

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu
v konkrétním podniku**

Alexandra Volšíková

© 2011 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Alexandra Volšíková

obor Veřejná správa a regionální rozvoj - Cheb

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu v
konkrétním podniku**

Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Rozbor současného právního stavu
4. Právní stav v J e d n o t ě, spotřební družstvu v Tachově
5. Závěr
6. Seznam použitých zdrojů
7. Přílohy

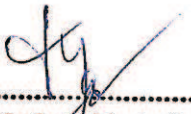
Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

1. Zákoník práce č. 262/2006 Sb., 6. vydání, vydal Anag
2. POKORNÝ Milan, HOCHMAN Josef - Odpovědnost za škody v právu občanském a pracovním, 3. vydání
3. Pracovní řád J e d n o t a, spotřební družstvo v Tachově a dodatek č. 1
4. <http://www.aditus.cz/hmotna-odpovednost-nahrada-skody.php>
5. <http://www.podnikatel.cz/clanky/za,estnanec-nemusi-vzdy-hradit-skodu/>
a další literatura po dohodě s vedoucí bakalářské práce

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2011



Vedoucí katedry





Děkan

V Praze dne: 19. 2. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu v konkrétním podniku" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2011



Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za odborné vedení při zpracování této bakalářské práce a za její trpělivost. Dále bych ráda poděkovala předsedovi spotřebního družstva Jednota, Ing. Františku Buchovi, za vstřícný přístup při poskytování informací důležitých pro mou bakalářskou práci a všem zaměstnancům družstva za jejich ochotu a čas, který věnovali vyplnění dotazníku.

Druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu v konkrétním podniku

Kinds of employees' liability for damage in a specific company

Souhrn

Bakalářská práce v teoretické části specifikuje a vymezuje druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu podle platných zákonných norem v roce 2010. Podkladovými právními normami byly Občanský zákoník, zákon č. 40/1964 Sbírky a Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sbírky. V druhé části, praktické, jsou takto vymezené a specifikované odpovědnosti za škodu aplikované na podmínky Jednoty, spotřebního družstva v Tachově. Byl proveden rozbor vnitropodnikových norem a dokumentů. Dále bylo provedeno dotazníkové šetření. Cílem dotazníku bylo zjištění znalostí zaměstnanců družstva v oblasti odpovědnosti za škodu. Z výsledků provedených rozborů a dotazníkového šetření jsou v závěru práce předloženy vedení družstva návrhy ke zvýšení znalostí zaměstnanců ve zpracovávané oblasti odpovědnosti zaměstnanců za škodu a pozměňující návrhy některých vnitropodnikových norem a dokumentů. Některá navržená opatření mají preventivní povahu.

Summary

The thesis in its theoretical part specifies and allocates kinds of employees' liability for damage pursuant to legislation in force in 2010. The ground legal standards are Civil Code, Act No. 40/164Sb. and Labour Code, Act. No. 262/2006 Sb. In its second, practical, part, the specified and allocated liabilities for damage are applied to Jednota, spotřební družstvo (consumer co-operative society) in Tachov. Internal rules and documents were analyzed. Next a questionnaire was performed. The aim of the questionnaire was examination of the employees' knowledge concerning the liability for damage. The analysis and the questionnaire resulted in suggestions to improve the employees' knowledge of the issue. The suggestions and amendments to the internal rules and regulations were presented to the management of the society. Some of the suggestions are of a preventive nature.

Klíčová slova: zaměstnanec, odpovědnost zaměstnance za škodu, škodní událost, náhrada škody, dohoda o odpovědnosti za škodu, inventarizace

Keywords: employee, employee's liability for damage, event causing damage, compensation, liability for damage agreement, stock-taking

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika	10
3. Rozbor současného právního stavu.....	11
3.1 Odpovědnost za škodu v Občanském zákoníku	12
3.1.1 Obecná odpovědnost.....	12
3.1.2 Odpovědnost za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání.	14
3.1.3 Odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům.	14
3.1.4 Odpovědnost za škodu způsobenou provozem dopravních prostředků a odpovědnost za škodu způsobenou provozem zvláště nebezpečným.....	15
3.1.5 Odpovědnost za škodu způsobenou na vnesených nebo odložených věcech.....	16
3.1.6 Náhrada škody	17
3.1.7 Shrnutí odpovědnosti za škodu v Občanském zákoníku	18
3.2 Odpovědnost za škodu v Zákoníku práce	19
3.2.1 Prevence – předcházení škodám	19
3.2.2 Obecná odpovědnost.....	21
3.2.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	22
3.2.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	22
3.2.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	24
3.2.6 Inventarizace	25
3.2.7 Vznik a zánik dohody o odpovědnosti zaměstnance za škodu	26
3.2.8 Náhrada škody	27
3.2.9 Shrnutí odpovědnosti za škodu v Zákoníku práce	28
4. Právní stav v Jednotě, spotřebním družstvu Tachově.....	29
4.1 Pracovní smlouva.....	29
4.2 Dohoda o společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.....	30
4.3 Dohoda o odpovědnosti za schodek – individuální	32
4.4 Svěřené předměty	33
4.5 Vnitropodnikové normy družstva	34
4.5.1 Pracovní řád družstva.....	34

4.5.2 Směrnice č. 2/2007 – Inventarizace majetku	37
4.6 Dotazníkové šetření	39
4.7 Shrnutí právního stavu v Jednotě, spotřebním družstvu v Tachově	45
5. Závěr	47
6. Seznam použitých zdrojů.....	49
7. Příloha.....	51

1. Úvod

S druhy odpovědnosti za škodu se ve svém životě setkáváme jak v osobní, tak pracovní oblasti. Uvědomuje si, zač jsme odpovědní? Jaká právní norma ošetřuje naši odpovědnost za škodu jako občana, a která norma upravuje zase odpovědnost za škodu jako zaměstnance? Lze předcházet takovým škodám?

Jednota, spotřební družstvo v Tachově, je maloobchodní regionální síť. Zabývá se prodejem potravin a smíšeného zboží. Zaměstnává přibližně 250 pracovníků, kteří pracují na jednotlivých provozovnách družstva, výrobně lahůdek, ústředí družstva, dopravě a údržbě. Každý z těchto zaměstnanců má jistou odpovědnost. Některý má odpovědnost za svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat. Jiný má odpovědnost za ztrátu svěřeného předmětu a někteří zaměstnanci by se měli řídit obecnou odpovědností a předcházet škodám.

U tohoto zaměstnavatele je oblast odpovědnosti za škodu jakéhokoliv druhu jednou z klíčových oblastí pracovněprávního vztahu.

Z tohoto důvodu byla jako téma bakalářské práce zvolena oblast pracovního práva a druhy odpovědností za škodu zaměstnanců. Jedná se o obsáhlou problematiku, která je podceňovanou ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Hlavním druhem odpovědnosti za škodu v družstvu je odpovědnost za svěřené hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Tato odpovědnost je uplatňována zejména po provedené inventarizaci na provozovnách družstva a výrobně lahůdek. Vyčíslení inventarizace nebývá vždy s příznivým výsledkem. Takový výsledek není ku prospěchu ani jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu.

2. Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je vymezení a specifikování druhů odpovědnosti zaměstnanců za škodu. Tohoto cíle bude dosaženo rozбором vnitropodnikových norem Jednoty, spotřebního družstva v Tachově, a platných právních norem České republiky v roce 2010.

Rozbory právních norem České republiky platných v roce 2010 a vnitropodnikových norem družstva budou použity jako podklady pro dílčí cíle.

Hlavním cílem, který bude vycházet z rozboru právních norem ČR a vnitropodnikových norem Jednoty, je návrh opatření směřující ke snížení nutnosti uplatňování náhrad za způsobenou škodu nebo ztrátu předmětu. Tato opatření by měla zvýšit účinnost prevence. Za takové opatření lze považovat dostatečnou informovanost zaměstnanců v oblasti odpovědnosti za škodu a kvalifikovaně zpracované vnitropodnikové normy. Vnitropodnikové normy jsou určitým návodem pro zaměstnance jak postupovat při vzniklých pracovních situacích.

Dílčím cílem bude zjištění znalostí pracovníků družstva v oblasti jejich práv a povinností vyplývajících z odpovědnosti za škodu. K zjištění znalostí bude provedeno dotazníkové šetření. Dotazník bude statisticky zpracován a vyhodnocen. Ze získaných údajů bude provedena predikce znalostí pracovníků a na jejím základě budou zaměstnavateli navržena opatření, která by měla být v souladu s dalšími cíli bakalářské práce.

3. Rozbor současného právního stavu

Odpovědnost za škodu v právním řádu České republiky ošetřují dvě právní normy, Občanský zákoník a Zákoník práce. Tyto normy mají v oblasti odpovědnosti za škodu základ v Ústavě České republiky, čl. 2, odstavec 4: „ Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“¹⁾

Občanský zákoník upravuje odpovědnost za škodu v občanskoprávní oblasti. Zejména pak v oblasti majetkových vztahů. Vytváří ochranu vlastnických práv fyzických osob a právnických osob. Definuje postihy při porušení osobních vztahů, ohrožení života, zdraví a jiných nehmotných statků a zahrnuje také princip náhrady škody a princip předcházení škodám.

Oproti tomu Zákoník práce upravuje odpovědnost za škodu vyplývající z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Rozlišuje odpovědnost dvojího typu. Odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli a odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci při výkonu práce. Odpovědnosti za škodu jsou dále v Zákoníku práce specifikovány podle způsobu vzniku škody nebo předmětu, na který se odpovědnost vztahuje.

Tématem bakalářské práce je vymezit a specifikovat druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu, proto bude vycházet z ustanovení Zákoníku práce, který je v pracovněprávních vztazích speciálním zákonem pro problematiku pracovněprávní oblasti.

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je řešena v každém pracovněprávním vztahu v rámci pracovní smlouvy. Uzavřením pracovní smlouvy mezi účastníky pracovního poměru jsou zaměstnanci svěřeny hodnoty pro plnění jeho pracovních povinností. Jedná se o povinnosti vyplývající z pracovního poměru, z dohody o práci vykonávané mimo pracovní poměr nebo při plnění pracovních příkazů nařízených vedoucími pracovníky zaměstnavatelem.

V oblasti odpovědnosti za škodu platí ve většině případů presumpce viny. Osoba, která škodu nezpůsobila a je předpokládána jako škůdce, má na své straně důkazní břemeno, musí prokázat, že ke škodě došlo zcela nebo částečně bez jejího zavinění.

¹ Ústava České republiky, odstavec 4, článek 2, strana 5

3.1 Odpovědnost za škodu v Občanském zákoníku

Jak již bylo řečeno, Občanský zákoník upravuje odpovědnost za škodu v oblasti občansko-právních vztahů, zejména pak v oblasti majetkové. Občanský zákoník obecně praví, že: „Každý je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí.“²⁾

Z uvedené citace lze odvodit důraz, který je kladený na preventivní jednání a chování. Zákon příkazuje povinnost chovat se preventivně.

Prevence vzniku odpovědnosti za škodu a následná náhrada škody je tématem velmi obsáhlým v rámci praktického života. Vždyť toto téma je zahrnuto v souboru občanskoprávních norem, tak pracovněprávních normách.

Občanský zákoník rozlišuje několik druhů odpovědností za škodu. Obecnou a dále specifické druhy, které se nazývají případy zvláštní odpovědnosti.

3.1.1 Obecná odpovědnost

Občanský zákoník, § 420, odstavec první říká: “ Každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právních povinností.“³⁾. Obecná odpovědnost za škody vychází z předpokládaného protiprávního jednání. Protiprávní jednání může být vědomé nebo nevědomé.

Je třeba upřesnit, co je považováno za protiprávní úkon. Z obecné znalosti práva lze obecně definovat, že se jedná o projev vůle osoby fyzické nebo právnické, který je v rozporu s platnými zákonnými normami. Nutno doplnit, že projev vůle právnické osoby je zprostředkován příjemci tohoto projevu vůle jinou fyzickou osobou, která je zprostředkováním pověřena. Pověřenou osobou může být každý zaměstnanec, osoba, která byla pověřena zastupováním právnické osoby na základě jmenování, zvolení nebo plné moci. Zplnomocněna k zastupování právnické osoby může být osoba fyzická, která není zaměstnancem. Takovými zplnomocněnci jsou externí pracovníci, například advokáti.

²⁾ Občanský zákoník a související předpisy, zákon č. 40 / 1964 Sb., § 415

³⁾ POKORNÝ, M., Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, strana 51

Za protiprávní úkon nelze považovat ten úkon, který byl proveden na základě právních norem spojených s výkonem určité funkce nebo povolání. Výkonem takové funkce, povolání, které se může jevit jako protiprávní úkon je například vykonavatel soudní exekuce.

Za protiprávní úkon nelze též považovat úkon při výkonu práva, to znamená, že ten kdo má právo, jej může uplatňovat. Dovolávat se, svého práva může na příslušných orgánech, ale i soudním vymáháním práva. V případě, že při takovém výkonu práva vznikne jiné osobě újma, nemusí jej osoba oprávněná nahradit.

Dalšími úkony, které nelze považovat za protiprávní, je jednání v nutné obraně nebo při jednání v krajní nouzi.

Obecná odpovědnost v Občanském zákoníku stanoví obecně osobu, která může škodu způsobit. Jedná o právnickou osobu nebo fyzickou. Dále se může jednat o osobu pověřenou.

Pověřenou osobou je osoba zmocněná k zastupování jiné osoby v jejích záležitostech. Zastupování pověřenou osobou je prováděno na základě plné moci, delegování nebo jmenování.

Tyto pověřené osoby za způsobenou škodu nejsou odpovědné, ale není dotčena jejich odpovědnost vyplývající z pracovněprávního vztahu nebo jiné uzavřené dohody či smlouvy.

Tato odpovědnost dále definuje provozní činnost a možné následky této činnosti, v případě vzniku škody způsobené provozní činností nebo v souvislosti s výkonem provozu činnosti.

Je zde uplatňována obecná presumpce viny. Osoba, která škodu nezpůsobila a byla označena za škůdce, musí dokázat, že škoda nevznikla jejím zapříčiněním nebo, že byla způsobena z důvodu neodvratitelné události.

3.1.2 Odpovědnost za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání.

Tento druh odpovědnosti řeší odpovědnost za škodu způsobenou osobami nezletilými, osobami stíženými duševní poruchou a osobami, které se uvedou do stavu, kdy nemohou ovlivnit své jednání.

Osoby nezletilé nebo osoby stížené duševní poruchou, které způsobí škodu, jsou za následky škody odpovědny jen v případě jejich schopnosti ovládat své jednání a schopnosti uvědomit si následky takového jednání ve stejném rozsahu jako jejich právní zástupci.

Pokud jsou tyto schopnosti nezletilého nebo osoby stížené duševní poruchou omezeny je za jejich jednání odpovědný právní zástupce, který má nad svěřenou osobou vykonávat dohled.

Právním zástupcem je rodič, případně osoba určená soudem jako právní zástupce. Právním zástupcem může být právnická osoba, zdravotnické nebo sociální zařízení. Za osoby nezletilé a stížené duševní poruchou je odpovědná daná právnická osoba i přesto, že dohled vykonává pracovník příslušného zařízení. Ten je odpovědný zaměstnavateli a není zproštěn odpovědnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu.

Osoba, která se do stavu, kdy není schopna ovládat své jednání, přivedla svým zaviněním a způsobila škodu, je za vznik škody způsobené v takovém stavu plně odpovědna stejnou měrou jako osoba, která ji do tohoto stavu záměrně přivedla.

3.1.3 Odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

„Porušení dobrých mravů musí být soudem v daném čase a na daném místě vždy zjištěno podle objektivního kritéria s přihlédnutím ke všem okolnostem konkrétního případu.“⁴⁾ Z citace lze odvodit neexistenci konkretizující právní normy s ustanovenými dobrými mravy. Dobré mravy jsou považovány za nepsanou zásadu právního systému České republiky. Lze předpokládat větší tíhu důkazního břemene na poškozeném. Poškozený musí dokázat svou újmu. Škůdce, osoba, která škodu způsobila, předloží důkazy ke zproštění odpovědnosti. V případě této odpovědnosti je důkazní břemeno na obou stranách sporu.

⁴ POKORNÝ, M., Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, strana 83

3.1.4 Odpovědnost za škodu způsobenou provozem dopravních prostředků a odpovědnost za škodu způsobenou provozem zvlášť nebezpečným.

Tato odpovědnost řeší odpovědnost provozovatelů dopravních prostředků. Provozovateli těchto prostředků mohou být jak osoby fyzické tak právnické. Odpovědnost za škodu se týká škody vzniklé při provozu motorových vozidel, motorových plavidel a letadel. Osoba provozující takový prostředek je odpovědná za škodu způsobenou poškozenému na zdraví a věcech. Dále také odpovídá za škodu, která vznikne odcizením nebo ztrátou věci při škodní události a to v případě, že poškozený nemůže z důvodu škodní události se o své věci postarat. Zde lze jako příklad uvést autonehodu, kdy účastník nehody je v bezvědomí a není schopen se postarat o své věci.

Dojde-li k provozu dopravního prostředku bez vědomí provozovatele nebo jeho odcizení odpovídá za škodu vzniklou jeho provozem osoba, která jednala bez vědomí provozovatele. Provozovatel ovšem musí mít své dopravní prostředky zajištěny proti neoprávněnému nakládání s nimi. Pokud zajištění není dostatečně provedeno, podílí se provozovatel na způsobené škodě stejným dílem jako osoba, která neoprávněně provozovala dopravní prostředek.

Pokud uživatel dopravního prostředku, zejména hromadné osobní dopravy, odloží věc v tomto prostředku, není provozovatel odpovědný za její ztrátu nebo poškození. Za ztrátu nebo poškození je provozovatel odpovědný pouze v případě, že k ní došlo v důsledku provozu dopravního prostředku. Modelovou situací pro tento případ je odložení zavazadla v autobuse hromadné dopravy, tramvaji nebo trolejbusu. Zde musí uživatel, cestující hromadné dopravy, kontrolovat své věci sám.

Vznikne-li škoda působením více dopravních prostředků, které provozují různí provozovatelé, jejich díl škody se určí na základě jejich zavinění škodní události.

V případě, že provozovatel přemístí svůj dopravní prostředek za účelem opravy na jiné místo, které nemůže zabezpečit proti neoprávněnému provozování, je za tento prostředek odpovědný podnik, který opravu provádí.

3.1.5 Odpovědnost za škodu způsobenou na vnesených nebo odložených věcech

Odpovědnost za škodu na vnesených nebo odložených věcech je řešením škodní události ve vztahu mezi provozovatelem zařízení a fyzickou osobou, vlastníkem věci.

Odpovědnost za škodu způsobenou na vnesených věcech má provozovatel dočasného ubytovacího zařízení (hotel, motel, hostel a další podobná ubytovací zařízení), do kterého byla věc vnesena.

Odpovědnost za škodu způsobenou na odložené věci, která byla umístěna do prostoru vyhrazeného pro jejich ukládání provozovatelem zařízení je na straně provozovatele. Takovým zařízením jsou šatny, odkládací boxy prodejen, garáže, hlídaná parkoviště, úschovny zavazadel apod.

Zproštění odpovědnosti za škodu způsobenou na věci vnesené nebo věci odložené nelze provést jednostranným úkonem provozovatele, že za odložené nebo vnesené věci nenesou odpovědnost.

Pokud jsou provozovateli dočasného ubytovacího zařízení svěřeny cennosti, jako jsou šperky a ceniny do úschovy, nese provozovatel odpovědnost za ně pouze do výše stanovené prováděcím předpisem. Zde je stanovena souhrnná cena za všechny cennosti do výše 5000,- Kč

Způsobí-li škodu na věcech vnesených nebo odložených pracovník zařízení, je náhrada škody takových věcí poškozenému přiznána v plné výši. Škoda je taktéž hrazena v plné výši provozovatelem za věci odložené, které převzal do úschovy.

Poškozený se musí domáhat náhrady škody bezprostředně u provozovatele zařízení, nejpozději však do 15 dnů po dni, kdy zjistil škodní událost.

3.1.6 Náhrada škody

Náhrada škody se poškozenému provádí v peněžních jednotkách, ale může též požádat o náhradu škody uvedením do předcházejícího stavu. Předcházejícím stavem je stav, který byl před škodní událostí.

Je-li škoda způsobena více škůdci, provádí náhradu škody stejným dílem a bez rozdílu. Soudní rozhodnutí může určit náhradu škody škůdcům podle jejich podílu na vzniku škody.

Pokud škůdce odpovídá za škodu způsobenou jinou osobou, pracovníkem, pověřenou osobou, může uplatnit náhradu škody dodatečně po konkrétní osobě na základě pracovně-právního vztahu nebo jiné uzavřené dohody či smlouvy.

Za škodu, kterou si poškozený způsobil částečně sám, odpovídá poměrnou částí zavinění. Škodu, která vznikla zcela jeho zaviněním, nese v plné výši.

Výše škody je stanovena podle hodnoty věci, předmětu, v době vzniku škodní události.

Dojde-li při škodní události ke škodě na zdraví, má poškozený nárok na jednorázové odškodnění, bolestné a náhradu za ztížené společenské uplatnění. Výši takové náhrady je stanovena společnou vyhláškou Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva sociálních věcí a práce. Obsahem této vyhlášky je stanovení „..... výše, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech.“⁵⁾

Dojde-li při škodní události ke smrti poškozeného nebo jejím následkem, jsou stanoveny zákonnými normami náhrady jednorázového odškodnění pozůstalých osob. Nárok na toto odškodnění přísluší manželce, manželovi, dítěti, rodiči, sourozenci a osobě blízké žijící ve společné domácnosti. Výše náhrady pozůstalým osobám se pohybuje v rozmezí od 85000 Kč do 240000 Kč.

⁵ Občanský zákoník a související předpisy, § 444, odstavec 2, strana 35

Náhradu škody lze též uplatnit při trvalých následcích škodní události, a to ve formě důchodu. Při jeho výpočtu se vychází z průměrného výdělku poškozeného před poškozením.

Taktéž lze uplatnit náhradu škody při pracovní neschopnosti poškozeného, která činí rozdíl mezi nemocenskou dávkou a průměrným výdělkem poškozeného.

Náhradu škody lze snížit soudním rozhodnutím. Při tomto rozhodnutí soud přihlíží k povaze škodní události a bere na zřetel osobní a majetkové poměry škůdce. Snížení náhrady škody lze provést pouze v případech neúmyslného zavinění.

3.1.7 Shrnutí odpovědnosti za škodu v Občanském zákoníku

Odpovědnost za škody v Občanském zákoníku lze považovat za obecnou normu upravující chování a jednání. Občanský zákoník je normou vymezující chování fyzických osob a právnických osob v souladu se zákonnými normami. Občanský zákoník se prolíná se Zákoníkem práce. Toto propojení je patrné ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec, jakožto pověřená osoba, způsobí škodu a zaměstnavatel nese tíhu odpovědnosti, zaměstnanec nikoliv.

Zaměstnanec je postihnutelný. Zaměstnavatel se může domáhat náhrady škody na zaměstnanci v rámci jejich pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní vztahy jsou řešeny Zákoníkem práce. V porovnání s Občanským zákoníkem je Zákoník práce specifickou normou, která se ovšem v některých případech prolíná s Občanským zákoníkem.

3.2 Odpovědnost za škodu v Zákoníku práce

Odpovědnost za škodu Zákoník práce řeší ve dvou paralelních rovinách. V rovině odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli a ve druhé rovině odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci při výkonu práce.

Obě jmenované roviny jsou vzájemně oddělené a přesto provázané v rámci práv a povinností jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Zákoník práce odpovědnost za škodu řeší v části nazvané náhrada škody. Je zde řešena prevence, předcházení škodám, odpovědnost zaměstnance za škodu v obecné rovině a specifických oblastech. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je taktéž vymezena obecně a ve specifických oblastech pracovněprávního vztahu.

Historicky je odpovědnost za škodu nedílnou součástí vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Existence zaměstnávání a odpovědnosti za škodu je souběžná. Odpovědnost stejně jako pracovní vztahy dříve neměly základ v písemných právních normách, jako je tomu dnes. Byly uplatňovány zvyklostní normy práva.

Do roku 2006 byla odpovědnost za škodu nazývána hmotnou odpovědností. Toto označení se zachovalo mezi zaměstnanci až do dnešní doby. Se zaměstnancem byla uzavřena smlouva o hmotné odpovědnosti. Porušení této smlouvy bylo považováno za trestný čin podle Zákona 140/1961 Sbírky § 132. Smlouva o hmotné odpovědnosti byla porušena při zjištění rozdílu, manka, v inventarizaci majetku a svěřených hodnot. Novelizací § 132 zákona 140/1961 Sb. zrušila.

§ 132 se týkal rozkrádání majetku v socialistickém vlastnictví a byl trestným činem, za který škůdci hrozil trest odnětí svobody. Trestní sazba se pochybovala od 6 měsíců až po 15 let podle toho zda škoda byla způsobena úmyslně nebo z nedbalosti, a dále zda škodu způsobil jednatel nebo organizovaná skupina. Pro hlavní organizátory skupiny a veřejné činitele, kteří zneužili svého postavení, byla trestní sazba nejvyšší, 8 až 15 let.

3.2.1 Prevence – předcházení škodám

Základem hlavy II. Zákoníku práce je stanovení práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance. Tyto práva a povinnosti vyzývají účastníky pracovního vztahu k preventivnímu

chování, k zajištění neškodního stavu pracovního prostředí. Na předcházení škodám jsou povinni se podílet zaměstnavatel i zaměstnanec. Každý v rámci svých možností.

Zaměstnavateli je přiznáno právo k provádění preventivních opatření před vznikem škody formou osobní prohlídek zaměstnanců. Prohlídky lze provádět při vstupu na pracoviště a odchodu z něj. Dále může zaměstnavatel provádět kontrolu vnášených předmětů z důvodu bezpečnosti, aby nedošlo k vnesení předmětu, který by mohl způsobit škodu. Kontrolu smí zaměstnavatel provádět též při odchodu zaměstnance z pracoviště jako opatření před odnášením majetku zaměstnavatele. Kontrolu formou osobních prohlídek smí provádět pouze osoba zaměstnatelem pověřená a stejného pohlaví jako je osoba kontrolovaná.

Prevenční povinností zaměstnavatele je vytvoření vhodných pracovních podmínek zaměstnancům tak, aby bylo zamezeno vzniku případné škody. Tato oblast je širokým spektrem možných variant problémů. „Zaměstnavateli je uloženo, aby zajistil svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní povinnosti bez ohrožení zdraví a majetku.“⁶⁾ Bezpečnost práce a ochrana zdraví je podrobněji popsána v zákoně č. 309/2006 Sb.

„Součástí obecné pracovně právní prevence je povinnost zaměstnance počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení.“⁷⁾ V ustanovení předcházení škodám Zákoníku práce jsou zaměstnanci ukládány povinnosti, způsob chování při ohrožení zdraví pracovníků, majetku a povinnosti proti bezdůvodnému obohacení. Lze nalézt shodu s Občanským zákoník v § 249.

Zaměstnanci je dále uložena povinnost oznámit nadřízenému pracovníkovi nevyhovující pracovní podmínky a hrozící škodu. V případě hrozící škody je zaměstnanec povinen škodě zabránit.

⁶⁾ BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 646

⁷⁾ BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 647

3.2.2 Obecná odpovědnost

§ 250 Zákonníku práce říká, že: „Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“⁸⁾ Z citovaného paragrafu lze vyvodit, kdy dojde ke vzniku obecné odpovědnosti. Obecná odpovědnost vzniká při porušení pracovních povinností a v přímé souvislosti s ním, při vzniku škody a při zavinění ze strany zaměstnance.

Obecná odpovědnost by měla být ošetřena v pracovních smlouvách, zejména v pracovní náplni a vnitropodnikových nařízeních a směrnicích, se kterými by měl být zaměstnanec řádně seznámen v den uzavření pracovního poměru a nástupu do zaměstnání.

Zaměstnanec musí být poučen o svých povinnostech při výkonu pracovních úkolů a činností souvisejících s výkonem pracovního poměru tak, aby nedocházelo ke vzniku škody. Takové proškolení zaměstnance lze považovat za preventivní opatření. Lze tedy obecně říci, že nebude-li zaměstnanec konat protiprávně, bude jednat v souladu s vnitropodnikovými normami, nedojde ke vzniku škody.

Zákonník práce rozlišuje obecnou odpovědnost podle způsobu zavinění škody. Škoda může být úmyslná nebo nedbalostní a dále podle účasti zaměstnance na vzniku škody.

Úmyslná škoda může být způsobena přímo nebo nepřímo a nedbalostní způsobení škody je buď vědomé či nevědomé.

Při prokazování zavinění škody a míry zavinění zaměstnancem je tíha dokazování na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí dokázat zaměstnanci, že způsobil škodu, rozsah škody a míru jeho zavinění, zda se na vzniku škody podílel sám nebo více osob.

Lze konstatovat, že obecná odpovědnost je vázána na vnitropodnikové normy, které mají vycházet z platných norem České republiky. Základním kamenem podnikových norem je Zákonník práce. Předpokladem k jejich dodržování jsou ovšem dobré mravy každého zaměstnance.

⁸⁾ JAKUBKA, J., Zákonník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010, strana 359

Není však opomenuta možná míra zavinění škody zaměstnavatelem. Pokud dojde v takovém případě ke vzniku škody, je odpovědnost zaměstnance za škodu omezena.

3.2.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je jedním ze zvláštních případů odpovědnosti za škody. Lze ji také nazvat jako „odpovědnost za nesplnění oznamovací povinnosti a povinnosti zakročit.“⁹⁾

Ve své podstatě ukládá tato odpovědnost povinnost zaměstnanci předcházet škodám a upozornit zaměstnavatele na možnost vzniku škody.

Zaměstnanec není odpovědný za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil v situaci ohrožující jeho život nebo zdraví a při činnosti, která vedla k zabránění škody na svěřených hodnotách, pokud sám tuto situaci nezavinil.

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody má preventivní účinek a dává zaměstnanci možnost upozornit na nedostatky v zajištění bezpečnosti svěřeného majetku, pokladní hotovosti, cenin všeho druhu v takovém rozsahu, že při neodstranění závad může zaměstnanec odstoupit od hmotné odpovědnosti a tudíž nebyť odpovědným za případnou vzniklou škodu. Odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti je nutné provést písemnou formou.

3.2.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je nejčastěji uplatňovaná odpovědnost zaměstnance za škodu. Odpovědnost za škodu vyplývá z uzavřené písemné dohody o hmotné odpovědnosti, kterou zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem v den uzavření pracovněprávního vztahu.

⁹⁾ BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 656

Dále je nutné si upřesnit pojem svěřené hodnoty. Podle Zákoníku práce § 252 odst. 1 jsou za svěřené hodnoty považovány: „ hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny“¹⁰⁾. Toto je pouze část takto svěřených hodnot. Lze říci, že se jedná o oběžná aktiva společnosti, se kterými zaměstnanec při výkonu svých pracovních povinností hospodaří a nakládá. „Charakteristickým znakem svěřených hodnot, který umožňuje jejich odlišení od ostatních hodnot je jejich určení pro oběh anebo obrat a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou jsou svěřeny nakládat a hospodařit; na základě tohoto druhu odpovědnosti tedy zaměstnanec nemůže odpovídat kupříkladu za svěřený dopravní prostředek, vybavení kanceláře apod., neboť nejde o hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu.“¹¹⁾

U této odpovědnosti se zavinění zaměstnance nedokazuje, je ze zákona předpokládána presumpce zavinění jednotlivce nebo kolektivu. Povinností zaměstnavatele je dokázat, že vznikl schodek na svěřených hodnotách a existenci dohody o odpovědnosti.

Zaměstnavatel dokládá vznik schodku vyčíslením rozdílu inventarizace svěřených hodnot. Za vyčíslený rozdíl inventarizace zodpovídají všichni zaměstnanci, kteří mají uzavřenou dohodu o odpovědnosti za škody.

Odpovědnosti za škodu se zaměstnanec může zprostit, dokáže-li, že schodek vznik zcela nebo z části bez jeho zavinění.

Dále může zaměstnanec od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit a to tehdy, upozorní-li zaměstnavatele písemně na nevyhovující pracovní podmínky (například chybějící trezor pro ukládání cenin, nedostatečné zabezpečení skladových prostor apod.) a zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů neodstraní závady, na které byl zaměstnancem písemně upozorněn.

Odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti lze provést písemně.

¹⁰⁾ JAKUBKA, J., Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010, strana 362

¹¹⁾ BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 659

3.2.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Tato odpovědnost je také zvláštní případ odpovědnosti za škodu, kdy jsou zaměstnanci svěřeny hodnoty, které nemusí vyúčtovat, ale odpovídá za jejich ztrátu. „Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů.“¹²⁾ Předměty jsou zaměstnanci svěřeny na základě písemného potvrzení.

Pokud hodnota svěřených předmětů přesahuje 50 000 Kč, smějí být svěřeny zaměstnanci pouze na základě uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Hodnota takto svěřených předmětů může být upravována, navyšována, nařízením vlády České republiky. Tato dohoda musí být uzavřena pouze se zaměstnancem plnoletým. Plnoletost v České republice je stanovena od věkové hranice 18-ti let.

Zaměstnavatel nemůže předat výše uvedené předměty pracovnímu kolektivu, ale výlučně jednotlivci, který bude za ně odpovědný. Tudíž zde neexistuje kolektivní odpovědnost

Zproštění odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je možné jestliže zaměstnanec prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Například odcizení svěřeného předmětu při vloupání do řádně zabezpečených prostorů nebo odcizení při nedbalostním nedodržení pracovních bezpečnostních předpisů.

Odpovědnost za svěřené předměty předpokládá zavinění zaměstnance, jemuž byly předměty svěřeny. Ten se může zprostit odpovědnosti, dokáže-li, že škoda vznikla zcela bez jeho zavinění nebo jen částečně. Důkazní břemeno je na straně zaměstnance. „Zaměstnavatel má podle pracovněprávních předpisů nárok na náhradu případné škody.“¹³⁾ Výše náhrady případné škody se řídí principem skutečné hodnoty předmětu.

Při ukončení pracovněprávního vztahu je zaměstnanec povinen vydat svěřený předmět zaměstnavateli ve stavu odpovídajícím. Odpovídající stav je stav plynoucí z běžného užívání předmětu.

¹² BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 671

¹³ JAKUBKA, J., Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010, strana 367

3.2.6 Inventarizace

Inventarizace je důležitým nástrojem při zjišťování schodku na svěřených hodnotách zaměstnanci. Správnost inventarizace se dokazuje při soudním řešení náhrady škody za svěřené hodnoty. Tuto správnost musí prokázat zaměstnavatel.

Inventarizace svěřených hodnot se řídí zákonem o účetnictví. Inventarizaci je nutné provést minimálně jedenkrát ročně pro potřeby roční účetní závěrky účetního období. Dále se inventarizace provádí periodicky nebo průběžně.

Na základě dohody o individuální odpovědnosti za škodu je nutné provést inventarizaci vždy: „při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při přeložení zaměstnance, při skončení pracovního poměru.“¹⁴⁾

U dohody o společné, kolektivní, odpovědnosti však výjimky existují. Stejně jako u individuální odpovědnosti, se provádí inventarizace: „při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty, jestliže dohody o odpovědnosti zanikají, dochází-li k přechodu na jinou práci nebo ke změně místa výkonu práce.“¹⁵⁾ Pokud se výše uvedené situace týkají vedoucího pracovníka hmotně odpovědného kolektivu a jeho zástupce, je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci, pokud není schopen prokázat schodek jiným způsobem. Zaměstnanci, kteří nejsou vedoucími pracovníky hmotně odpovědného kolektivu, musí o provedení inventury ve výše uvedených případech požádat. Pokud inventarizaci nepožadují, jsou hmotně odpovědní za případný vyčíslený schodek při nejbližší inventarizaci.

Při inventarizaci je zjišťován skutečný, fyzický stav svěřených hodnot, majetku a účetních závazků. Zjištěné skutečnosti jsou zapisovány do inventurních soupisů. Tyto inventurní soupisy jsou v zákoně označovány jako průkazné účetní záznamy.

Zjištěný fyzický stav je porovnán s účetní evidencí. Následně je vyčíslen rozdíl, schodek. Schodek, který vznikl z nižšího skutečného stavu hodnot, než jsou hodnoty evidované, nazýváme mankem. Schodek, který vznikl z vyššího skutečného stavu hodnot, než jsou hod-

¹⁴ POKORNÝ, M., Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním, strana 294

¹⁵ BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 671

noty evidované, nazýváme přebytkem. K náhradě je předepisováno manko na svěřených hodnotách. Přebytek je zaevidován do účetní evidence.

3.2.7 Vznik a zánik dohody o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Dohoda o odpovědnosti zaměstnance za škodu není uzavírána na všechny druhy pracovních činností a předměty potřebné k výkonu této činnosti. Pracovní činnosti, která vyžaduje uzavření dohody, jsou specifikovány zaměstnavatelem ve vnitropodnikových směrnících a řádech. Zákoník práce předpokládá existenci dohody o odpovědnosti zaměstnance za škodu u svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Dohoda o odpovědnosti zaměstnance za škodu je uzavřena v den vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnancem a převzetím svěřených hodnot na základě inventarizace. Uzavřením dohody o odpovědnosti za škodu zodpovídá zaměstnanec za způsobenou škodu, schodek, v plném rozsahu bez omezení.

Dohoda smí být uzavřena s osobou, která nejpozději v den podpisu dohody o odpovědnosti dosáhla 18-ti let. Dohoda se uzavírá písemnou formou. Jiná forma uzavření dohody o odpovědnosti je neplatná.

Je-li dohoda o odpovědnosti uzavřena s více zaměstnanci na jednom pracovišti, odpovídají za schodek všichni zaměstnanci podle jejich výše odpovědnosti. Vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce jsou ze svého pracovního postavení považováni za zaměstnance více odpovědné za schodek, tudíž náhrada schodku bude vyšší. V takovém kolektivu je nutné uzavřít dohodu o odpovědnosti s každým členem tohoto kolektivu samostatně.

U společné odpovědnosti za schodek v pracovním kolektivu je inventarizace svěřených hodnot prováděna vždy při změně vedoucího pracovníka a jeho zástupce. Dále se může inventarizace provést při změně ostatních členů pracovního kolektivu na základě jejich žádosti o provedení inventarizace.

Dohoda o odpovědnosti zaniká ukončením pracovněprávního vztahu, převedením zaměstnance na jiné pracoviště, kde nehospodáří s oběžným majetkem společnosti a odstoupením od dohody o odpovědnosti, a to vždy po provedení inventarizace svěřených hodnot.

Odstoupení od dohody o odpovědnosti za škodu může zaměstnanec provést písemně při neodstranění závad, které mu znemožňují hospodařit a nakládat se svěřenými hodnotami tak, aby zajistil jejich bezpečí. Na tyto závady musí zaměstnanec zaměstnavatele upozornit písemně a zaměstnavatel má lhůtu, kdy do 15 kalendářních dnů musí závady odstranit.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů smí být uzavřena pouze s osobou plnoletou, přičemž plnoletosti mohla dosáhnout v den podpisu této dohody. Plnoletost v České republice je zákonem stanovena na 18 let. Dohoda musí být uzavřena písemně nejdříve v den uzavření pracovního poměru nebo v den kdy byl zaměstnanec na pracoviště přeřazen. Pokud toto není splněno, je dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů neplatná. Předmět, který byl zaměstnanci svěřen, nepodléhá vyúčtování a je předáván na základě potvrzení.

„Nesprávná je praxe zaměstnavatelů uzavírat při každé inventuře nové dohody o odpovědnosti, protože inventarizace nevede k zániku dohody o odpovědnosti.“¹⁶⁾

3.2.8 Náhrada škody

Náhradu škody je zaměstnanec povinen nahradit ve skutečné výši a musí být plněna v peněžních jednotkách. Zákon též umožňuje odčinit škodu uvedením věci do stavu předešlého. Což je možné pouze v omezené míře. Nelze takto nahradit zboží, materiál. Náhradu škody uvedením věci, předmětu, do stavu předešlého lze uplatnit v případech škody vzniklé porušením obecné odpovědnosti.

V případě škody vyplývající z obecné odpovědnosti způsobené nedbalostí nesmí požadovaná náhrada převýšit čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance – škůdce před škodní událostí.

V případě úmyslné škody, která byla zaměstnavateli způsobena v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek, může zaměstnavatel uplatnit náhradu škody v plném rozsahu včetně náhrady ušlého zisku. Při odpovědnosti za škodu způsobené z části zaměstnava-

¹⁶⁾ JAKUBKA, J., Zákoník práce a stručný komentář k 2010, strana 98

telem hradí zaměstnanec pouze poměrnou část škody. Pokud za škodu zodpovídá více zaměstnanců, škodu hradí poměrnou částí každý zaměstnanec, který se na vzniku škody podílel.

Při stanovení výše náhrady škody při nesplnění povinností k jejímu odvrácení se přihlíží k okolnostem, které zabránily zaměstnanci splnit dané povinnosti. Zaměstnanci nelze předepsat k úhradě škodu vyšší než je trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. Přihlíží se taktéž k možné míře zavinění ze strany zaměstnavatele.

Při vzniku škody na hodnotách svěřených zaměstnanci je škoda hrazena v plné výši. Zaměstnanec, který má uzavřenou individuální dohodu o svěřených hodnotách, které musí vyúčtovat, hradí škodu sám v plném rozsahu.

Kolektiv zaměstnanců, kteří mají uzavřenou dohodu o společné, kolektivní odpovědnosti za svěřené hodnoty, které jsou povinni vyúčtovat, hradí škodu společně. „Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucí a jeho zástupce se započítá ve dvojnásobné výši.“¹⁷⁾

Tento podíl vypočtený jednotlivým řadovým pracovníkům může být roven jejich průměrnému měsíčnímu výdělku. Pokud se takto celé manko nevyrovná, jsou vedoucí pracovník a zástupce vedoucího tohoto kolektivu podle poměru svých hrubých výdělků povinni škodu uhradit.

3.2.9 Shrnutí odpovědnosti za škodu v Zákoníku práce

Zákoník práce ve své jedenácté části detailně popisuje jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu, kterou může způsobit zaměstnanec svému zaměstnavateli a naopak. Je zde popsáno preventivní chování obou účastníků pracovněprávního vztahu, možné druhy odpovědností za škodu, jejich vznik, řešení, zjištění a možnost uplatnění náhrady škody poškozenému.

¹⁷ BĚLINA, M., Zákoník práce a komentář, strana 671

Druhy odpovědnosti zaměstnanců za škodu jsou tedy obecná odpovědnost, odpovědnost za nesplněné povinnosti, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

4. Právní stav v Jednotě, spotřebním družstvu Tachově

Jednota, spotřební družstvo v Tachově je regionální maloobchodní síť prodejen s potravinami. Zaměstnává přibližně 250 zaměstnanců. Z povahy své podnikatelské činnosti lze odvodit důležitost odpovědnosti zaměstnanců za svěřené hodnoty.

Příkladová studie se bude zabývat rozбором pracovní smlouvy, dohody o odpovědnosti, dohody o svěřených hodnotách až po všeobecnou informovanost zaměstnanců, která bude zjištěna pomocí dotazníkového šetření.

4.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva družstva je standardizovaný dokument. Tato pracovní smlouva je uzavírána se všemi nově nastupujícími pracovníky družstva bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Pracovní smlouva se odvolává na Zákoník práce ve třech odstavcích.

V odstavci 17 je uvedeno, že byl zaměstnanec seznámen s ustanovením o právech a povinnostech zaměstnance, které vyplývají z pracovního poměru v souladu s ustanovením zákoníku práce. Taktéž v odstavci 18 se pracovní smlouva odkazuje na ostatní práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru a řídí se Zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy. Bylo by vhodné v odstavcích 17 a 18 konkretizovat odkazy ustanovení Zákoníku práce a uvést jejich stručný popis.

Oproti výše uvedeným odstavcům 17 a 18 je odstavec 19 konkrétnější. Přímo poukazuje na § 37 Zákoníku práce. Tento paragraf se týká dodatečných informací obsahu pracovního poměru. Za takové doplňující informace poskytované zaměstnavatelem lze považovat pracovní náplň, individuální smlouvu o výši mzdy a dodatky.

Bude navrženo přesné doplnění a rozepsání práv a povinností zaměstnance vyplývající z obecné odpovědnosti, § 250 a práva a povinnosti vyplývající z odpovědnosti za nesplnění povinností k odvrácení škody, § 251. Tato ustanovení v pracovní smlouvě družstva zcela chybí, přesto, že jsou závazná pro každého zaměstnance bez ohledu na to, zda s ním bude uzavřena dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Zaměstnavatel takto předejde sporům se zaměstnancem v případě, kdy předmětem jejich střetu bude chování zaměstnance, které je v rozporu se Zákoníkem práce a jinými pracovní právními předpisy. Pokud jsou takovými pracovní právními předpisy vnitropodnikové normy družstva, je nutné zaměstnanec seznámit s jejich obsahem a předat mu jejich plné znění. Převzetí normy se doporučuje stvrdit podpisem zaměstnance na pracovní smlouvě nebo na kartě zaměstnance.

4.2 Dohoda o společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách

Tato smlouva je uzavírána s členy pracovního kolektivu provozovny. V případě družstva se jedná provozovny, kde pracuje více než jedna prodavačka. Dohoda je uzavírána při podpisu pracovní smlouvy, samostatně s každým členem kolektivu. Dohoda je standardizovaným dokumentem.

V prvním článku nazvaného převzetí hmotné odpovědnosti za schodek je specifikováno, jakých svěřených hodnot se tato dohoda týká. Částečně je citován § 252, odst. 1. Specifikace svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je doplněna o obaly.

Obaly jsou do dohody zahrnuty správně, je však nutné upřesnění ve smyslu, že se jedná o obaly zálohované a vratné. Obalem je kartonová krabice, která není předmětem obratu nebo oběhu družstva, potažmo provozní jednotky.

Dále je v tomto článku uvedena doba trvání dohody o odpovědnosti za hodnoty svěřené, za které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Článek druhý dohody o společné odpovědnosti stanoví základní povinnosti účastníků dohody. Obsahuje závazek zaměstnavatele, že zajistí zaměstnanci vhodné pracovní podmínky pro plnění pracovních úkolů bez ohrožení zdraví a majetku, a dále že zajistí opatření k od-

stranění závad. Dohoda odkazuje na srovnání s § 248 Zákoníku práce. Navrhuje se doplnění konkrétního odstavce. Jedná se o odstavec 1, § 248.

Ve druhém článku jsou dále uvedeny prevenční činnosti zaměstnance. Zde se zaměstnavatel odvolává na § 240, odst. 3 Zákoníku práce. § 240 se týká omezení u pracovních cest a odstavec 3 neobsahuje. Z kontextu je zřejmé, že se jedná o chybu špatného odkazu a upozorňuje na nutnost správných odkazů u takto závažných dokumentů. Paragraf, který je zaměněn s výše uvedeným § 240, je § 249, odst. 3.

Zbývající odstavce druhého článku jsou doplňující informace o povinnostech zaměstnanců, jako je povinnost řádně vést administrativu, předepsané výkazy a hlášení, závazek jejich součinnosti při inventarizaci. Dále se zde ukládá vedoucím pracovníkům kolektivu povinnost seznámit kolektiv s výsledkem inventarizace.

Článek třetí je nazván odpovědnost za schodek a jeho obsahem je závazek zaměstnance uhradit schodek, manko, které bude zjištěno při inventarizaci a to v takovém podílu, který mu bude vypočten podle zákonných ustanovení s přihlédnutím k pracovnímu zařazení zaměstnance v kolektivu s odvoláním na § 260 Zákoníku práce.

Dále článek třetí vysvětluje výpočet podílu náhrady škody, jeho souvislost s hrubým výdělkem za rozhodné období, započtení dvojnásobné výše výdělku vedoucího a zástupce vedoucího pracovníka a vyšší možné předepsané škody řadovým pracovníkům.

V tomto článku je dále uvedena povinnost zaměstnavatele provést inventarizaci při změně v odpovědném kolektivu ve funkci vedoucího kolektivu a jeho zástupce. Dále sděluje možnost provedení inventarizace při odchodu řadových odpovědných členů pracovního kolektivu na základě jejich písemné žádosti o provedení inventarizace. Zde se dohoda odkazuje na § 254, odstavec 2. Opakovaně došlo k chybě při odkazování, protože možnost požádat o provedení inventury mají odpovědní zaměstnanci podle odstavce 3 výše uvedeného paragrafu.

Třetí článek ještě obsahuje ustanovení o škodě, kterou zaměstnanec zavinil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Toto ustanovení lze považovat za doplňkové, neboť se na ně nevztahuje ustanovení § 252, ale § 250 Zákoníku práce. Toto ustanovení by mělo být součástí pracovní smlouvy, protože škodu porušením

pracovních povinností mohou způsobit i zaměstnanci, kteří nemají uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti.

Článek čtvrtý, závěrečná ustanovení je ve srovnání se vzory dohod o odpovědnosti dostupných na internetových stránkách rozšířený o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Jsou zde uvedeny odkazy na § 248 až 264. Jako samostatný odstavec je zde vyznačena povinnost zaměstnance seznamovat se průběžně s novými předpisy, o kterých je bude zaměstnavatel informovat. Jak bylo již uvedeno v komentáři k článku druhém, je vhodné sjednocení práv a povinností obou zúčastněných stran, zaměstnavatele a zaměstnance, do jednoho článku. Povinnost zaměstnance se seznamovat s novými předpisy je rovněž vhodné uvést v pracovní smlouvě.

V posledním článku dohody o hmotné odpovědnosti jsou uvedeny podmínky odstoupení odpovědných zaměstnanců od dohody o odpovědnosti za schodek. Odstoupení od dohody o odpovědnosti by mělo být součástí článku třetího, který je nazván odpovědnost zaměstnance za schodek.

Vedení družstva bude upozorněno na nepřesnosti dohody v odkazech na jednotlivé paragrafy Zákoníku práce a považuje za vhodné uvést doplňující informace pro upřesnění. Uspořádání dohody je nepřehledné a snadno může dojít ke zbytečným nedorozuměním a sporům. Články dohody postrádají z části jednotnou koncepčnost a je nutné doplnění chybějících údajů k právům a povinnostem účastníků dohody.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty obsahuje ustanovení, které postrádá pracovní smlouva. Z jejich obecné povahy by bylo vhodnější tato ustanovení uvést v pracovní smlouvě. Údaje uvedené v dohodě jsou v souladu se Zákoníkem práce.

4.3 Dohoda o odpovědnosti za schodek – individuální

Dohoda o individuální odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je stejným dokumentem jako dohoda o společné odpovědnosti za schodek. Je uzavírána se zaměstnanci, kteří jsou na pracovišti sami, to znamená, že na provozovně družstva má výkon práce pouze jeden pracovník.

V rozboru této dohody by docházelo k opakování již řečeného z výše uvedeného rozboru dohody o společné odpovědnosti za hodnoty. Je nutné upřesnit, že ve třetím článku odpovědnosti zaměstnance za schodek jsou vyjmuty odstavce zabývající se společnou odpovědností za schodek.

V závěru bude vedení družstva upozorněno na nutnost opravy chybně uvedených odkazů, doplnění práv a povinností vyplývajících pro účastníky z uzavřené dohody o odpovědnosti, a jejich sjednocení do jednoho článku dohody.

4.4 Svěřené předměty

Nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty jsou zaměstnanci předány na základě zápisu předmětu do karty zaměstnance. Převzetí je zaměstnancem v kartě stvrženo jeho podpisem. Karty zaměstnanců jsou založeny v osobním spise každého zaměstnance na personálním oddělení.

Předměty, které byly zaměstnanci předány k užívání, musí na konci pracovního poměru vrátit, pokud to jejich životnost a míra opotřebení umožňují.

Předměty, které nejsou vráceny, musí zaměstnanec uhradit. Zde je možné náhradu škody uplatnit v peněžních jednotkách, ale též uvedením do stavu před škodou, ztrátou. Předmět, věc, lze nahradit fyzicky jiným předmětem stejných parametrů a funkcí.

Zaměstnavatel provádí inventarizaci svěřených předmětů při pravidelných inventarizacích hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Při inventarizaci je vyhotoven inventarizační zápis.

Inventurní zápis je proveden na základě inventarizace tohoto majetku a jeho součástí je inventarizační soupis těchto předmětů včetně předmětů, které jsou v užívání všech zaměstnanců provozovny.

Za tyto předměty zodpovídá vedoucí dané provozovny, pracoviště. Převzetí stvrzuje svým podpisem na inventarizační zápis a soupis. Což je ovšem v rozporu s § 255, neboť svěřený předmět, tj. nástroje, ochranné pracovní prostředky, smí být svěřeny pouze jednomu

zaměstnanci, který s nimi může v rámci plnění svých pracovních úkolů nakládat a zajistit je proti ztrátě.

V kolektivu pracovníků by se jednalo o kalkulačky, štítkovací kleště a další drobné předměty. Ty však nejsou vydávány konkrétnímu pracovníkovi, ale vedoucímu provozovny, který je vydává pracovníkům provozovny k výkonu jejich práce. Praxe na provozovnách družstva je taková, že tyto předměty jsou volně přístupné všem pracovníkům, kteří je potřebují.

Ustanovení zákona splňuje pouze to pracoviště, kde má místo výkonu práce pouze jeden pracovník.

Za předměty svěřené se nepovažuje kancelářský nábytek, zařízení provozovny, stroje (nářezový stroj, hnětací stroj, velkoobjemové pánve), automobily. Tyto předměty, přestože převyšují hodnotu 50 000 Kč, nemohou být svěřeny jedné konkrétní osobě, jelikož ta s nimi nemá možnost volně disponovat a zajistit jejich zabezpečení. Zde je rozpor proti právním normám

4.5 Vnitropodnikové normy družstva

V družstvu je odpovědnost za škody ošetřena ve dvou vnitropodnikových normách. První normou je Pracovní řád a druhou je Směrnice družstva č. 2 vydaná v roce 2007.

4.5.1 Pracovní řád družstva

Pracovní řád družstva je vnitropodnikovou normou, která je v analyzované podobě platná od roku 2003. Obsahuje ustanovení Zákoníku práce, vznik pracovního poměru, změny pracovního poměru, skončení pracovního poměru. Dále ustanovení o pracovní kázní, ve kterém je zaměstnanec nabádán k udržování dobrého jména zaměstnavatele a chování v mezích slušného chování. Další část je věnována pracovní době a čerpání dovolené na zotavenou. Následuje ustanovení o závodní zdravotní péči, mzdě, překážkách v práci, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pracovních podmínkách žen a mladistvých. Jedenáctá část je odpovědnost za škodu, a za ní jsou ještě uvedeny stížnosti, oznámení, podněty zaměstnanců, pracovní spory.

Ustanovení o odpovědnosti za škodu v pracovním řádu družstva se v prvním odstavci zabývá předcházení škodám. K tomuto ustanovení je družstvem vydán dodatek č. 1 ze dne 18. 3. 2004. Tento dodatek zcela nahrazuje znění 40. odstavce. Jeho obsahem je právo zaměstnavatele provádět kontrolu vnášených a vynášených předmětů na pracoviště a popřípadě vykonávat prohlídky zaměstnanců. Jsou zde uvedeny podmínky provedení osobní prohlídky.

Prohlídku může provést pouze osoba stejného pohlaví jako je osoba kontrolovaná, nesmí být ponižována lidská důstojnost kontrolovaného a při prohlídce musí být dodržovány právní předpisy o ochraně osobní svobody. Kontrolu může zaměstnavatel provést ve skříňkách. Tyto skříňky jsou určeny k odkládání věcí, které si zaměstnanec na pracoviště vnáší a z něj odnáší. Je zde upřesněno, kdo je zaměstnavatelem pověřen provádět tyto kontroly.

V analyzovaném dodatku č. 1 je chybně uveden odkaz na § 170 odstavec 3 Zákoníku práce. Zřejmě u zaměstnavatele nedošlo k aktualizaci tohoto dodatku. Vedení družstva by mělo zaktualizovat tuto vnitropodnikovou normu. V tomto případě se jedná o § 248, odstavec 2.

Dalším odstavcem ustanovení odpovědnosti za škodu je odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu. Tento odstavec informuje o povinnosti zaměstnance vyúčtovat ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty a dále o jeho zodpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu. Za tyto předměty se považují nástroje, ochranné prostředky a jiné podobné předměty.

Dále je uvedeno, že zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do stavu, kdy není schopen ovládat své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za způsobenou škodu a taktéž za ni zodpovídá zaměstnanec, který škodu způsobí úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanskému soužití.

Dalším bodem odstavce je výše náhrady škody způsobené nedbalostním zaviněním a to ve výši čtyřapůlnásobku měsíčního výdělku škůdce před vznikem škody. Je zde uvedena výjimka u škody úmyslně způsobené a škody způsobené pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, kdy lze po škůdci uplatnit náhradu škody a jiné škody, například náhradu ušlého zisku.

Ve druhém a třetím bodě je v případě úmyslné škody a škody způsobené v opilosti nebo jiných návykových látek uvedeno, že bude uplatněna škoda. Podle autorky, zde chybí důležité slovní spojení, uplatnění náhrady škody v plné výši.

Ve čtvrtém bodě je jednáno o výši náhrady škody. Jsou zde uvedeny odkazy na paragrafy Zákoníku práce, které neodpovídají aktuálnímu znění. Zaměstnavatel by měl takovátto ustanovení při změnách Zákoníku práce aktualizovat.

Závěrečný odstavec ustanovení odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu sděluje zaměstnanci, kdy mu bude sdělena výše náhrady škody. Uvádí se zde, že zaměstnanci oznámí škodu zaměstnavatel zpravidla do jednoho měsíce. Tento termín není možné v praxi, v družstvu, dodržet. Pokud je inventura provedena na počátku měsíce dubna měl by být zaměstnanec spraven o výši škody počátkem měsíce května. To však není technicky možné z důvodu neprovedené měsíční účetní uzávěrky, která se provádí po 15. dni v novém měsíci a následně je vyčíslena případná škoda. Navrhuje se provést změnu časového úseku pro sdělení výše škody zaměstnanci, např. neprodleně, v nejbližším možném termínu.

Dále je zde pojednáváno o uznání závazku zaměstnance nahradit škodu a o způsobu úhrady tohoto závazku. Uznání je prováděno uzavřením písemné dohody s poznámkou, že další zvláštní dohody není třeba již uzavírat, jestliže byla škoda již uhrazena.

V tomto odstavci není popsáno zajištění závazku zaměstnance, který ukončil pracovní poměr v družstvu. V praxi je zajištění závazku u bývalého zaměstnance ošetřeno notářským zápisem, ve kterém bývalý zaměstnanec svůj dluh uzná co do výše a předmětu a je sjednán způsob úhrady. Ve většině případů se jedná o splátkový kalendář. V případě, že není splátkový kalendář dodržen, předává družstvo pohledávku za bývalým zaměstnancem k řešení právnímu zástupci družstva.

Dalším ustanovením pracovního řádu je odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Zde je popsán stav, kdy zaměstnavatel odpovídá za škodu, která vznikne zaměstnanci při výkonu jeho pracovních povinností a kdy za škodu neodpovídá. Dále je zde řešena odpovědnost zaměstnavatele za odložené věci a povinnost zaměstnance při pracovním úrazu.

Pracovní řád je nutné aktualizovat podle platných právních předpisů. Odkazy a paragrafy Zákoníku práce, se doporučují nahradit citacemi ustanovení Zákoníku práce v plném znění a doplnit jej o komentář tak, aby byly zaměstnancům srozumitelné.

V odstavci nazvaném předcházení škodám nejsou uvedeny další povinnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu. Je zde citován pouze jeden odstavec. Je nutné pro objektivnost pracovního řádu uvést povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci takové pracovní podmínky, které mu umožní řádné plnění jeho pracovních povinností bez ohrožení zdraví a života pracovníka a majetku. Dále v tomto odstavci není uvedena povinnost zaměstnance počínat si tak, aby předešel vzniku škod na zdraví, majetku, a aby nedošlo k bezdůvodnému obohacení. Byla shledána absence povinnosti zaměstnance zakročit v případě vzniku škody. Zcela je zde opomenuto právo zaměstnance upozornit nadřízené pracovníky na nevyhovující pracovní podmínky k zajištění bezpečí svěřených hodnot.

4.5.2 Směrnice č. 2/2007 – Inventarizace majetku

Tato směrnice vymezuje základní zásady pro provádění inventarizace v účetní jednotce. Úvodní ustanovení pojednává o povinnosti družstva provádět inventarizaci majetku na základě zákonných norem. Dále jsou zde uvedeny druhy inventarizovaného majetku a způsob provedení inventury (dokladové, fyzické).

V ustanovení II. jsou popsány kroky inventarizace a druhy prováděných inventur podle druhu jejich účelu. Družstvo provádí inventury řádné, předávací a mimořádné.

Inventura řádná je běžnou inventurou periodickou a průběžnou, předávací a mimořádná se provádějí na základě žádosti hmotně odpovědných pracovníků provozoven.

Ustanovení III. pojednává o plánování inventur a postupu při jejich provádění. IV. ustanovení zahrnuje informace o dílčí inventarizační komisi. Ustanovení VI. rovněž informuje zaměstnance o inventurních soupisech.

V ustanovení VII. nazvaném inventurní rozdíly je uveden způsob postupu při vyčíslení inventurního rozdílu, schodku. Schodek je rozdíl mezi skutečným stavem a účetním stavem.

Dále je zde uvedeno, že inventurní rozdíl je uveden v peněžních jednotkách a popřípadě navíc v jednotkách množstevních. Zde se navrhuje upřesnění, že v množstevních jednotkách je možné inventurní rozdíl vyčíslit pouze u provozoven, které mají skladovou evidenci vedenou přes informační systém. Nelze vyčíslit inventurní rozdíl v množství na provozovně, která vede pouze ruční evidenci příjmů zápisem do sešitu. Na těchto provozovnách je možné vyúčtovat inventurní rozdíl pouze v peněžních jednotkách.

Ve směrnici je uvedena povinnost pracovníků provozní jednotky, na které byla inventarizace provedena, písemně se vyjádřit ke zjištěnému schodku. Zdůvodnit vznik schodku. V tomto ustanovení se opakuje 30 denní lhůta na vyčíslení výše rozdílu což v některých případech nelze technicky provést a zaměstnavatel se dostává do časové tísně. Zákon zde nestanoví lhůtu, ale lze předpokládat, že obě zúčastněné strany chtějí práva a povinnosti uplatnit v co nejkratším možném termínu.

V tomto ustanovení je dále uvedena možnost námitek proti provedení inventarizace, které může vznést hmotně odpovědný kolektiv nebo jednotlivec do 7 dnů od provedení inventarizace. Rozhodnutí o provedení opravné inventarizace přísluší předsedovi družstva.

Předmětem ustanovení VIII. jsou inventarizační zápisy. Jedná se o popis vyhotovení zápisu, uvedení osob, které zápis podepisují. Dále jsou zde uvedeny doklady, které musí být jeho součástí a v neposlední řadě jmenování inventarizační komise, datum vyhotovení zápisu a další náležitosti související s provedením inventarizace.

Ustanovení IX. se týká provádění oprav v inventarizačním zápisu. Závěrečné ustanovení obsahuje proces uchování písemností, které se řídí směrnici družstva o archivaci a další informace o možnosti povolení výjimek a odchylek od směrnice. Výjimky a odchylky může povolit pouze předseda družstva.

Poslední ustanovení o inventurních rozdílech se doporučuje rozdělit do tří částí. Na obecnou část, která by se týkala obou druhů provozních jednotek, a v dalších dvě části věnovat specifickým rysům podle vedení skladové evidence na provozovně.

V současné době vedoucí ekonomické skupiny ve spolupráci s vedoucím inventarizačního oddělení provádějí revizi této směrnice a rozšiřují ji o další přínosná ustanovení, jako je výpočet podílu na schodku odpovědných členů kolektivu.

4.6 Dotazníkové šetření

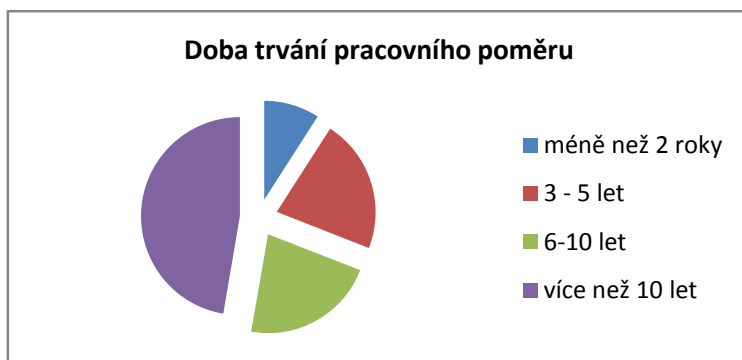
Bylo provedeno dotazníkové šetření v řadách zaměstnanců družstva. Dotazník byl složen ze sedmi otázek. Dotazovaný měl zaškrtnutím označit odpověď, která nejlépe vystihovala jeho zkušenost, znalost. Dotazník byl rozeslán na provozovny družstva s průvodním dopisem o zachování anonymity odpovídajícího.

Dotazníkem bylo osloveno 100 respondentů z řad pracovníků provozních jednotek, prodejen. Což znamená, že dotazník mohl vyplnit každý třetí pracovník. Zpět bylo vráceno 55 dotazníků, to je 55% účast.

Nejprve byla zjišťována délka pracovněprávního vztahu zaměstnanců v družstvu. Byly vymezeny čtyři doby trvání pracovního vztahu. Podle tohoto kritéria byly následné odpovědi zpracovány s cílem zjistit, zda zaměstnanci při delší době trvání pracovního poměru mají stále znalosti o odpovědnosti za škody, nebo se tato informace postupem času vytrácí. Z výsledků pak lze odvodit, zda je třeba zaměstnance v průběhu trvání pracovního poměru opětovně v oblasti odpovědnosti za škody proškolenat.

Z odpovídajících respondentů 5 pracovníků bylo v pracovním poměru s družstvem méně než 2 roky, 12 pracovníků pracovalo v Jednotě 3-5 let, dalších 12 pracovalo v Jednotě 6-10 let a 26 pracovníků pracovalo v družstvu více než 10 let. Jedná se o pestrý vzorek pracovníků (viz graf č. 1).

Graf č. 1: Doba trvání pracovního poměru



Zdroj: vlastní zpracování

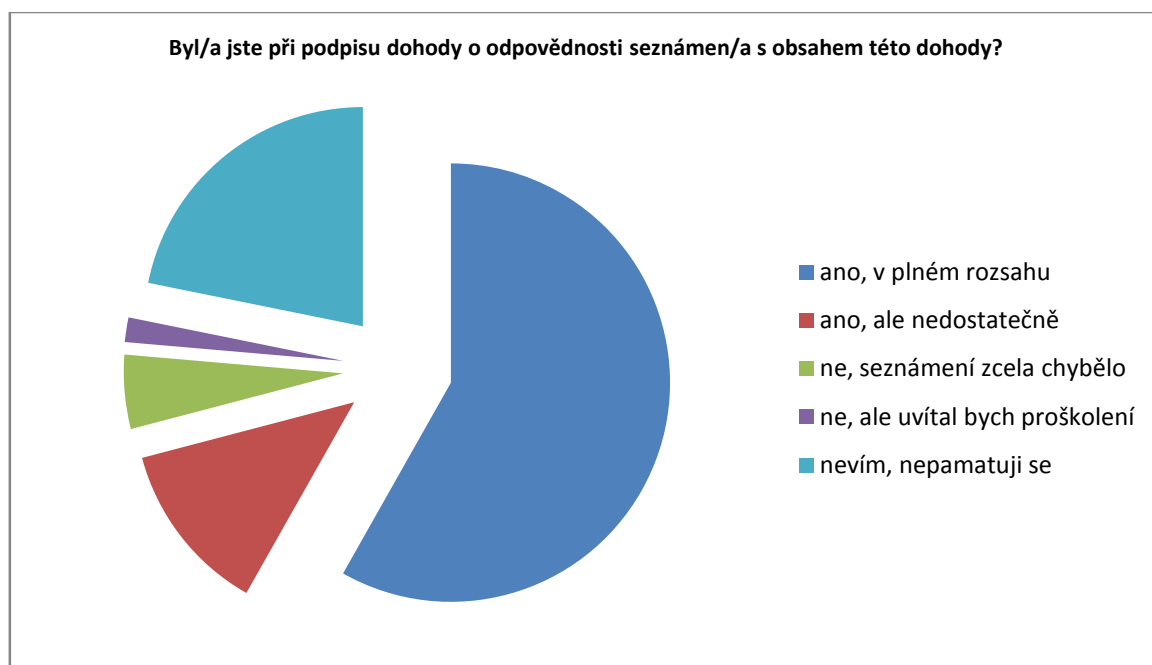
Další otázkou dotazníku byl dotaz na to, zda mají oslovení pracovníci uzavřenou hmotnou odpovědnost. 54 pracovníků odpovědělo, ano. Pouze 1 pracovník, který je v pracovním

poměru 6-10 let odpověděl neví. Ze zjištěného nelze vyvozovat žádné adekvátní závěry, jelikož se mohlo jednat pouze o opomnění, je však nutno ocenit upřímnost pracovníka.

Následovala otázka na druh uzavřené dohody o odpovědnosti. Zde byly respondentům nabídnuty možnosti individuální dohoda, kolektivní dohoda a neví, jakou dohodu jsem uzavřel/a. Individuální dohodu o odpovědnosti s družstvem uzavřelo 7 dotázaných pracovníků. Kolektivní, společnou dohodu o odpovědnosti s družstvem uzavřelo 44 pracovníků. Čtyři pracovníci nevěděli, jakou dohodu uzavřeli. Doba trvání pracovního poměru těchto pracovníků je od 3 let a více než 10 let. Ze zjištěných skutečností již lze vyvozovat, že s délkou pracovního poměru dochází k vytěsnění informací o odpovědnosti za škodu zaměstnanci.

Další otázka byla směřována na způsob a rozsah seznámení se s obsahem uzavíraných dohod při jejich podpisu. 32 pracovníků odpovědělo, že bylo seznámeno s obsahem dohody v plném rozsahu, sedm pracovníků bylo seznámeno nedostatečně, třem zaměstnancům seznámení zcela chybělo, jeden pracovník nebyl proškolen, ale proškolení by uvítal a dalších dvanáct pracovníků družstva si nepamatuje, zda byli proškoleni.

Graf č. 2: Zobrazení odpovědi na otázku: *Byl/a jste při podpisu dohody o odpovědnosti seznámen/a s obsahem této dohody*



Zdroj: vlastní zpracování

Ze zjištěných skutečností není 41,82% respondentů informováno nebo nedostatečně informováno o právech a povinnostech, vyplývajících z uzavřené dohody o odpovědnosti.

Šestá a sedmá otázka jsou provázané. První z otázek se dotazovala obecně, zda zaměstnanci vědí, za č jsou hmotně odpovědní. Z 55 dotázaných již 52 odpovědělo, že vědí, co je předmětem hmotné odpovědnosti. 3 dotázaní odpověděli, že nevědí. Tito 3 respondenti nepatřili mezi pracovníky, kteří pracují v družstvu 10 a více let. V každé skupině pracovníků podle délky pracovního poměru byl vždy jeden zaměstnanec, který nevěděl, co je předmětem hmotné odpovědnosti. Lze se domnívat, že pracovníci zaměstnaní v družstvu delší dobu mohli své znalosti načerpat ze zkušenosti. Tuto domněnku potvrzují i informace získané ze sedmé, poslední otázky, ve které byly dotázáni, požádáni, aby označili 1 a více možností z nabízených odpovědí. Nabízené odpovědi byly hodnoty, které jsou předmětem inventarizace zboží, zásob a majetku a jedna zcela neinventarizovatelná položka, zákazníci. Analýzou výsledků lze získat informace o skutečném povědomí pracovníků družstva o jejich hmotné odpovědnosti.

Tabulka č. 1 Sumarizované odpovědi otázky číslo 7 – Jsme hmotně odpovědný/á za:

Celkový počet respondentů	5	12	12	26	55
Druh	Méně než 2 roky	3 – 5 let	6 – 10 let	Více než 10 let	Celkem
Ceniny	5	9	10	18	42
Hotovost	5	10	10	22	47
Pracovní oděvy	1	0	2	3	6
Pracovní pomůcky	2	0	4	10	16
Pracovní nástroje	2	2	5	11	20
Zákazníci	1	0	1	1	3
Zboží, materiál, polotovary na pracovišti	5	9	10	24	48
Zařízení pracoviště	2	2	5	19	28
Jiné	0	0	0	0	0

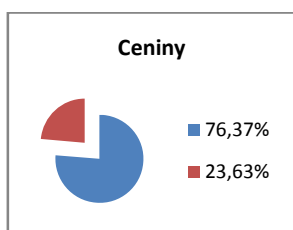
Zdroj: vlastní zpracování

Ze zjištěných informací lze odvodit nedostatečnou informovanost mezi pracovníky družstva o předmětu jejich hmotné odpovědnosti, kterou mají dotázaní pracovníci, podle odpovědí, uzavřenou se zaměstnavatelem, a se kterou byli při vzniku pracovního poměru seznámeni.

Ceniny, hotovost, zboží, materiál a polotovary jsou oběžné předměty tvořící obrat družstva. Z tohoto důvodu je lze považovat za předmět svěřený, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat. V dohodě o odpovědnosti společné a individuální jsou tyto předměty konkrétně vyjmenované. Považují i zaměstnanci tyto předměty za ty, které jsou povinni vyúčtovat? Na základě podepsaných dohod o odpovědnosti lze předpokládat 100% znalost.

Za ceniny jsou v Jednotě považovány stravenky všeho druhu, kterými jsou prováděny úhrady za nakoupené zboží. V dotazníku je jako předmět odpovědnosti označilo 42 dotazovaných z 55 oslovených respondentů, což činí 76,37%.

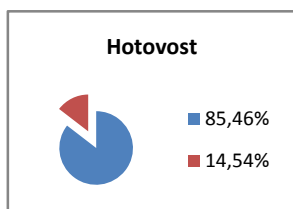
Graf č. 3: Odpovědnost za ceniny



Zdroj: vlastní šetření

Peněžní hotovost jako předmět své hmotné odpovědnosti pokládá 47 dotázaných z celkového počtu respondentů. Vyjádřeno v procentech pouze 85,46%.

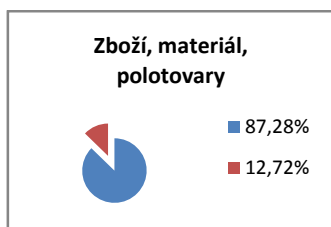
Graf č. 4: Odpovědnost za hotovost



Zdroj: vlastní zpracování

Za zboží, materiál a polotovary na pracovišti se cítí být hmotně odpovědně 48 dotázaných pracovníků, což procenticky vyčísleno činí 87,28%

Graf č. 5: Odpovědnost za zboží, materiál, polotovary



Zdroj: vlastní zpracování

Zjištěné výsledky nesplnily očekávanou 100% znalost hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. V dotazníku nebyly záměrně uvedeny vratné a zálohované obaly, bylo však možné je dopsat do položky jiné. V této položce dotazníku nebyla uvedena žádná odpověď. Z tohoto lze dedukovat, že zaměstnanci nepovažují zálohované a vratné obaly za oběživa tvořící obrat družstva.

Další skupinou předmětů, které byly v dotazníku uvedeny, jsou pracovní oděvy, pracovní pomůcky, pracovní nástroje. Jedná se o svěřené předměty, u kterých může zaměstnavatel uplatňovat náhradu škody při jejich ztrátě. Předměty zaměstnanec přebírá proti podpisu v osobní kartě zaměstnance a při ukončení pracovního poměru musí svěřené předměty vrátit ve stavu odpovídajícímu běžnému opotřebení. Zaměstnanec by měl vědět, že má odpovědnost za tento předmět, v případě jeho ztráty.

Z 55 oslovených pracovníků se cítí odpovědnými za pracovní oděv 6 zaměstnanců, což je 10,91%.

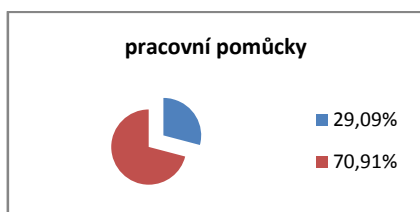
Graf č. 6: Odpovědnost za pracovní oděv



Zdroj: vlastní zpracování

Za pracovní pomůcky cítí odpovědnost 16 zaměstnanců. V procentech se jedná o 29,10%.

Graf č. 7: Odpovědnost za pracovní pomůcky



Zdroj: vlastní šetření

Odpovědnými za pracovní nástroje se považuje 20 pracovníků družstva. To je 36,36%.

Graf č. 8: Odpovědnost za pracovní nástroje



Zdroj: vlastní zpracování

Ze zjištěného lze vyvozovat nedostatečnou informovat zaměstnanců o odpovědnosti za ztrátu předmětů svěřených.

V sedmé otázce byla i odpověď, že jsou pracovníci hmotně odpovědní za zákazníky. Tuto odpověď zatrhli „pouze“ tři zaměstnanci. Z odpovědí lze vyzorovat absenci znalosti pracovníků o předcházení škodám, které by mělo být zahrnuto do pracovní smlouvy a opakovaně v dohodě o odpovědnosti. V pracovní smlouvě z důvodu zainteresovanosti všech pracovníků družstva na zabránění bezdůvodného obohacování třetích osob majetkem ve vlastnictví družstva.

Takové obohacování není na provozovnách ničím výjimečným. Zejména v dnešní době, kdy narůstá počet občanů bez domova, je tento jev častější. Někteří se do provozovny vracejí opakovaně. Pokud je takový občan přistižen obsluhou provozovny, je předán Policii České republiky. Pokud však škoda nepřesáhne částku 5000 Kč, jedná se o přešupek a Policie ČR postupuje věc k řešení přestupkové komisi do místa trvalého pobytu

pachatele. Ten se však v místě trvalého pobytu povětšinou nezdržuje a tudíž družstvu vzniká škoda, která není uhrazena.

Na základě provedeného dotazníkového šetření a jeho vyhodnocení lze zaměstnavateli doporučit provedení školení na téma odpovědnost za škodu a předmět odpovědnosti všech hmotně odpovědných pracovníků. Z odpovědí zaměstnanců je patrné, že nemají 100% jistotu v otázce předmětů, které jsou povinni vyúčtovat. Při zpětném pohledu je zarážející, že celá jedna čtvrtina dotázaných neví, že je hmotně odpovědná za ceniny. Ceniny, v převážné míře na provozovnách družstva, tvoří stravenky, kterými jsou hrazeny nákupy potravin.

Školení lze doporučit i podle výsledků otázky číslo 5, kde necelých 30 % dotázaných odpovědělo, že proškolení při podpisu dohody o odpovědnosti chybělo a projevíli zájem o proškolení nebo se nepamatují.

4.7 Shrnutí právního stavu v Jednotě, spotřebním družstvu v Tachově

Vedení družstva bude navrhována úprava stávající pracovní smlouvy, do které se doporučuje zahrnout ustanovení obecné odpovědnosti a předcházení škodám. Tato ustanovení Zákoníku práce se vztahují na všechny zaměstnance.

Oproti tomu se objevuje obecná odpovědnost v dohodě o odpovědnosti individuální a společné. V této dohodě jsou dále chybně uvedené odkazy na paragrafy Zákoníku práce. Doplnění práv a povinností účastníků dohody bude obsaženo v návrhu autorky bakalářské práce vedení družstva. Dohoda působí celkově nepřehledně svým uspořádáním.

Jednota má vnitropodnikové normy, které obsahují články týkající se odpovědnosti zaměstnanců za škodu. Počet vnitropodnikových norem je dostačující. Bohužel byla konstatována jejich neaktuálnost. Je nutné věnovat dostatečnou pozornost při změnách v legislativních normách a podnikové normy aktualizovat. Podnikové normy se odkazují na chybné paragrafy. Dále jsou v nich uvedeny částečné a nedostatečné citace Zákoníku práce.

Zaměstnavateli lze doporučit, na základě celkových výsledků dotazníkového šetření, doporučit pro-vedení školení všech zaměstnanců. Do tématu školení se doporučuje

zahrnout oblast předcházení škodám, obecnou odpovědnost. Hmotně odpovědné pracovníky dále navrhuje proškolit v oblasti odpovědnosti za svěřené hodnoty, které jsou povinní vyúčtovat. Z výsledků dotazníkového šetření je patrná nedostatečná znalost této oblasti.

5. Závěr

Tématem bakalářské práce jsou druhy odpovědnosti zaměstnanců za škody v Jednotě, spotřebním družstvu v Tachově. Pro zpracování tohoto tématu byla nezbytná znalost pracovního prostředí družstva a organizační struktury.

Cílem práce byl rozbor vnitropodnikových norem družstva a platných právních norem České republiky. Rozbor platných právních norem, Občanského zákoník a Zákoníku práce, byl nutný ke zhodnocení výsledků rozboru jednotlivých podnikových norem a dokumentů Jednoty.

Prvním krokem při zpracování bakalářské práce byl rozbor Občanského zákoníku a Zákoníku práce, při kterém byly získány znalosti v oblasti odpovědnosti za škodu. Specifikace a vymezení druhů odpovědností za škody v Občanském zákoníku a Zákoníku práce jsou uvedeny v teoretické části bakalářské práce. Při studiu tématu práce nemohla být přehlednuta provázanost obou norem, která je nezanedbatelná.

Následující krok při zpracování tématu byl rozbor vnitropodnikových norem družstva. Předmětem rozboru byla pracovní smlouva družstva, dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty společná a individuální, pracovní řád, a směrnice o inventarizaci majetku. Rozbor byl porovnáván a hodnocen na základě rozboru právních norem ČR.

Rozborem těchto dokumentů bylo zjištěno nedostatečné ošetření problematiky odpovědnosti za škodu již v pracovní smlouvě. Rozbor dokumentů a vnitropodnikových norem je obsažen v praktické části této bakalářské práce, která je zaměřena na právní stav v Jednotě. Vedení družstva bude předložen návrh na jejich doplnění a upřesnění dle dílčích zjištění v praktické části bakalářské práce. K řešení zjištěného stavu není nutné vytvoření nové směrnice nebo jiné vnitropodnikové normy. Stávající normy a dokumenty budou po provedení navržených úprav dostatečným zdrojem informací v oblasti odpovědnosti zaměstnanců za škodu.

Vedení družstva budou předloženy návrhy v rámci preventivních opatření a na základě informací, které získala rozbohem vnitropodnikových dokumentů a norem a dále z výsledků dotazníkového šetření zajištění školení všech zaměstnanců v oblasti obecné odpovědnosti a předcházení škodám. Dále navrhla odborné proškolení zaměstnanců, kteří mají uzavřenou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, které jsou povinni vyúčtovat.

Výsledkem bakalářské práce je návrh změn a úprav vnitropodnikových norem a dokumentů, které budou předány vedení družstva. Tento návrh je podložen rozborem platných právních norem ČR a podnikových norem a dokumentů družstva a vychází z dílčích závěrů.

Dalším výstupem bakalářské práce je návrh na školení zaměstnanců družstva. K doložení nutnosti návrhu byly vedení družstva předloženy výsledky dotazníkového šetření, které jsou v praktické části bakalářské práce zhodnoceny.

Zaměstnavateli budou předloženy následující návrhy:

- Provést školení všech zaměstnanců k problematice obecné odpovědnosti a předcházení škodám v rámci preventivních opatření.
- Hmotně odpovědné pracovníky proškolit k problematice hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.
- Úprava pracovní smlouvy a doplnění ustanovení obecné odpovědnosti a předcházení škodám.
- Provést aktualizaci a doplnění pracovního řádu družstva dle dílčích zjištění.
- Provést doplnění vnitropodnikové směrnice o inventarizace majetku.

6. Seznam použitých zdrojů

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vydání Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání Olomouc: Nakladatelství Anag spol. s r.o., 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3

JAKUBKA, Jaroslav. *ÚZ Zákoník práce stručný komentář 2010*. 6. aktualizované vydání Olomouc: Nakladatelství Anag spol. s r.o., 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-67-2

PODHORSKÝ, Josef, SVOBODOVÁ, Jaroslava. *Inventarizace praktický průvodce*. 2. aktualizované vydání Olomouc: Nakladatelství Anag spol. s r.o., 2001. 207 s. ISBN 80-7263-096-2

POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. Aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde Praha, 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5

ÚZ Občanský zákoník a související předpisy podle stavu k 10. 11. 2010. Ostrava: Nakladatelství Sagit a.s., 2010. 303 s. ISBN 978-80-7208-818-8

ÚZ Ústava České republiky, listina základní práv a svobod, parlament, ministerstva, antidiskriminační zákon podle stavu k 11. 9. 2009, Ostrava: Nakladatelství Sagit a.s., 2009. 208 s. ISBN 978-80-7208-755-6

Pracovní řád, Jednota, spotřební družstvo v Tachově a dodatek č. 1

Směrnice o inventarizaci majetku, Jednota, spotřební družstvo v Tachově

Internetové zdroje:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/obcansky-zakonik-provadeci-1995-258/zneni.aspx>.

Seznam tabulek:

Tabulka 1 - Sumarizované odpovědi otázky číslo 7 – Jsme hmotně odpovědný/á za:

Seznam grafů:

Graf č. 1: Doba trvání pracovního poměru

Graf č. 2: Zobrazení odpovědi na otázku: Byl/a jste při podpisu dohody

Graf č. 3: Odpovědnost za ceniny

Graf č. 4: Odpovědnost za hotovost

Graf č. 5: Odpovědnost za zboží, materiál, polotovary

Graf č. 6: Odpovědnost za pracovní oděv

Graf č. 7: Odpovědnost za pracovní pomůcky

Graf č. 8: Odpovědnost za pracovní nástroje

7. Příloha

Dotazník k bakalářské práci – DRUHY ODPOVĚDNOSTÍ ZA ŠKODY ZAMĚSTNANCŮ

Vypracovala: Alexandra Volšíková

Prosím, zaškrtněte Vámi vybranou odpověď.

1. Jakého jste pohlaví?

- žena
- muž

2. Jak dlouho pracujete v Jednotě, spotřebním družstvu v Tachově?

- méně než 2 roky
- 3 – 5 let
- 6 – 10 let
- více než 10 let

3. Máme uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti?

- ano
- ne
- nevím

4. Jakou máte uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti?

- individuální
- kolektivní
- nevím, jakou dohodu jsem uzavřel/a

5. Byl/a jste při podpisu této dohody seznámen/a s obsahem této dohody?

- ano v plném rozsahu dohody
- ano, ale nedostatečně
- ne, seznámení zcela chybělo
- ne, uvítal/a bych proškolení
- nevím, nepamatuji se

6. Jste seznámen, víte, za co jste hmotně odpovědný?

- ano
- ne

7. Zaškrtněte, prosím, 1 nebo více možností, na které se vztahuje Vámi uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti. Jsem hmotně zodpovědný /a za:

- ceniny
- hotovost
- pracovní oděvy
- pracovní pomůcky
- pracovní nástroje
- zákazníky
- zboží, materiál, polotovary na mém pracovišti
- zařízení pracoviště
- jiné (prosím, uveďte za příklad):

.....
.....
.....

Děkuji ji Vám za Váš čas během, kterého jste vyplnili můj dotazník, a přeji Vám mnoho pracovních úspěchů.

S pozdravem

Alexandra Volšíková