně, jak bylo výše uvedeno na konkrétních příkladech, vznikaly škody na odložených věcech a v nemalé míře rovněž pracovní úrazy.

V případech škod na odložených věcech jde o ekonomický dopad opět zejména na straně zaměstnavatele. Ten je povinen věc nahradit, pokud zaměstnanec unese své důkazní břemeno a skutečně prokáže, že věci byly odloženy na místě k tomu určeném. Pokud se navíc jednalo o věc běžně nošenou do zaměstnání, není stanoven finanční limit a je hrazeno v plném rozsahu. Vymezení těchto druhů věcí bylo provedeno v podkapitole 3.2.2. V praxi dané společnosti se tak jedná o náklady v řádech desetitisíců korun ročně. V ojedinělých případech zaměstnavatel uznal škodu na věci zaměstnance, která ovšem nebyla vnímána jako běžná. Jednalo se konkrétně o značkový kožesinový kabát, který byl poškozen v prostorách šatny. Hodnota kabátu přesahovala stanovený limit 10 000,- Kč. Navíc šlo o luxusní oblečení, které je spíše vhodné na večerní akce apod. Výsledkem tedy bylo rozhodnutí o náhradě škody ve výši limitního stropu.

Posledním diskutovaným tématem jsou pracovní úrazy. U nich vzniká škoda, a především nemajetková újma, zejména zaměstnanci. Zaměstnanec pak může být jak po fyzické, tak po psychické stránce limitován ve výkonu další práce. Nemusí se ani jednat o krátkodobý efekt, ale někteří zaměstnanci jsou již znevýhodněni do konce života, nejtragičtější případy pracovních úrazů končí smrtí. V dotčené společnosti do dnešního dne nedošlo ke smrtelnému úrazu. Zaměstnanci ve většině případů byli pouze krátkodobě pracovní neschoptní a nijak je zdravotní stav dlouhodobě neomezil v dalším výkonu jejich povolání. Zaměstnavatel tak nebyl ekonomicky zatížen až v tak velké míře. Byla vyplácena náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti. Náhrada je valorizována dle sazby konkrétního roku. Jiné druhy náhrad, které jsou blíže specifikovány v předchozí kapitole, se ve vybrané korporaci ve sledovaném období nevyskytly. Jelikož se jednalo o citlivý údaj, není bohužel možné přesně vyčíslit náklady společnosti, které byly na tyto případy určeny. Nicméně v teoretické rovině lze zmínit, že mimo tyto náklady musel zaměstnavatel v některých případech vynaložit ještě doplňkové náklady na opatření zástupu za postiženého zaměstnance po dobu jeho neschopnosti. K tomu bylo třeba zveřejnit inzerát prostřednictvím smluvní personální agentury, která si za každou takovou službu účtuje svou smluvní cenu. Jednotlivé ceny se liší

v závislosti na náročnosti pozice a množství přihlášených kandidátů. Zároveň docházelo v mnoha případech k opravám na zařízení, případně k úpravě pracovního prostředí, aby se preventivně předešlo dalším podobným zraněním. Kvalifikovaným odhadem se průměrně s jedním pracovním úrazem pojí náklady zaměstnavatele ve výši 35 000,- Kč (v potaz jsou brány náhrady, zástup, prevence na pracovišti, opravy).

Ekonomickým zatížením by pro zaměstnavatele jistě byl i zaměstnanec, u kterého by na základě šetření byla prokázána nemoc z povolání. Nejen, že tento zaměstnanec není k dispozici pro výkon svého povolání u zaměstnavatele, ale může se jednat dokonce o již bývalého zaměstnance, u kterého se nemoc z povolání projevila až později a bylo prokázáno, že byla spojena s provozem zaměstnavatele. Zaměstnavatel poté hradí jak náhrady za ztráty na výdělnku, tak například i další věcné škody. Zaměstnanec není schopen se často ani sám postarat o svou domácnost, a proto je nucen vynaložit další náklady na zajištění svých základních potřeb (například si hradí služby pečovatelky, donášku nákupů apod.) I tyto výdaje jsou pak předloženy zaměstnavateli, u kterého nemoc z povolání vznikla, k náhradě. Jelikož jde většinou o dlouhodobou záležitost, zaměstnavatel tak musí poskytovat odškodnění i několik let. Problémem se může stát, pokud v provozu dochází ke vzniku nemoci z povolání často. Zaměstnavatel by tak měl činit veškerá vhodná opatření (např. dodržování hygienických nařízení, pravidelné pracovnělékařské kontroly apod.) k tomu, aby tento vznik omezil, jelikož ve svém důsledku může dojít i k uzavření provozu jako zdravotně závadného.

Odškodňování bolesti a náhrady za ztížení společenského uplatnění se určují dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Bolest je přitom chápána jako fyzické, ale i psychické strádání, které vzniklo vlivem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání nebo během léčby. Přitom se posuzuje i míra stresu s tím spojená. U ztížení společenského uplatnění se vyžaduje trvalost změn při uspokojování životních, pracovních, sociálních a vzdělávacích potřeb. Posudek o ztížení se obvykle nevydává dříve než jeden rok po vzniku úrazu, kdy není předpoklad ke zmírnění trvalých následků (Sokol, 2016). Jednotlivým případům jsou pak dle předpisu přiřazeny body, kdy hodnota jednoho bodu je 250,- Kč. Pro příklad se v případě zhmoždění jednoho prstu ruky bez poškození nehtového lůžka v souvislosti s pracovním úrazem jedná o 5 bodů (bod 13.1 přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 276/2015 Sb.) Pokud je například ztíženo společenské uplatnění vlivem omezení pohyblivosti zápěstí lehkého stupně, jde o 300 bodů v případě nedominantní končetiny, 400 u dominantní (bod 8.35 přílohy č. 3 k nařízení vlády č. 276/2015 Sb.) Bolestné je zaměstnanci vypláceno jednorázově.

5. Návrh preventivních opatření proti vzniku škod

Čtvrtá kapitola ukázala, jaké mohou v typické obchodní společnosti, které se zabývá výrobou průmyslových součástek, vznikat škody a jiná nemajetková újma. Zaměřila se na zaměstnance, kteří byli za své jednání odpovědní nejčastěji, ale i na zaměstnavatele. Tato pátá kapitola by pak měla shrnout, jak předejít nejčastějšímu pochybení při práci a jaká preventivní opatření ze strany zaměstnavatele by měla být přijata, aby se zamezilo jakémukoli negativnímu ekonomickému dopadu škod a jiné újmy na provoz zaměstnavatele, ale i na fungování zaměstnance v běžném životě.

Hlavním úkolem, na který by se měla dotčená organizace zaměřit, je provádění častějšího a efektivnějšího školení zaměstnanců. Zejména u výrobních dělníků byla prokázána na základě dotazování nedostatečná znalost prostředí a bezpečnostních pokynů. Na konci každého školení by mělo být na základě testu znalostí vyhodnoceno, zda zaměstnanci předané informace pochopili a správně si je zapamatovali. Testy by poté byly opakovány v pravidelných intervalech, například jednou ročně. Pokud by to bylo možné, motivačním prvkem by mohl být i postih nebo naopak odměna vzhledem k výsledkům. Školení by měl provádět buď přímo vrchní manažer daného úseku nebo pak externí školitel. Bylo vyzváno, že přímý nadřízený jako mistr apod. nemá u svých podřízených dostatečnou pozornost. Ve společnosti je častá praxe, že si mezi sebou zaměstnanci tykají a ke svému přímému nadřízenému tak mají přátelský vztah a nižší respekt.

Mimo pravidelná školení by bylo vhodné zavést pravidelné schůzky manažerů se zástupci zaměstnanců z daného úseku. Zejména ve výrobě je přínosné, pokud přímo zaměstnanci dávají podněty k tomu, jak by mohlo být jejich pracovní prostředí lépe uspořádáno, a to nejen pro efektivnější pracovní výkon a nižší prodlevy, ale i pro prevenci vzniku úrazů přímo na pracovišti. Někteří manažeři výrobu nenavštěvují, a přitom rozhodují o jejím uspořádání a vybavení. Navíc i určení toho, z jakého materiálu je potřebné mít podlahovou plochu, aby nebyla kluzká, je důležité pro nerušený výkon práce. Až polovinu všech úrazů, které vznikly uklouznutím, zavinila nebezpečná podlaha. Na vině byl její havarijní stav, neukotvené rohože nebo mokré chodníky. Pro kontrolu by měl být proveden audit všech podlahových ploch, přechodových oblastí, rohoží koberců, četnosti a postupu úklidu a opatření údržby. Velmi nebezpečné jsou koberce nebo rohože umístěvané u vstupu, které vlivem sněhu a deště ztrácejí své vlastnosti, není o ně dostatečně pečováno, mění svou polohu, vrásní se. Podobným případem jsou i místa okolo vodních fontán na pití pro zaměstnance a v okolí nádrží s kapalinami. Těmto by měla být věnována zvýšená pozornost.

Co se týče úklidu, ten by měl být naplánován na období, kdy se na místě pohybuje co nejnižší počet zaměstnanců, aby podlahy a další plochy dostatečně vyschly. K čištění by rovněž nemělo docházet příliš často, aby se neničily vlastnosti ploch. Zároveň ale úklid nesmí být ani nedostatečný. Použity by měly být adekvátní čisticí prostředky.

Po každé směně by mělo být kontrolováno, zda jsou správně umístěny všechny nástroje, kabely a další předměty, které by mohly znamenat potenciální nebezpečí úrazu, nebo na kterých by mohla vzniknout škoda. Každý zaměstnanec odpovídá za své pracovní místo a vedoucímu směny by měl neprodleně nahlásit jakékoli odchylky od normálu.

Dalším vhodným preventivním opatřením by se mohlo stát již výše zmiňované uzavírání pojistných smluv na odpovědnost při výkonu povolání samotnými zaměstnanci. Ty samy o sobě sice vzniku škody nepředchází, ale plnění z nich je schopné pokrýt náhradu škod. V menší míře je tak zasažen ekonomický život zaměstnance a rovněž zaměstnavatele. Pojišťovně se nahlásí vzniklá škoda, pořídí se požadované dokumenty (například fotografie), případně se na místo vzniku škody osobně dostaví likvidátor škodní události. Po posouzení škody, její výše náhrady a pojistných podmínek poté pojišťovna může poskytnout plnění, které je často spojeno s určitou výší spoluúčasti škůdce.

Větší pozornost by měla být věnována rovněž požární ochraně. Dle výsledků cvičného požárního poplachu bylo patrné, že ne všichni zaměstnanci jsou jasně obeznámeni s povinnou bezpečností při vzniku požáru. Doporučením by bylo pozvat do společnosti školitelky z firmy zajišťující tuto službu externě. Se zaměstnanci by bylo například vhodné osobně projít oblast podniku, ve které se pohybují a upozornit je na to, kde jsou pro ně vhodné únikové východy, na kterých místech jsou přesně umístěny hasicí přístroje apod. Při vzniku zaměstnaneckého poměru sice bylo toto školení provedeno, ale pouze v základním nutném rozsahu, který by v případě skutečně hrozícího nebezpečí požáru byl nedostačující. Zároveň je třeba poučit zaměstnance, kde je jejich shromaždiště před budovou. Dále by autorka doporučila, aby se striktně dodržovalo sledování docházky všech zaměstnanců společnosti včetně manažerů a vedoucích pracovníků. Jen díky této elektronické formě seznamu fyzicky přítomných zaměstnanců na pracovišti by bylo možno zjistit, zda některý z nich nezůstal v hořící budově.

Zaměstnavateli by bylo vhodně doporučit taktéž hloubkový audit současného vybavení kanceláří, včetně kuchyňky, šaten apod. Je možné, že se v některém místě nachází poškozený inventář, jako byl uvedený příklad s kancelářskou židlí. Může se jednat o stoly, ale i věšáky, skříňky, zámky, nebo vadný spotřebič (varná konvice, lednice atd.) U elektrických spotřebičů jsou pravidelně prováděny potřebné revize, dle kontrolního štítku na varné konvici konkrétně jednou za dva roky. Nicméně i mimo tyto revize by některý ze zaměstnanců údržby mohl

procházet v předem daných termínech prostory zaměstnavatele a alespoň laickým pohledem zkontrolovat funkčnost a bezpečnost, i to by mohlo zamezit vzniku škody.

Nevhodné je dle názoru autorky využití velkoprostorové kanceláře (tzv. open space). Ekonomicky je sice její použití pro zaměstnavatele výhodnější, nicméně vlivem hluku a dalších rušivých elementů je pro mnoho zaměstnanců problematické se v takovém prostoru dostatečně soustředit na práci a může tak dojít ke vzniku škod. Typickým příkladem je například účetnictví. Pro výkon pozice účetní by bylo vhodné zajistit samostatnou kancelář. Jedná se o práci, u které je třeba se plně soustředit a nejsou pro ni typické časté schůzky a porady s jinými zaměstnanci. V open space kancelářích je zaznamenáno i vyšší riziko vzniku pracovního úrazu (Neugebauer, 2016). Zaměstnanci v nich dlouhodobě také nejsou spokojeni, jelikož zde nemají vhodné mikroklimatické podmínky. Každý z nich má jinou potřebu větrání, a tomu je nemožné vyhovět. Prostor je také rovnoměrně klimatizován centrálně řízenou klimatizací. Často tak dochází k šíření virových onemocnění napříč celou kanceláří. Pokud bude brána v potaz i dnešní doba působení koronaviru, toto členění kanceláře není nadále doporučováno.

Problematický je z pohledu kontroly dodržování všech bezpečnostních opatření zejména výkon práce z domova, tzv. home office, který se v této době častěji zavádí. Zaměstnavatel by měl pro její využití se zaměstnancem uzavřít dohodu, ve které bude mimo jiné specifikováno i to, jakým způsobem budou zásady BOZP dodržovány, případně bude dohodnuta možnost kontroly ze strany zaměstnavatele po předchozí dohodě právě za tímto účelem.

5.1 Principy řízení strategie BOZP

Zajištění správné bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by se mělo stát důležitým prvkem v řízení podniku. Samo o sobě by mělo být zajištěno i jeho řízení, k čemuž slouží dodržování určitých principů.

Vše vychází od vedoucích pracovníků. Ti by měli každý vzniklý a hlášený pracovní úraz či vznik jiné škody vnímat jako pochybení ve způsobu svého vedení, a to zvláště tehdy, pokud zaměstnanec sám porušil nařízení vedoucího, nebo jednal nebezpečným způsobem při svém pracovním postupu, jenž je ovšem vedoucím tolerován. Vedoucí zaměstnanec tak sám musí přijmout vhodná opatření ke změně svého současného vedení podřízených zaměstnanců. Nejedná se ovšem o preventivní opatření ve smyslu § 105 odst. 5 zákoníku práce, ale o ta opatření, která vedou k zamezení vzniku mimořádných událostí vlivem nesprávného řízení (myšlena je například nedostatečná kontrolní činnost na svěřeném úseku).

Součástí strategie řízení BOZP je angažovanost vedoucích na nejnižších úrovních (mistři, vedoucí oddělení) při vyhledávání a vyhodnocování možných rizik na pracovišti a při stanovení a realizaci opatření k zamezení a předcházení rizik. O výsledcích vyhodnocování musí být srozumitelným způsobem informováni všichni zaměstnanci, a to nejen v termínech pravidelných školení BOZP, ale již při přidělování konkrétní práce nebo při následné kontrole (Neugebauer, 2016).

Závěr

Tématem předkládané bakalářské práce byla odpovědnost za vznik škod v pracovním právu a jejich možné ekonomické dopady na zaměstnance i zaměstnavatele. Cílem práce bylo odlišení pojmů odpovědnosti občanskoprávní a pracovněprávní a uvedení jednotlivých typů odpovědností dle zákona, dále pak na vhodném příkladu obchodní společnosti stanovení možných rizik vzniku škod a návrh preventivních opatření.

První kapitola vymezila základní pojmy na podkladu příslušných právních norem. Popsána byla jak odpovědnost dle občanského zákoníku, tak odpovědnost pracovněprávní upravená zákoníkem práce. Bylo provedeno dělení pracovněprávní odpovědnosti na jednotlivé druhy, subjektivní a objektivní, hmotnou a jiné než hmotné povahy, kolektivní a individuální, a rovněž byly zmíněny funkce odpovědnosti v pracovním právu s důrazem na funkci preventivní, která převládá zejména u zaměstnanecké odpovědnosti. Zaměstnavatel odpovídá za výsledek, neprokazuje se zavinění, a proto je u něj podstatná funkce reparační.

Navazující druhá kapitola se již podrobněji věnovala problematice odpovědnosti zaměstnance za škody. Dělení bylo provedeno stejně jako v zákoníku práce na odpovědnost obecnou a zvláštní. Zvláštní pak zahrnovala odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Již v úvodu kapitoly byla zdůrazněna nutnost prevence vzniku újmy, kdy by zaměstnavatel měl svým zaměstnancům zajistit vhodné a bezpečné prostředí pro výkon jejich práce. Zaměstnanci by měli dodržovat stanovené normy a pracovní postupy a chovat se v prostorách zaměstnavatele v souladu se zákonem tak, aby nedocházelo k bezdůvodnému obohacení nebo vzniku újmy. Jakékoliv porušení či jiné nebezpečí je zaměstnanec povinen hlásit nadřízenému pracovníkovi. Pokud je však nutný bezprostřední zásah, zaměstnanec ho musí učinit, leda by mu bránila důležitá okolnost jako například nedostatečná znalost obsluhy stroje. Odpovědnost zaměstnance za škodu je odpovědností subjektivní, je tedy nutné prokazovat zavinění. Důkazní břemeno nese zaměstnavatel. Co se týče náhrady škody, preferuje se peněžitá náhrada, pokud nelze věc uvést do původního stavu. Pro zaměstnance existuje zákonný limit pro náhradu ve výši čtyřapůlnásobku průměrného výdělku, kterého dosahoval před vznikem škody, leda by škodu zaměstnanec zavinil pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, či by byl prokázán jeho zřejmý úmysl. Poměrně se náhrada škody rovněž snižuje, pokud se na vzniku podílel svým jednáním i zaměstnavatel.

V rámci druhé kapitoly bylo diskutováno uzavírání dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohod o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí v hodnotě nad 50 000,- Kč.

Svěřenými hodnotami se rozumí peníze, ceniny, zboží, materiál a jiné hodnoty, jež jsou předmětem oběhu nebo obratu a zaměstnanec s nimi může sám volně disponovat. Svěřenými věcmi pro výkon práce jsou například nástroje, ochranné pomůcky, mobilní telefon, služební notebook a další. Za vznik škody u těchto druhů odpovědnosti odpovídá zaměstnanec v plném rozsahu, leda by se na škodě podílel i zaměstnavatel.

Ve třetí kapitole bylo stejným způsobem pracováno s odpovědností druhé strany pracovního vztahu – tedy s odpovědností zaměstnavatele za škody. Opětovně bylo využito rozdělení na odpovědnost obecnou a zvláštní. Bylo uvedeno, jak se odlišuje odpovědnost zaměstnavatele od odpovědnosti zaměstnanců, co se týče zavinění, kdy u zaměstnavatele jde o objektivní odpovědnost a zavinění se tudíž nedokazuje. Zaměstnavatel sám často není přímým škůdcem, ale odpovídá za jednání třetích osob. Zatímco obecná odpovědnost zaměstnavatele je odpovědností za porušení právní povinnosti, zvláštní je odpovědností za následky škodní události. Zákon opětovně preferuje uvedení věci do původního stavu, není-li to možné, je přistoupeno k peněžitému plnění.

Do zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele se řadí odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody, kdy zaměstnavatel hradí zaměstnanci i účelně vynaložené náklady. Dalším příkladem zvláštní odpovědnosti je ta za škodu na odložených věcech, která se nahrazuje zaměstnanci v plném rozsahu, pokud zaměstnanec unese důkazní břemeno a jedná se o věc běžně nošenou do zaměstnání, která byla odložena na místě k tomu určenému. Co se týče věcí, které se do zaměstnání běžně nenosí (např. klenoty, větší obnos hotovosti, ale i dopravní prostředek), existuje zákonný limit pro náhradu ve výši 10 000,- Kč. Zaměstnavatel se své odpovědnosti nemůže zprostit umístěním nápisu, že za odložené věci neodpovídá.

Posledním typem je odpovědnost za vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy zaměstnavatel vedle škody nahrazuje i jinou nemajetkovou újmu (např. bolest). Zaměstnavatel se může své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec porušil předpisy, jednal pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky nebo se choval lehkomyšlně. Existuje ale jeden případ, kdy není možné využít žádný liberační důvod, a to tehdy, když se zaměstnanci stane pracovní úraz při odvracení nebezpečí hrozící životu nebo zdraví.

Čtvrtá kapitola se věnovala praktické stránce vzniku škod a jiné nemajetkové újmy ve vybrané korporaci za sledované období jednoho roku. Představila vhodně zvolenou středně velkou obchodní společnost XY, zabývající se průmyslovou výrobou, a na názorných příkladech škod a vzniku pracovních úrazů upozornila na možné problémy v organizaci a existující ekonomické dopady na zaměstnance i zaměstnavatele. Nejvíce se na vzniku škod

podíleli samotní zaměstnanci obchodní společnosti. Z 80 % popsaných případů šlo právě o jejich zavinění. Nicméně by se dalo konstatovat, že větší ekonomický zásah zaznamenal zaměstnavatel. Jednalo se zejména o finanční ztráty, omezení výroby a ohrožení vztahu s klíčovými odběrateli.

Za velmi problematickou byla označena oblast požární ochrany a BOZP a školení zaměstnanců. Na případu cvičného poplachu bylo zjištěno velké pochybení ze strany zaměstnavatele. Po vyhodnocení situace ale zaměstnavatel přistoupil k vhodné nápravě, byli dodatečně proškoleni a otestováni všichni zaměstnanci, revidovány veškeré předpisy, lépe označeny únikové východy a určení odpovědní pracovníci z každého oddělení.

Mezi případy z praxe byly i ty, kdy byly poškozeny nebo ztraceny zaměstnanci svěřené věci. Rovněž byla popsána situace, kdy došlo k finančně nákladnému poškození části stroje. Toto poškození nejvíce ohrozilo běžný chod společnosti. Ke škodám způsobených zaměstnanci by nedocházelo tak často, pokud by byli, obzvláště pracovníci ve výrobě, dostatečně školeni a přezkušováni ze svých znalostí o obsluze strojů a zařízení.

Zaměstnavatel v dotčené společnosti se na vzniku škodných událostí podílel ve sledovaném období pouze z 20 procent. Nejčastěji tak odpovídal za vzniklé pracovní úrazy. Těm by bylo vhodné do budoucna předcházet kvalitnějšími bezpečnostními normami a lepším školením zaměstnanců. Při pracovních úrazech navíc zaměstnavatel hraří nejen náklady na náhradu škody a jiné nemajetkové újmy zaměstnanci, ale musí zajistit plynulý chod svého provozu tím, že na dočasně neobsazené místo najde dostatečnou náhradu. Veškeré potřebné kroky k personálnímu obsazení takto uvolněného místa jsou dalším negativním zásahem do ekonomického chodu společnosti.

Ze zvláštních druhů odpovědnosti se v korporaci objevil případ poškození oblečení o starý kancelářský nábytek a zničení kabátu z důvodu protékající střechy objektu. Do budoucna je třeba dodržovat pravidelné termíny revizí a kontrol veškerého inventáře a vybavení kanceláří, šaten apod. Jen díky nim se dá podobným případům vyvarovat. Velmi nevhodné by například bylo poškození oděvu jednající osoby za klíčového odběratele, proto by bylo třeba dbát i na kontrolu zasedacích místností v objektu. Doporučeno bylo dále rozšíření bezpečnostního kamerového systému i do prostoru šaten výrobních dělníků, jelikož zde v posledním roce došlo ke krádeži hotovosti. Záznam z kamer by jistě napomohl objasnění celé situace a zaměstnavatel by se mohl dožadovat náhrady po skutečném škůdci.

Poslední kapitola poté shrnula možná preventivní opatření proti vzniku dalších škod a pracovních úrazů v dané společnosti. Zejména byla označena za problematickou oblast školení zaměstnanců, řízení vedoucích pracovníků, požární ochrana a údržba prostor výroby,

vstupní haly a kanceláří. Mimo jiné zde bylo dotčeno i téma open space kanceláří a nyní tak hojně využívané práce z domova, u které se obtížně kontroluje dodržování BOZP, a tudíž není nejlepší volbou k výkonu zaměstnání. U home office často dochází mimo jiné k přepracování a vzniku škod z nepozornosti, proto by měla být zaměstnanci umožněna pouze v nejnútnejších případech a neměla by se stávat běžně nabízeným benefitem.

Tato bakalářská práce přinesla shrnutí současného právního stavu odpovědnosti za škody v pracovním právu s přesahem do ekonomické oblasti a vymezení ekonomických dopadů na obchodní společnost jako zaměstnavatele i na soukromý život zaměstnanců. Cíl práce tak byl naplněn. Přínosem pro budoucí využití je zejména poslední část, ve které jsou v hlavních bodech nastíněna možná preventivní opatření, která by mohla být jak vybranou dotčenou korporací, tak i obdobnými společnostmi v odvětví, posouzena a některá z opatření by mohla být zavedena do praxe.

Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy a soudní rozhodnutí

ČESKO. 1992. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 2. 2020].

ČESKO. 1995. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění Nařízení vlády č. 114/2011 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 8. 3. 2020].

ČESKO. 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 4. 2020].

ČESKO. 2012. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 1. 2020].

ČESKO. 2015. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 10. 2020].

ČESKO. 2015. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2345/2015. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 11. 3. 2020]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/146FA66E220A2D2AC12580FA001AE4B0?openDocument&Highlight=0

Publikace a odborné články

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. 2019. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT a kol. 2017. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-667-8.

ČECH, Petr. 2017. *Škoda a její náhrada v novém občanském zákoníku*. Praha: Svaz účetních České republiky, z.s. ISBN 978-80-87367-78-0.

Hamel, K. D. 2018. PREVENTING SLIP AND FALL ACCIDENTS IN THE WORKPLACE. *Risk Management*, 65(5), 30-32, 34-35. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2101226802?accountid=17116>

KOČIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. 2015. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer, 143 s. 104 otázek & odpovědí z praxe. ISBN 978-80-7478-813-0.

- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. 2016. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-616-6.
- LAVICKÝ, a kol. 2014. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-529-9.
- MACHAČ, Martin. 2014. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 144 s. ISBN 978-80-2650-266-1.
- NIELSEN, Ruth. 2013. *EU labour law*. 2. edition. Copenhagen: DJØF Publishing. ISBN 8757425663.
- NEDBÁLEK, Karel. 2017. *Újma, škoda v ČR a SR: praktický nástin výpočtu*. Slušovice: Monument. ISBN 978-80-88143-11-6.
- NEUGEBAUER, Tomáš. 2016. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-106-4.
- SOKOL, Miloš, František VOREL, Martin DOBIÁŠ a Tomáš VOJTÍŠEK. 2016. *Odškodnění bolesti a trvalých následků u pracovních a nepracovních úrazů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-610-1.
- SOUŠKOVÁ, Milena. 2014. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica. 275 s. ISBN 978-80-245-2067-4.
- VALENTOVÁ, Klára a kol. 2018. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-534-3.

Ostatní zdroje

- FETTER, Richard. 2017. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odloženém dopravním prostředku. In: *EPRAVO.CZ* [online]. EPRAVO.CZ, a.s. [cit. 22.10.2020]. ISSN 1213-189X. Dostupné z:
<https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-zamestnavatele-za-skodu-zpusobenou-zamestnanci-na-odlozenem-dopravnim-prostredku-106066.html>
- ČERNÁ, Kristýna. 2019. K problematice zjišťování nemoci z povolání. In: *EPRAVO.CZ* [online]. EPRAVO.CZ, a.s. [cit. 22.10.2020]. ISSN 1213-189X. Dostupné z:
<https://www.epravo.cz/top/clanky/k-problematice-zjistovani-nemoci-z-povolani-109439.html>

Bibliografie

TOMŠEJ, Jakub. 2018. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3471-2.