

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně Ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Eva Nenadálová

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nenadálová Eva

Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice

Název práce

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Anglický název

Employee liability for damages

Cíle práce

Cíle práce

Zpracovat základní právní úpravu.

Základní charakteristika zkoumané problematiky .

V případě, že ke škodě dojde přesně definovat, zda chyba nastala na místě manažera či podřízeného.

Sběr dat , vyhodnocení získaných dat.

Návrh řešení.

Metodika

Metodika:

- soustředění a rozbor právních předpisů a literatury
- konzultace s vedoucí práce
- vypracování teoretické části práce a její zhodnocení
- získání a prostudování konkrétních materiálů
- vyhodnocení získaných dat
- sumarizace výsledků, jejich vyhodnocení a návrhy

Harmonogram zpracování

Harmonogram:

1. Sběr dat, vyhotovení zadání práce – do 30.6.2011
2. Vypracování teoretické části – do 31.1.2012
3. Vypracování praktické části – do 28.2. 2012
4. Odevzdání práce dle závazných pokynů PEF ČZU

Rozsah textové části

30 - 40 stran

Klíčová slova

Docházet, Náhrada, Odpovědnost, Pracovněprávní vztahy, Pracovní poměr, Právo, Škoda, Zákon, Zaměstnanec, Zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

JAKUBKA, J. Zákoník práce, 7. aktualizované vyd. Praha: ANAG, spol. s r.o., 2011, ISBN: 978-80-7263-626-6.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN: 978-80-7400-186-4.

POKORNÝ, Milan, HOCHMAN, Josef. Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním - Kolektiv autorů. 3. vyd. Praha: Linde, 2007. ISBN: 978-80-7201-722-5.

BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN: 80-7357-030-0.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy související. 2. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN: 978-80-7201-724-9

GALVAS, Milan. Pracovní právo 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press a.s., 2008. ISBN: 978-80-251-1872-6


Další literatura po domluvě s vedoucí bakalářské práce

Vedoucí práce

Světlíková Daniela, JUDr.

Termín odevzdání

březen 2012



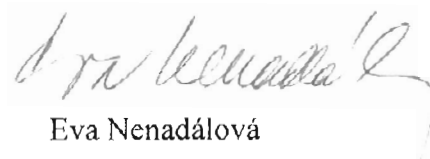
JUDr. Jana Borská
Vedoucí katedry

prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Odpovědnost zaměstnance za škodu“ 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 21. 3. 2012



Eva Nenadálová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za konzultace a odborné rady při vypracování této bakalářské práce.

**ODPOVĚDNOST
ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU**

**EMPLOYEE LIABILITY
FOR DAMAGES**

SOUHRN

Tato bakalářská práce „Odpovědnost zaměstnance za škodu“ je členěna do dvou hlavních textových částí, a to teoretické a praktické části.

Teoretická část se zabývá odpovědností zaměstnance za škodu z širšího hlediska, od formulace právní odpovědnosti přes vymezení pracovněprávní odpovědnosti po definování samotné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Dále je zde popsán rozsah náhrady škody z teoretického hlediska a společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Praktická část je zaměřena na zakomponování poznatků získaných z teoretické části do praxe. Využití těchto poznatků je demonstrováno na konkrétním případě vzniklé škody a je stanovena odpovědnost zaměstnance za škodu. Přesně je vymezeno porušení povinnosti, škoda, příčinná souvislost a zavinění. Navrhovaným opatřením je nová směrnice škodního řízení.

KLÍČOVÁ SLOVA:

docházet, náhrada, odpovědnost, pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, právo, škoda, zákon, zaměstnanec, zaměstnavatel

SUMMARY

This thesis „Employee liability for damages“ is divided into two main parts of the text, namely the theoretical and practical part.

The theoretical part deals with the employee liability for damages from abroad perspective, from the formulation of legal liability through the definition of labor itself of responsibility for defining responsibility for damage caused to employees by employers. Furthermore, it describes the extent of damages from a theoretical point of view and common provisions on the liability of employees for damage.

The practical part is focus on the incorporation of lessons learned from the theoretical concept into practice. The use of these findings is demonstrated on the case, the damage is determined liability for employee injury. Precisely defined infringement, damage, causation and fault. The proposed measure is a new management of claims.

KEYWORDS:

occur to, compensation, liability, labor relations, employmentrelationship, law, damage, law, employee, employer

OBSAH

1.	ÚVOD	11
2.	CÍL PRÁCE A METODIKA.....	12
3.	TEORETICKÁ ČÁST	13
3.1.	Definování právní odpovědnosti.....	13
3.2.	Pojmy škoda, zavinění a příčinná souvislost	15
3.2.1.	Škoda	15
3.2.2.	Zavinění	16
3.2.3.	Příčinná souvislost	17
3.3.	Odpovědnost za škodu.....	18
3.3.1.	Obecná odpovědnost za škodu	18
3.3.2.	Pracovněprávní odpovědnost za škodu.....	18
3.3.3.	Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu	20
3.3.3.1.	Hmotná pracovněprávní odpovědnost za škodu	21
3.3.3.2.	Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost za škodu	21
3.3.4.	Prevence škod v pracovním právu	22
3.4.	Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	24
3.4.1.	Obecná odpovědnost.....	24
3.4.1.1.	Vznik škody na straně zaměstnavatele	25
3.4.1.2.	Porušení právních povinností na straně zaměstnance.....	25
3.4.1.3.	Kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance	26
3.4.1.4.	Zavinění zaměstnance.....	26
3.4.2.	Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	26
3.4.3.	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	27
3.4.3.1.	Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování	28
3.4.4.	Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	29
3.5.	Rozsah náhrady škody	30
3.5.1.	Náhrada škody způsobená v rámci obecné odpovědnosti	30

3.5.2.	Náhrada škody při nesplnění povinnosti k odvrácení škody	31
3.5.3.	Náhrada schodku na svěřených hodnotách.....	31
3.5.4.	Náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	31
3.6.	Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu	32
4.	PRAKTICKÁ ČÁST	33
4.1.	Právní osoba – zaměstnavatel.....	33
4.2.	Fyzická osoba – zaměstnanec	33
4.3.	Konkrétní případ	34
4.3.1.	Zaměstnavatel	34
4.3.2.	Popis škodní události	35
4.3.3.	Výsledek šetření	36
4.3.4.	Právní vyhodnocení	37
4.4.	Navrhovaná opatření.....	41
5.	ZÁVĚR	45
6.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	46

1. ÚVOD

Tato bakalářská práce je zaměřena na téma odpovědnost zaměstnance za škodu. Jmenované téma bylo vybráno záměrně, z toho důvodu, že dnešní hektická doba klade na celé lidstvo neustále vyšší a vyšší nároky, a to nejen v soukromém, ale především v pracovním životě. S touto současnou moderní dobou je spojeno i větší riziko vzniku škod, a to především z hlediska vysokých nákladů vynaložených na pracovní prostředky, na kterých případná škoda vznikne.

V zaměstnání tráví pracující člověk podstatnou část svého aktivního života. Je tedy vystaven, ať už vykonává jakoukoliv profesi, potencionálnímu nebezpečí spočívajícího v hrozbě způsobených škod.

Úkolem každého zaměstnavatele je seznámit zaměstnance před samotným výkonem pracovní činnosti s jeho pracovními povinnostmi. Při plnění pracovních povinností se ve většině případů zaměstnanec, vyjma nekvalifikovaných zaměstnanců, neobejde bez použití svěřených pracovních prostředků, ať už se jedná o počítač, telefon, pracovní nástroje atd. Právě díky překotnému vývoji nových technologií se tyto předměty vyznačují stále vyšší a vyšší nákladností. Ze strany zaměstnavatele je kladen důraz na to, aby zaměstnanci plnili své pracovní povinnosti co nejlépe. Je tedy v zájmu zaměstnavatele tyto předměty zaměstnancům poskytovat k dosažení co nejlepších pracovních výsledků. Na druhou stranu, ale není z existenčního hlediska jednotlivých zaměstnavatelů možné, aby v případě vzniklé škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nepřebírali zaměstnanci za tuto škodu odpovědnost.

Je předpokládáno, že podstatná část osob v pracovním procesu si počíná dle zákona, a to tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku, na přírodě a životním prostředí. V lidské společnosti se však vyskytují i jedinci, kteří bohužel tuto povinnost porušují, a to zaviněním z nedbalosti či dokonce úmyslně.

Povinností subjektů pracovněprávních vztahů je škodám předcházet. I přes veškeré snahy zaměstnance a zaměstnavatele však ke škodám v pracovněprávních vztazích dochází. Je tedy důležité, aby právní předpisy přesně vymezovaly povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů. K naplnění tohoto cíle by měla posloužit i tato práce.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

CÍL PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je především v teoretické části zmapovat základní právní úpravu, týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu. Dále s pomocí odborné literatury a právních předpisů charakterizovat zkoumanou problematiku a rozepsat ji v jednotlivých kapitolách. Praktická část by se měla zaměřit na konkrétní případ škody způsobené zaměstnavateli zaměstnancem, detailně tuto kauzu popsat a s ohledem na získané poznatky stanovit odpovědnost. Na základě zjištěných skutečností navrhnout optimální řešení.

METODIKA PRÁCE

Při vypracování této bakalářské práce budou nejprve soustředěny a rozebrány příslušné právní předpisy a dále bude čerpáno z odborné literatury vztahující se k tématu odpovědnosti zaměstnance za škodu. Po vypracování teoretické části a jejím zhodnocení bude přikročeno k vypracování praktické části. Praktická část práce bude vycházet z konkrétního případu z praxe, který bude důkladně prostudován a detailně rozebrán. Na základě získaných dat bude tato kauza vyhodnocena a budou navržena nová opatření. V průběhu zpracování práce bude obsah konzultován s vedoucím práce.

3. TEORETICKÁ ČÁST

3.1. DEFINOVÁNÍ PRÁVNÍ ODPOVĚDNOSTI

V každém lidském společenství je usilováno o eliminaci takového jednání a činů jeho členů, které by jakkoliv vedlo k ohrožení nebo porušení zájmů, které jsou v tomto společenství globálně uznávány jako zájmy hodné ochrany. Vyloučení těchto obávaných činů lze pak provádět určitými ochrannými prostředky, kdy za jeden z nich je považována právě odpovědnost.

Význam slova odpovědnost nelze shrnout do jedné věty. Jedná se o rozsáhlý pojem právního a mravního významu. Odpovědnost by se tedy dala zjednodušeně definovat jako záruka osoby za určité jednání či věc. Je nutné však rozlišovat odpovědnost retrospektivní, tedy odpovědnost za událost či činnost, která se již odehrála (odpovědnost trestní a právní) a odpovědnost prospektivní, která určuje jak si má daná osoba počínat v budoucnosti.

Obecně se odpovědností rozumí nutnost nést následky svého chování a jednání. Odpovědnost přitom může být rozličná: morální, politická a právní odpovědnost.¹

Právní odpovědností se rozumí povinnost strpět za porušení povinnosti následky určené právními normami, v rámci odpovědnostního právního poměru.² Odpovědnost právní bývá obvykle spjata s počátkem nové neboli sekundární povinnosti jako následek porušení původní - primární povinnosti.

Zpravidla se rozlišují tyto formy odpovědnosti na základě vztahu objektivních a subjektivních předpokladů:

- 1) odpovědnost za zavinění neboli **odpovědnost subjektivní**
- 2) odpovědnost bez ohledu zavinění neboli **odpovědnost objektivní**

Odpovědnost objektivní lze nadále rozdělit do dvou následujících kategorií:

- a) objektivní odpovědnost absolutní, bez možnosti liberace
- b) objektivní odpovědnost s přípustěním liberačních důvodů.³

Právě odpovědnost objektivní má v dnešní moderní době, respektive soudobém právu velmi zásadní postavení, neboť se neustále komplikuje provázanost společenských a ekonomických vztahů a s tím spojená provázanost oprávnění a povinností.

¹ BOGUSZAK J., ČAPEK J., GERLOCH A., Teorie práva, s. 195

² BOGUSZAK J., ČAPEK J., GERLOCH A., Teorie práva, s. 195

³ BOGUSZAK J., ČAPEK J., GERLOCH A., Teorie práva, s. 195

V právu se zřetelně rozlišují různé druhy, respektive systémy právní odpovědnosti - trestní odpovědnost, správní odpovědnost, disciplinární odpovědnost a soukromoprávní odpovědnost.⁴

⁴ BOGUSZAK J., ČAPEK J., GERLOCH A., Teorie práva, s. 196

3.2. POJMY ŠKODA, ZAVINĚNÍ A PŘÍČINNÁ SOUVISLOST

Dle ust. § 415 občanského zákoníku je každý povinen počínat si tak, aby neodcházelo ke škodám na zdraví, majetku, na přírodě a životním prostředí.

3.2.1. Škoda

Za skutečnou škodu se považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku škodní události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného (jeho věcí či jeho jiných práv, jakož i hodnot ocenitelných penězi, jako jsou pohledávky, duševní vlastnictví aj.) a jež představuje majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.⁵

Pouze přesným vyčíslením poškozený vymezuje a prokazuje rozsah skutečné škody.

Ušlým ziskem se rozumí majetková újma vyjádřitelná v penězích, která - na rozdíl od skutečné škody – spočívá v tom, že v důsledku škodní události nedošlo k rozmnožení (zvětšení) majetku poškozeného, které poškozený mohl odůvodněně, tj. doložitelným způsobem očekávat se zřetelem k obvyklému (pravidelnému – normálnímu) chodu věcí.⁶

Způsob a rozsah náhrady škody vymezuje občanský zákoník v ust. § 442:

- (1) Hradí se skutečná škoda a to, co poškozenému ušlo (ušlý zisk).**
- (2) Škoda se hradí v penězích;** požádá-li však o to poškozený a je-li to možné a účelné, hradí se škoda uvedením do předešlého stavu.
- (3) Byla-li škoda způsobena úmyslným trestným činem, z něhož měl pachatel majetkový prospěch, může soud rozhodnout, že je možno právo na náhradu škody uspokojit z věcí, které z majetkového prospěchu nabyl,** a to i tehdy, jestliže jinak podle ustanovení občanského soudního řádu výkonu rozhodnutí nepodléhají. Dokud není právo na náhradu škody uspokojeno, nesmí dlužník s takovými věcmi v rozhodnutí uvedenými nakládat.

Cena věci v době poškození je směrodatná pro určení výše škody.

⁵ KNAPPOVÁ M., ŠVESTKA J. a kol., Občanské právo hmotné II., s. 447

⁶ KNAPPOVÁ M., ŠVESTKA J. a kol., Občanské právo hmotné II., s. 448

3.2.2. Zavinění

Zavinění v občanském právu je subjektivním předpokladem odpovědnosti skutkové podstaty.

Jedná se o psychický (vnitřní – duševní) vztah odpovědného subjektu k jeho vlastnímu úkonu, který se přičítá objektivnímu právu, tj. k jeho protiprávnímu úkonu, jakož i ke škodě jako následku tohoto protiprávního úkonu.⁷

Jsou rozlišovány různé podoby a stupně zavinění, a to **zavinění úmyslné** (úmysl – dolus) a **zavinění z nedbalosti** (nedbalost – culpa).

a) *Úmysl*

- přímý úmysl, kdy odpovědná osoba věděla, že její jednání je protiprávní a následkem může být způsobená škoda a tuto škodu chtěla způsobit;
- nepřímý úmysl, kdy škůdce věděl, že jednání je protiprávní a může způsobit škodu, a v situaci, že by škoda nastala, s ní byl srozuměn.

b) *Nedbalost (vychází, na rozdíl od úmyslu, z prvku vědění neboli předvídání)*

- vědomá nedbalost nastává v případě, kdy odpovědný subjekt věděl, že jeho jednání je protiprávní a škoda může nastat, škodu však zapříčinit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že ke škodě nedojde;
- nevědomá nedbalost, by nastala tehdy, kdy by škůdce nevěděl, že jeho jednání je protiprávní a může způsobit škodu, ani ji způsobit nechtěl, ale s ohledem na okolnosti a pro své znalosti a zkušenosti to vědět mohl a měl.

⁷ KNAPPOVÁ M., ŠVESTKA J. a kol., Občanské právo hmotné II., s. 461

3.2.3. Příčinná souvislost

Příčinná souvislost neboli kauzální nexus je dalším předpokladem pro vznik odpovědnosti za škodu.

Pracovněprávní odpovědnost je možno přičítat určitému subjektu jen tehdy, pokud způsobil nepříznivý následek, tj. pokud mezi tímto následkem a protiprávností (následkem a zaviněním) je příčinná souvislost.⁸

Pro hledání příčinné souvislosti je třeba rozlišovat subjektivní a objektivní odpovědnost. V případě subjektivní odpovědnosti je nutné určit, zda se zaviněné chování zaměstnance stalo bezprostřední příčinou vzniklé škody. Pro objektivní odpovědnost je předmětem zkoumání konkrétní škodní událost, a zda tato protiprávnost vedla bezprostředně ke vzniku škody.

Ke vzniku odpovědnosti za škodu nestačí pouhá pravděpodobnost či domněnka existence příčinné souvislosti; existence příčinné souvislosti musí být vždy bezpečně prokázána.⁹

⁸ GALVAS M. a kol, Pracovní právo, s. 347

⁹ KNAPPOVÁ M., ŠVESTKA J. a kol., Občanské právo hmotné II., s. 454

3.3. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

3.3.1. Obecná odpovědnost za škodu

V běžném životě je každá osoba či podnik, jinými slovy fyzická nebo právnická osoba vystavena situacím, kdy při jejich činnosti může dojít ke škodám. Je nutné, aby se při každé činnosti daná osoba nebo podnik takovýmto škodám snažil předcházet. Tuto činnost nazýváme prevence škod.

Přes veškerou snahu není vždy tato prevence dostačující. V některých případech není možné se škodám vyhnout, a proto je nutné, aby občanskoprávní úprava zajišťovala přijatelnou právní úpravu.

Obecná odpovědnost za škodu je upravena v ust. § 420 občanského zákoníku jako odpovědnost za škodu způsobenou porušením právní povinnosti. Ust. § 420 je ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu ať osoby fyzické nebo právnické.¹⁰

3.3.2. Pracovněprávní odpovědnost za škodu

Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Za základní pracovněprávní vztahy považujeme pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozhodnými právními skutečnostmi poté jsou např. pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, výpověď, smrt apod.¹¹ *Vlastní úprava, zákon č. 262/2006 Sb. ZPr.*

Pracovně právní vztahy se obecně v právu skládají ze tří prvků:

- a) subjekty
- b) obsah
- c) objekt

Subjektem právního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Každý účastník pracovně právních vztahů musí být způsobilý k právům a povinnostem a musí být způsobilý k právním úkonům.

Obsahem právního vztahu jsou povinnosti a práva subjektů, tedy povinnosti a práva zaměstnavatele a zaměstnance.

¹⁰ HOLUB M. a kol., Odpovědnost za škodu, s. 11

¹¹ HŮRKA P. a kol., Pracovní právo v bodech a příkladech, s. 7

Objektem pracovněprávního vztahu je jednání subjektů v pracovním právu, tedy uskutečnění obsahu subjektem.

Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti. Pro pracovněprávní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním donucením.¹²

Velká většina odborníků v oblasti pracovního práva říká, že odpovědnost nelze považovat za hrozbu sankcí, ale jako důsledek následný po porušení práva. Tomuto oponuje koncepce prof. V. Knappa, která říká, že současně se vznikem povinnosti vzniká i odpovědnost. Jak bylo, ale již řečeno, většina odborníků se přiklání k teorii, že teprve na základě porušení povinnosti primární vzniká pracovněprávní odpovědnost.

Pracovněprávní odpovědnost vzniká pouze tehdy, kdy právě již existuje nějaký z elementárních pracovněprávních vztahů. Z tohoto hlediska pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu.¹³

Porušení pracovněprávních povinností nemusí mít vždy za následek výhradně pracovněprávní odpovědnost. Z této příčiny může dojít i k dalším druhům odpovědnosti, např. občanskoprávní, trestněprávní nebo administrativněprávní odpovědnosti. Tyto uvedené odpovědnosti se mohou navzájem překrývat, takže v případě jediného porušení pracovněprávní odpovědnosti mohou nastat situace, kdy se uskuteční více druhů odpovědnosti.

Vznik pracovněprávní odpovědnosti není tedy vždy vázán na porušení pracovněprávních povinností, i když ve většině případů pracovněprávní odpovědnost postihuje toho, kdo porušil pracovněprávní povinnost.¹⁴

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní následující funkce, které se vzájemně prolínají a doplňují:

- a) *preventivně výchovnou* (tj. předcházet škodám, působit na zaměstnavatele i zaměstnance, aby přecházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích.);

¹² BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 382

¹³ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 383, 384

¹⁴ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 384, 385

- b) *reparační* (tj. odčinit škodu na majetku účastníků pracovněprávního vztahu), resp. u újmy na zdraví též satisfakční;
- c) *sankční* (postih za porušení povinností, resp. postih za nezabránění škodné události).¹⁵

3.3.3. Druhy pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Za základní klasifikaci druhů odpovědnosti považujeme její členění podle jednotlivých právních odvětví.¹⁶ Odpovědnost lze rozlišovat jako odpovědnost *hmotnou a jinou než hmotnou*. Hmotná odpovědnost pak bývá tříděna na odpovědnost za škody a další druhy hmotné odpovědnosti dle specifik jednotlivých právních odvětví.

V pracovním právu můžeme také rozlišovat odpovědnost za zavinění, které nastupuje v případě, kdy odpovídá zaměstnanec a odpovědnost bez zřetele na zavinění, tj. odpovědnost objektivní. Objektivní odpovědností je v našem pracovním právu vždy odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.¹⁷

Z hlediska předmětu pracovního práva můžeme pracovněprávní vztahy rozdělit na **individuální a kolektivní** pracovněprávní vztahy. Individuální pracovněprávní vztahy jsou především ty právní vztahy, které vznikají mezi jejich subjekty, tj. zaměstnancem, kterým je vždy fyzická osoba, na straně jedné, a zaměstnavatelem, kterým může být právnická nebo fyzická osoba, na straně druhé, v souvislosti s účastí v pracovním procesu.¹⁸ Pro kolektivní pracovněprávní vztahy je charakteristické, že jeho subjekty nejsou jednotliví zaměstnanci a jednotliví zaměstnavatelé, ale např. zastupitelské orgány zaměstnanců a svazy zaměstnavatelů.

Jak bylo již výše nastíněno, lze pracovněprávní odpovědnost dělit dle kritéria charakteru ukládané sankce na:

- 1) *hmotnou*
- 2) *jinou než hmotnou*
- 3) *odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.*

¹⁵ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 388

¹⁶ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 385

¹⁷ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 385

¹⁸ GALVAS M. a kol., Pracovní právo, s. 96

Dle kritéria zavinění dělíme pracovněprávní odpovědnost na:

- a) *objektivní*
- b) *subjektivní*

3.3.3.1. Hmotná pracovněprávní odpovědnost za škodu

Tento druh odpovědnosti je vyznačován v první řadě jako *odpovědnost za škodu* a to způsobenou buď zaměstnavatelem či zaměstnancem. Odpovědnost za škodu patří mezi prvořadě typy pracovněprávní odpovědnosti.

Dalším případem, se kterým se můžeme v pracovním právu setkat, je *odpovědnost za prodlení*. Ovšem tomuto druhu odpovědnosti není v pracovním právu přikládán takový význam jako např. v občanském či obchodním právu.

Povahu odpovědnostního plnění má také *smluvní pokuta*, která je rovněž upravována pracovním právem.

Odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která je vymezena pracovní smlouvou, je dalším typem hmotné pracovněprávní odpovědnosti.

Jako poslední případ hmotné pracovněprávní odpovědnosti je nutno zmínit také *povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru podle ust. § 69 Zákoníku práce a odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle ust. § 56 Zákoníku práce*.

3.3.3.2. Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost za škodu

Pracovněprávní odpovědnost nemusí spočívat vždy v určitém hmotném plnění, resp. povinnosti strpět krácení majetkových nároků, ale může spočívat i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu. Do této odpovědnosti patří povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem.¹⁹

O odpovědnosti můžeme hovořit v případech, ve kterých je na základě porušení právní povinnosti rozvázán pracovní poměr. Tehdy následuje okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 a 56 ZPr. O odpovědnosti vztah při výpovědi dané zaměstnavatelem se jedná pouze v případě, jak vymezuje ust. § 52 písm. g) ZPr.: *jsou-li u zaměstnance dány*

¹⁹ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 387

důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v posledních 6 měsících v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Dalším případem odpovědnostního vztahu je odstoupení od pracovní smlouvy podle § 34 odst. 2 až 3 ZPr. Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit v případě, kdy zaměstnanec poruší povinnost nastoupit ve sjednaný den do zaměstnání, aniž by mu v tom zabraňovala překážka na straně zaměstnavatele nebo v případě, že do jednoho týdne neinformuje zaměstnavatele o této překážce.

V případě neomluvené nepřítomnosti v zaměstnání vzniká taktéž odpovědnost zaměstnance. Jedná se o porušení primární povinnosti, kdy v důsledku toho vzniká nová neboli sekundární povinnost podle ust. § 223 odst. 2 ZPr.

3.3.4. Prevence škod v pracovním právu

Prevencí rozumíme souhrn činností, práv a povinností, které jsou zaměřeny na předcházení ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů.²⁰

Předcházet škodám je v zájmu každého a to jak zaměstnance, tak zaměstnavatele neboli subjektů. Bohužel v běžné praxi se při výkonu zaměstnání nelze vždy případným škodám dokonale ubránit. Tak, aby bylo po právní stránce ošetřeno, nakolik je případná škoda vinou zaměstnance či zaměstnavatele, přesně definuje zákon. Zákoník práce v ustanovení § 248 přesně vymezuje povinnosti zaměstnavatele: *(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.* Naproti tomu ust. § 249 ZPr. definuje povinnosti zaměstnance: *(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.* Tato ustanovení mají kogentní povahu a není možné se od nich odchýlit.

²⁰ GALVAS M. a kol., Pracovní právo, s. 332

Opatření, jimiž zákon ustanovuje předcházení škodám lze rozdělit na prevenční opatření přímá a prevenční opatření nepřímá. Přímá prevenční opatření jsou taková opatření, jejichž záměrem je prevence. Nepřímé prevenční opatření má vliv jako preventivní opatření až ve chvíli svého druhotného počinu. Jeho zásadním záměrem je adaptace jiného institutu. Tyto uvedené skutečnosti jsou navzájem nezávislé.

3.4. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU ZAMĚSTNAVATELI

Podle zákoníku práce vzniká odpovědnost za škodu, kterou způsobil zaměstnanec zaměstnavateli pouze v těch případech, kdy škoda nastala při plnění pracovních úkolů popř. v přímé souvislosti s touto skutečností. V případě, že došlo k porušení povinností také na straně zaměstnavatele je tím odpovědnost zaměstnance značně omezena.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli můžeme charakterizovat jako **odpovědnost subjektivní, která je výlučně budována na principu zavinění.**²¹ Znak zavinění se vyskytuje v právní úpravě odpovědnosti zaměstnance buď jako zavinění prokazované nebo jako zavinění předpokládané neboli presumované.

Odpovědnost zaměstnance za škodu se dělí do následujících kategorií:

- a) obecná odpovědnost zaměstnance za škodu;
- b) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody;
- c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat;
- d) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

Příčemž body b) až d) jsou vyznačovány jako *zvláštní* odpovědnost zaměstnance za škodu.

3.4.1. Obecná odpovědnost

Podle ust. § 250 ZPr. zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli je tedy:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele;
- b) porušení právních povinností na straně zaměstnance (za škodu odpovídá i zaměstnanec, který tuto škodu způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům);
- c) kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance (popř. úmyslným jednáním proti dobrým mravům);
- d) zavinění zaměstnance.

²¹ GALVAS M. a kol., Pracovní právo, s. 349

Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu několik zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Jedná se tedy o dělenou a nikoliv solidární odpovědnost.²² Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu a zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem (§ 251 odst. 2 ZPr).

Zavinění se může objevit v podobě úmyslu nebo ve formě nedbalosti. Dopady jsou pak zřetelné v rozsahu náhrady škody.

3.4.1.1. Vznik škody na straně zaměstnavatele

Podoby škod, které zaměstnanec způsobí porušením povinností zaměstnavateli, mohou být velmi rozmanité. Jedná se především o škody na věcech (poškození věci, její ztráta nebo např. plýtvání surovin, škody na dopravních prostředcích apod.), dále pak mohou nastat škody majetkového charakteru (podvody, krádeže, plýtvání energiemi atd.), v neposlední řadě pak škody způsobené nesprávným vyplácením mezd, požárem, způsobení úrazu jiného zaměstnance apod.

3.4.1.2. Porušení právních povinností na straně zaměstnance

Jako příklad porušení právních povinností ze strany zaměstnance při plnění pracovních úkolů lze uvést např. nedostatečně prováděný dozor nadřízeného nad podřízenými zaměstnanci nebo např. neoprávněné vystupování zaměstnance jménem společnosti, porušení mlčenlivosti, kterou se zaměstnanec zavázal pracovní smlouvou apod.

V případě, že dojde k porušení právní povinnosti zaměstnancem při plnění pracovních úkolů, je ze strany zaměstnavatele nutné tuto skutečnost prokázat.

²² BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 393

3.4.1.3. Kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance

Kauzální nexus mezi vznikem škody a porušením právních povinností ze strany zaměstnance a jeho prokazování je povinností zaměstnavatele. V případném soudním řízení musí být bez pochyby dokázáno, že protiprávní činnost odpovědného subjektu skutečně způsobila škodní událost.

3.4.1.4. Zavinění zaměstnance

Formou zavinění zaměstnance, v případě obecné odpovědnosti za škodu zaměstnance, může být úmysl nebo nedbalost.

Aby bylo možné hovořit o zavinění zaměstnancem, musí tato skutečnost zahrnovat alespoň protiprávní úkon, škodu jako následek protiprávního úkonu a kauzální nexus mezi škodou a protiprávním úkonem.

3.4.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Obecná odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je zvláštním druhem pracovněprávní odpovědnosti, a to z toho důvodu, že zaměstnanec je za škodu odpovědný, ačkoliv případná škoda nebyla jeho konáním zapříčiněna.

V případě hrozící škody je povinností zaměstnance na tuto skutečnost upozornit svého nadřízeného. Pokud je nutný fyzický zákrok k odvrácení škody, je zaměstnanec povinen tento zákrok vykonat. Zakročit nemusí v případě, že by mu v tom zabraňovaly důležité skutečnosti nebo, že by byl vystaven situaci, která by vážně ohrožovala jeho, popřípadě jiné osoby (spoluzaměstnance nebo osoby blízké).

Zaměstnavatel může požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody v případě, že tento zaměstnanec vědomě nevaroval svého nadřízeného na hrozící škodu nebo nezakročil k odvrácení hrozící škody. Tato náhrada škody by měla být v rozsahu přiměřeném okolnostem případu.

Předpoklady této odpovědnosti jsou:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele
- b) porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, případně proti ní zakročit

- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, jejímž splněním by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody
- d) zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti (tj. zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí)
- e) skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak (např. proto, že přímý škůdce nebyl zjištěn, přímý škůdce vzhledem k omezené výši úhrady nenahradil celou škodu).²³

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

Podle ust. § 252 ZPr., byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), za které se považují 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, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Zákonnými předpoklady této odpovědnosti jsou

- dohoda o odpovědnosti v písemné podobě,
- vznik škody v podobě schodku na svěřených hodnotách,
- zavinění zaměstnance, které je předpokládáno.

Jde-li o vyúčtování svěřených hodnot, představuje schodek **účetní rozdíl mezi celkovou hodnotou věcí (a jiných hodnot) řádně svěřených a zaúčtovaných na straně jedné a mezi hodnotou věcí a hodnot jednak shledaných a jednak řádně vyúčtovaných (např. krytých odvedenými tržbami). Schodek se vyčísluje v maloobchodních cenách.**²⁴

Za schodek se nepovažuje škoda, která vznikla prokazatelným poškozením nebo úmyslným znehodnocením zboží či škoda, která by vznikla chybným přeceněním zásob zboží.

²³ HŮRKA P. a kol., Pracovní právo v bodech a příkladech, s. 120, 121

²⁴ HOLUB M. a kol., Odpovědnost za škodu, s. 299

3.4.3.1. Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“) je vymezena ust. § 252 ZPr.

Dohodu o odpovědnosti lze uzavřít pouze se zaměstnancem, který dovršil věk osmnácti let, a to pouze písemnou formou. Jiná forma, tedy ústní či dohoda uzavřená se zaměstnancem mladším osmnácti let by nebyla platná.

V případě, že zaměstnavatel uzavírá dohodu o odpovědnosti pouze s jedním zaměstnancem, jedná se o *individuální odpovědnost*. Druhým, v běžné praxi obvyklejším případem je *společná odpovědnost*, kdy je se zaměstnancem dohodnuto, že na určitém pracovišti bude práci vykonávat společně s více zaměstnanci. Podmínkou je, aby všichni zaměstnanci uzavřeli dohodu o odpovědnosti, kdy za schodek odpovídají všichni společně.

Vzhledem k charakteru hodnot, na které je možno dohodu o odpovědnosti uzavírat, a možnosti zaměstnance s těmito hodnotami manipulovat, by se obtížně prokazovalo zavinění zaměstnance na vzniklém schodku. Je ovšem třeba zdůraznit, že tento typ odpovědnosti se realizuje, pouze pokud došlo ke *schodku*, tj. určité hodnoty chybí. **Kdyby určité zboží bylo poškozeno nebo zničeno, nejde o schodek a zaměstnanec by za takovou škodu odpovídal podle obecné odpovědnosti.** V zájmu ochrany majetku zaměstnavatelů je proto u tohoto druhu odpovědnosti stanovena presumpce zavinění. Jedná se o vyvratitelnou domněnku. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela, popř. zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.²⁵

Od dohody o odpovědnosti může zaměstnanec odstoupit, a to pokud byl přeřazen na jiné pracoviště, zařazen na výkon jiné práce nebo překládán. V případě společné odpovědnosti, je ze strany zaměstnance možné od dohody odstoupit, pokud byla na pozici jeho nadřízeného vedoucího zaměstnance jmenována jiná osoba popř. jiný zástupce nadřízeného nebo pokud byl na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec. Zaměstnanec musí oznámit zaměstnavateli odstoupení od dohody písemně.

²⁵ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 395

Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení této dohody uveden den pozdější. Dohoda o odpovědnosti zaniká také dnem skončení pracovního poměru.²⁶

3.4.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Předpoklady vzniku tohoto druhu odpovědnosti jsou obdobné jako u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování. Jedná se o:

- vznik škody, a to ve formě ztráty svěřených předmětů,
- písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu (takto mohou být zaměstnanci svěřeny nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné předměty),
- zavinění zaměstnance, které je presumováno (zaměstnanec se však může zprostit odpovědnosti zcela, popř. zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění).²⁷

V případě, že by zaměstnanci měly být svěřeny předměty, jejichž cena převyšuje 50 000,- Kč, může se toto stát pouze na základě podepsané písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je platná pouze v písemné formě a může být uzavřena pouze s fyzickou osobou, která dosáhla zletilosti. Tato dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru či dnem, kdy bylo doručeno zaměstnavateli odstoupení od této dohody (pokud není v odstoupení o této dohody uveden pozdější den).

²⁶ HŮRKA P. a kol., Pracovní právo v bodech a příkladech, s. 122

²⁷ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 396

3.5. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

Rozsah náhrady škody vyplývá z funkcí, které odpovědnost zaměstnance plní a dále z formy zavinění, druhu odpovědnosti apod. Velmi výrazně se zde uplatňuje sociální ochrana zaměstnance. Odpovědnost zaměstnance má spíše charakter represivní než reparační.²⁸

Rozsah náhrady škody je vymezen v ust. § 257 ZPr.:

- 1) *Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle § 250, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčini škodu uvedením v předešlý stav.*
- 2) *Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.*
- 3) *Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat, kromě částky uvedené v odstavci 2, i náhradu ušlého zisku.*
- 4) *Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.*
- 5) *Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.*

3.5.1. Náhrada škody způsobená v rámci obecné odpovědnosti

Rozsah náhrady škody, v rámci obecné odpovědnosti, při zapříčinění škody z nedbalosti je omezen skutečnou škodou. U jednotlivého zaměstnance nesmí však náhrada škody přesáhnout čtyřapůlnásobek jeho průměrné měsíční mzdy. V případě, že zaměstnanec škodu způsobí v opilosti či pod vlivem jiných návykových látek, je toto výše jmenované omezení neplatné a jedná-li se o škodu úmyslně způsobenou, může být ze strany zaměstnavatele vyžadována i náhrada ušlého zisku. Zaměstnanec v tomto případě

²⁸ GALVAS M. a kol., Pracovní právo, s. 355

hradí zaměstnavateli celou skutečnou škodu. Vzniklá škoda se hradí v penězích, pokud ji zaměstnanec neodčiní uvedením v předešlý stav.

3.5.2. Náhrada škody při nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Náhrada případné škody, která by vznikla nesplněním povinnosti k odvrácení hrozící škody zaměstnancem, je v tomto případě činěna pouze prostřednictvím příspěvku na úhradu škody, je tedy pouze povahy subsidiární. Zaměstnavatel může po zaměstnanci vyžadovat náhradu škody, která nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního platu zaměstnance.

3.5.3. Náhrada schodku na svěřených hodnotách

V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, je nutné u rozsahu náhrady škody, činit rozdíl mezi individuální hmotnou odpovědností a společnou hmotnou odpovědností.

U individuální hmotné odpovědnosti je zaměstnanec povinen nahradit schodek v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. U společné hmotné odpovědnosti nesmí podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.²⁹

3.5.4. Náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů

Zaměstnanec hradí škodu, která vznikne ztrátou svěřených předmětů, v penězích v plné výši, v případě, že za toto odpovídá. Pokud zaměstnanec prokáže, že ztráta vznikla zčásti nebo zcela bez jeho zavinění, může se tento zaměstnanec odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zčásti nebo zcela zprostit.

²⁹ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 395, 396

3.6. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZAMĚŠTNANCE ZA ŠKODU

Společná ustanovení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jsou pro všechny kategorie odpovědnosti zaměstnance stejná.

Zaměstnanec, který způsobil škodu úmyslnou činností proti dobrým mravům, je za tuto škodu odpovědný. Stejně tak je za škodu odpovědný zaměstnanec, který tuto škodu způsobil ve stavu, do kterého se sám uvedl a příčinou toho není schopen ovládat své jednání nebo posoudit následky, které tímto jednáním mohou vzniknout. Je-li zaměstnanec stížen psychickou poruchou a je-li schopen ovládat své činy a vyhodnotit jejich dopad, je za škodu jím způsobenou odpovědný.

Dle ust. § 262 *ZPr.* určuje výši požadované náhrady škody zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

Pokud byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o způsobu náhrady škody, obsahuje tato dohoda výši náhrady škody, kterou zaměstnavatel v případě vzniku škody bude po zaměstnanci požadovat. Toto platí v případě, že zaměstnanec uzná svůj závazek ohledně náhrady škody. Podmínkou platnosti dohody o způsobu náhrady škody je její písemná podoba.

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnancem prodiskutovat výši případné požadované náhrady škody. Výši požadované náhrady škody je nutné zaměstnanci písemně oznámit, a to nejdéle do jednoho měsíce ode dne kdy škoda nastala a bylo zjištěno, že za tuto škodu zaměstnanec skutečně nese odpovědnost.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací výši částky náhrady škody, kterou bude po zaměstnanci požadovat a dále je povinen projednat obsah dohody o způsobu náhrady škody. Toto neplatí v případě, že by škoda nepřesáhla 1 000,- Kč.

Podle ust. § 264 *ZPr* z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

4. PRAKTICKÁ ČÁST

4.1. PRÁVNICKÁ OSOBA – ZAMĚSTNAVATEL

Dle ust. § 18 odst. 2 ObčZ. jsou právnickými osobami sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Právní postavení právnických osob se řídí příslušnými ustanoveními obchodního zákoníku. Právnické osoby obchodní společnosti jsou nejvýznamnějšími zaměstnavateli.

Právnické osoby vznikají dnem zápisu do obchodního nebo do jiného zákonem určeného rejstříku.

Každá právnická osoba má svůj název, který je určen při jejím zřízení. Při zřizování právnické osoby musí být určeno i její sídlo, tedy adresa konkrétního místa, kde se nachází správa a kontaktní místo právnické osoby.

Právní úkony právnické osoby činí statutární orgány, tedy ti, kteří jsou k tomuto oprávnění, a to buď smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem.

4.2. FYZICKÁ OSOBA – ZAMĚSTNANEC

Není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, nabývá fyzická osoba způsobilost být zaměstnancem dnem, kdy dosáhne patnáct let věku.

Zaměstnavatel může tedy uzavřít pracovní smlouvu s osobou, která dosáhla patnáct let věku, avšak jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

V případě, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem má být podepsána dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, je toto možné učinit pouze v případě, že zaměstnanec dosáhl zletilosti.

4.3. KONKRÉTNÍ PŘÍPAD

4.3.1. Zaměstnavatel

Konkrétní příklad odpovědnosti zaměstnance za škodu bude popsán na následujícím případu.

Zaměstnavatelem je v tomto případě soukromá společnost, právní forma – společnost s ručením omezeným. Jedná se o společnost, která spadá dle počtu zaměstnanců do kategorie malých podniků. Statutárním orgánem je jednatel.

Společnost se zabývá prodejem a servisem průmyslových prádelenských strojů. Je tvořena zaměstnanci obchodního, finančního, technického a servisního úseku. Zaměstnancům jsou poskytovány pro pracovní účely telefony, počítače, služební vozidla apod. Zaměstnanci finančního úseku disponují s finanční hotovostí pro účely vyplácení peněžních záloh pro zaměstnance, proplácení účetních dokladů, hrazení hotovostních plateb apod. Servisním technikům jsou dále vydávány náhradní díly ze skladových zásob pro potřeby servisních zásahů v nemalé hodnotě, svěřeny pracovní nástroje, ochranné pomůcky apod. Z výše jmenovaného je patrné, že zaměstnanci mají vysokou míru odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Pracovní poměr každého zaměstnance vzniká pracovní smlouvou. Za jednotlivé zaměstnance odpovídá vedoucí zaměstnanec jednotlivého oddělení. Je tedy povinností vedoucího zaměstnance, aby vyhodnotil, na základě pracovní smlouvy a následném zařazení zaměstnance na danou pracovní pozici, zda bude tento zaměstnanec manipulovat s majetkem společnosti (ať už v podobě finanční hotovosti, pracovních pomůcek, svěřených předmětů atd.). Na základě tohoto vyhodnocení, pak vedoucí zaměstnanec určí, zda bude mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nebo dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

4.3.2. Popis škodní události

Zaměstnanec výše jmenované společnosti, vykonávající na základě podepsané pracovní smlouvy činnost servisního technika, byl vyslán nadřízeným vedoucím zaměstnancem na pracovní cestu mimo sjednané místo výkonu práce za účelem odstranění závady stroje ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 Zpr.

Zaměstnanci byl ke splnění tohoto pracovního úkolu vydán služební notebook v hodnotě 55 000,- Kč a náhradní díly v celkové hodnotě 60 000,- Kč.

Služební notebook byl vydán zaměstnanci vedoucím zaměstnancem poté, co byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů ve smyslu ustanovení § 255 odst. 2 až 4 ZPr. Notebook byl tomuto zaměstnanci svěřen výhradně k plnění jeho pracovních povinností, k programování a opravě strojů. Z toho vyplývá, že tento notebook mohl být používán pouze tímto zaměstnancem.

Náhradní díly určené k opravě stroje, byly vydány zaměstnanci skladníkem, na základě výdajového dokladu - dodacího listu vystaveného na obchodní jméno zákazníka. Tyto náhradní díly byly určené k opravě stroje a nebyly tedy pracovními nástroji ani ochrannými pomůckami ve smyslu ustanovení § 255 odst. 1 ZPr.

Cílem pracovní cesty byl zákazník, prádelna hotelu v centru Prahy, kde tento zaměstnanec zajišťoval servisní služby pravidelně.

Zaměstnanec zaparkoval služební vozidlo se svěřeným notebookem a náhradními díly v rušné ulici na nehlídaném parkovišti nedaleko cíle pracovní cesty a před samotným servisním zásahem odešel do nedaleké restaurace na oběd, neboť v té době měl nárok na přestávku. Po návratu z přestávky na jídlo v délce trvání 30 minut shledal, že svěřené předměty, konkrétně notebook a náhradní díly odcizil neznámý pachatel. Tuto skutečnost ihned oznámil telefonicky Policii ČR a následně vedoucímu zaměstnanci.

4.3.3. Výsledek šetření

Šetřením zaměstnavatele bylo zjištěno následující. Zaměstnanec byl dobře seznámen s prostředím místa výkonu své práce, jelikož, jak již bylo řečeno výše, vykonával na tomto místě servisní činnost pravidelně. Konkrétně vedl v patrnosti, že tento hotel zajišťuje provoz tří hlídaných parkovišť, kde je, jak bylo v minulosti mezi dodavatelem (zaměstnavatelem) a zákazníkem (zmíněný hotel) smluvně sjednáno, umožněno zaměstnancům dodavatele bezplatné parkování. Přes tuto skutečnost zaparkoval zaměstnanec služební vozidlo na jiném, nehlídaném parkovišti, jelikož toto místo bylo z hlediska pozice pro zaměstnance výhodnější. Svěřený notebook ponechal zaměstnanec na dobře viditelném místě, konkrétně na zadním sedadle vozidla a náhradní díly v zavazadlovém prostoru vozidla a odešel na oběd. Po návratu na parkoviště shledal, že svěřené předměty byly odcizeny, aniž by bylo vozidlo poškozeno. Z tohoto důvodu zaměstnavatel dovodil, že zaměstnanec vůz neuzamkl, neboť je vozidlo zabezpečeno nadstandardními bezpečnostními prvky, které by za normálních okolností zabránily pachateli v nenásilném vniknutí do vozidla.

Z výše uvedeného zaměstnavatel usoudil, že se jedná o škodní událost, a že se zaměstnancem musí být vedeno škodní řízení.

4.3.4. Právní vyhodnocení

Na základě provedených šetření lze přesně stanovit odpovědnost zaměstnance za škodu, dle konkrétních ustanovení zákoníku práce.

Povinností zaměstnance je předcházet škodám. První pochybení zaměstnance nastalo v okamžiku, kdy zaparkoval služební vozidlo se svěřenými předměty umístěnými na zadním sedadle a v zavazadlovém prostoru vozidla, na nehlídané parkoviště, ačkoliv měl na základě smluvního ujednání možnost parkovat na parkovišti hlídaném, čímž by byla lépe splněna povinnost zaměstnance předcházet škodám ve smyslu ustanovení § 249 odst. 1 ZPr.

Dle ust. § 88 ZPr *Přestávka v práci a bezpečnosti přestávka* měl zaměstnanec na přestávku v práci na jídlo a odpočinek nárok, tady pochybení na straně zaměstnance nevzniklo. Zaměstnanec měl však před odchodem na přestávku na oběd zabezpečit vozidlo a svěřený notebook vzít s sebou ve smyslu ustanovení § 249 odst. 1 ZPr.

Další pochybení ze strany zaměstnance však nastalo v okamžiku, kdy ponechal svěřený notebook na viditelném místě na zadním sedadle vozidla, čímž mohl případného pachatele vyprovokovat ke vniknutí do vozu a nadto vozidlo řádně nezabezpečil. Dle vnitropodnikové směrnice o používání vozidla byl zaměstnanec seznámen s povinností ponechávat, v případě vzdálení se od vozidla, svěřené předměty výhradně v zavazadlové části uzamčeného vozu, a to jen v případě, že tyto předměty není možné (z hlediska hmotnosti) vzít s sebou. Tuto možnost, však v případě notebooku měl, žádná okolnost nebránila zaměstnanci vzít svěřený notebook s sebou. Zaměstnanec svým jednáním porušil vnitropodnikové předpisy a opět povinnost předcházet škodám ve smyslu ustanovení § 249 odst. 1 ZPr.

Ztráta notebooku spadá do kategorie *odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů* (§ 255 ZPr). Jelikož hodnota svěřeného předmětu přesáhla částku 50 000,- Kč, byla před vydáním notebooku, správně na základě pokynu vedoucího zaměstnance, uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů ve smyslu ustanovení § 255 odst. 2 až 4 ZPr. V této dvoustranné dohodě byl jasně vymezen předmět svěřeni, zaměstnavatel se v této dohodě zavázal předat zaměstnanci předmět potřebný k výkonu práce a zaměstnanec se zavázal tento předmět vrátit, pokud by tak neučinil, zavázal se nahradit škodu. Tato dohoda byla uzavřena se zaměstnancem starším osmnácti let, písemnou formou a stvrzena podpisy obou smluvních stran. Zaměstnavatel

vytvořil zaměstnanci podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě, a to tím, že vozidlo, z kterého byly předměty odcizeny, bylo vybaveno nadstandardními bezpečnostními prvky.

Odcizením svěřeného notebooku vznikla zaměstnavateli škoda, kterou je zaměstnanec povinen uhradit v plné výši ve smyslu ustanovení § 259 ZPr (při určení částky náhrady bude přihlédnuto k opotřebení předmětu ztráty).

Jak bylo v předchozích kapitolách popsáno, platí v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů tzv. *presumpce zavinění*. Zaměstnanec se může zprostit odpovědnosti za škodu ztráty svěřených předmětů pouze tím, že sám aktivně prokáže, že škoda vznikla bez jeho zavinění.

Ztráta svěřených náhradních dílů spadá do kategorie *obecné odpovědnosti* (§ 250 ZPr), jelikož tyto náhradní díly byly určené k opravě stroje a nešlo o svěřené pracovní nástroje ani ochranné pomůcky. Dle vnitropodnikové směrnice ponechal náhradní díly zaměstnanec správně v zavazadlové části vozu, avšak vůz nezabezpečil proti neoprávněnému vniknutí, ačkoliv byl vůz vybaven nadstandardními zabezpečovacími prvky. Porušil tedy povinnost předcházet škodám ve smyslu ustanovení § 249 odst. 1 ZPr.

Ztrátou náhradních dílů vznikla zaměstnavateli škoda a zaměstnanec je povinen škodu uhradit v penězích, kdy výše požadované náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku ve smyslu ustanovení § 257 odst. 1 až 2 ZPr.

Zavinění ze strany zaměstnance, v obou případech výše jmenovaných, lze definovat jako zavinění z nedbalosti a to vědomé, jelikož odpovědný subjekt věděl, na základě vnitropodnikové směrnice, že jeho jednání je protiprávní a škoda může nastat, tuto škodu však zapříčinit nechtěl a spoléhal na to, že ke škodě nedoje.

Pro přehlednost bude uvedeno shrnutí naplnění podmínek odpovědnosti za škodu:

I. Svěřený notebook

a) Porušení povinnosti

- umístění vozidla zaměstnancem na nehlídané parkoviště – *porušení povinnosti předcházet škodám;*
- ponechání svěřeného notebooku na zadním sedadle vozidla – *porušení vnitropodnikové směrnice, dále porušení povinnosti předcházet škodám;*
- neuzamknutí vozidla - *porušení vnitropodnikové směrnice, dále porušení povinnosti předcházet škodám.*

b) Škoda

- skutečná škoda vznikla zaměstnavateli na notebooku ve výši pořizovací ceny tohoto notebooku s přihlédnutím k opotřeбенí předmětu ztráty *ve smyslu ustanovení § 259 ZPr.*

c) Příčinná souvislost

- je dána tím, že neznámý pachatel odcizil věci na základě porušení povinnosti zaměstnance, to znamená, pokud by zaměstnanec zaparkoval vozidlo na hlídaném parkovišti, uzamkl vozidlo a vzal notebook s sebou, škoda by nevznikla.

d) Zavinění

- v daném případě presumováno, avšak pokud by byla situace rozebírána hypoteticky, jednalo by se o klasickou nedbalost vědomou (zaměstnanec ponechal vozidlo na nehlídaném parkovišti a ponechal notebook na zadním sedadle a vozidlo neuzamkl).

II. Svěřené náhradní díly

a) Porušení povinnosti

- umístění vozidla zaměstnancem na nehlídané parkoviště – *porušení povinnosti předcházet škodám;*
- neuzamknutí vozidla - *porušení vnitropodnikové směrnice, dále porušení povinnosti předcházet škodám.*

b) *Škoda*

- ztrátou náhradních dílů vznikla zaměstnavateli škoda a zaměstnanec je povinen škodu uhradit v penězích, kdy výše požadované náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku *ve smyslu ustanovení § 257 odst. 1 až 2 ZPr.*

c) *Příčinná souvislost*

- je dána tím, že neznámý pachatel odcizil věci, náhradní díly, na základě porušení povinnosti zaměstnance, tzn., pokud by zaměstnanec zaparkoval vozidlo na hlídaném parkovišti, a uzamkl vozidlo, škoda by nevznikla.

d) *Zavinění*

- jedná se o klasickou nedbalost vědomou, zaměstnanec ponechal vozidlo na nehlídaném parkovišti a nezabezpečil vozidlo před neoprávněným vniknutím.

4.4. NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Jak bylo uvedeno výše, byla společností vydána vnitropodniková směrnice o používání služebních vozidel. V této směrnici je upraveno používání motorových vozidel, nutná péče o vozidlo, povinnosti při silničním provozu, účast při dopravní nehodě atd., avšak nejsou zde řešeny situace, kdy vznikne v souvislosti s používáním služebních vozidel přímá či nepřímá škoda.

Pro daný případ by bylo pro obě strany, zaměstnavatele i zaměstnance, vhodnější, aby byla ještě vytvořena směrnice, která by transparentním způsobem určovala, jak budou řešeny situace, kdy se v souvislosti např. s užíváním vozu stane přímá či nepřímá škoda. V této směrnici by byl definován pojem škody, odpovědnost za škodu, hlášení škody, kým bude projednáván a posuzován škodní případ, řízení a rozhodnutí o škodě, náhrada škody atd. (viz níže). Přílohou této směrnice, by pak pro přehlednost a urychlení šetření škodní události mohly být formuláře, např.: hlášení škody, protokol o škodním řízení, dohoda o uznání škody apod.

Zaměstnanci by si měli být stoprocentně vědomi, v jakých případech a za jakých okolností jsou odpovědni za hodnoty svěřené zaměstnavatelem, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnanci malých, středních či velkých podniků. Mělo by být povinností zaměstnavatele pravidelně zaměstnance informovat, a to například prostřednictvím školení, jak zacházet se svěřenými předměty, jak to bývá zvykem v nadnárodních společnostech, které dle počtu zaměstnanců spadají do kategorie velkých podniků. Toto školení zaměřené na odpovědnost zaměstnance za škodu by mohlo být např. spojeno se školeními týkajícími se bezpečnosti práce, která jsou prováděna v pravidelných intervalech.

Kombinací školení a směrnice zaměřené na pravidla škodního řízení by se zabráňovalo mnohým nedorozuměním, která v souvislosti se škodami a výkonem práce vznikají. Zmiňovanými školeními, by tak byla splněna prevenční povinnost. Směrnice zaměřená na škodní řízení spolu s výše jmenovanými formuláři, by zjednodušovala průběh a vyhodnocení škodního řízení.

Společnost PRAGOPERUN, spol. s r.o. tímto vydává následující vnitropodnikovou směrnici.

PRAVIDLA ŠKODNÍHO ŘÍZENÍ A POSTUP PŘI VYMÁHÁNÍ ŠKODY

I. Předmět

Tato směrnice upravuje postup při řešení škod vzniklých na majetku společnosti PRAGOPERUN, spol. s r.o. (dále jen „společnost“), které byly způsobeny zaměstnancem společnosti při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

II. Škoda

Škoda je ve smyslu této vnitropodnikové směrnice chápána jako majetková újma vyjádřitelná v penězích, vzniklá společnosti jako zaměstnavateli, zaviněným porušením povinností ze strany jejího zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím a dále rovněž újma na hodnotách, jež byly svěřeny zaměstnanci zaměstnavatelem, která je ocenitelná v penězích.

Za škodu je považováno především

- a) poškození, zničení nebo ztráta věcí zaměstnancem, které jsou majetkem společnosti,
- b) schodek na svěřených hodnotách, jež je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- c) neuplatněné, promlčené nároky na peněžité i nepeněžité plnění, nevratné přeplatky na mzdách, daních apod.,
- d) náhrady vyplacené společností právnickým nebo fyzickým osobám, vůči nimž je zaměstnavatel povinen k náhradě škody,
- e) další škody, které vzniknou společnosti v důsledku neplnění pracovních povinností jejich zaměstnanců podle obecně závazných právních předpisů a vnitropodnikových předpisů.

III. Odpovědnost za škodu

1. Zaměstnanci jsou povinni předcházet vzniku škod.
2. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo při nakládání s pracovními prostředky, které byly zaměstnavatelem zaměstnanci svěřeny.
3. Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohodu nelze uzavřít se zaměstnanci, kteří se svěřenými hodnotami přímo nepracují. Dohoda je uzavírána na pokyn vedoucího zaměstnance.
4. Odpovědnost zaměstnance za škodu na svěřených nástrojích, ochranných pracovních pomůckách a jiných podobných věcech se týká jen těch předmětů, které

zaměstnavatel svěřil zaměstnanci prostřednictvím příslušného vedoucího zaměstnance na písemné potvrzení, případně na dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, které slouží potřebě jenom tohoto zaměstnance a ten má možnost tyto předměty uzamknout nebo jinak zabezpečit na místě, které zaměstnavatel zajišťuje a je přístupné pouze tomuto zaměstnanci.

5. Věci, jejichž cena přesahuje 50.000,- Kč, smí být zaměstnanci svěřeny jen na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

IV. Hlášení o škodě

1. Zaměstnanec je povinen nahlásit škodu, kterou způsobil, bez zbytečného odkladu po jejím vzniku vedoucímu zaměstnanci a ten následně jednateli společnosti. V případě vzniku nároku třetích osob na náhradu škody vůči zaměstnavateli je postup obdobný. Vedoucí zaměstnanec informuje jednatele společnosti kde, kdy a jakým způsobem vznikla škoda nebo nárok na náhradu škody, odhadovanou výši škody, kdo škodu či nárok způsobil a navrhne řešení náhrady vzniklé škody popř. řešení vzniklého nároku škody. Toto oznámení bude učiněno písemně (např. emailem).
2. Nároky třetích osob na náhradu škody podléhajících pojištění zaměstnavatele vyřizuje finanční oddělení společnosti.

V. Škodní komise

1. Škodní komise se skládá ze tří členů. Členy škodní komise jsou: jednatel společnosti, nadřízený zaměstnanec, který škodu způsobil a finanční ředitel.
2. Škodní komise posuzuje a projednává škodní události a navrhuje uplatnění odpovědnosti vůči zaměstnancům, kteří škodu způsobili.

VI. Řízení o škodě

1. Škodní komise zpracovává škodní událost na základě předem zpracované dokumentace týkající se vzniklé škody. Tuto dokumentaci zpracovává vedoucí zaměstnanec, jehož podřízený způsobil škodu.
2. Zaměstnanec, který je vyzván, aby se zúčastnil projednání škodní události, je povinen se tohoto jednání účastnit a podat úplnou a pravdivou výpověď k projednávané věci a je povinen předložit na vyzvání veškerý důkazní materiál k posouzení škodné události.
3. Škodní komise projednává a schvaluje stanovisko k odpovědnosti za škodu, k výši škody a k výši požadované náhrady škody na základě dokumentace o vzniklé škodě.
4. V případě, že by byla zaměstnancem dobrovolně předem uhrazena škoda v plné výši či napravena škoda na věci uvedením v předešlý stav ještě před samotným jednáním škodní komise, škoda by projednávána nebyla.

5. Na závěr každého projednání případu škody bude sepsán protokol o škodě a podepsán všemi členy komise. V tomto protokolu budou uvedeny všechny důležité náležitosti a závěr, který komise přijala. Součástí tohoto protokolu budou všechny dokumenty týkající se škodní události. Tento protokol bude evidován a založen finančním oddělením.

VII. Rozhodnutí o škodě

1. Rozhodnutí o vymáhání škody je předloženo odpovědnému zaměstnanci písemně. Toto rozhodnutí obsahuje stanovenou částku náhrady škody.
2. O tom, zda bude škoda po odpovědném zaměstnanci vymáhána, rozhoduje v případech do 100.000,- Kč jednatel společnosti; v případech nad tuto částku rozhoduje o vymáhání škody valná hromada společnosti. Jednatel i valná hromada společnosti rozhodují o vymáhání škody na podkladě protokolu o škodě a dalších relevantních dokumentů.
3. Neuzná-li zaměstnanec závazek k úhradě škody a je-li rozhodnuto příslušným orgánem společnosti o vymáhání škody, přikročí jednatel k soudnímu vymáhání škody.

VIII. Společná a závěrečná ustanovení

1. Tato vnitropodniková směrnice je závazná pro všechny zaměstnance společnosti PRAGOPERUN, spol. s r.o.
2. V případě, že v důsledku nesplnění některých z povinností vyplývajících z této vnitropodnikové směrnice, a to především neohlášením vzniklé škody, jejímž opožděným vyšetřováním, projednáváním nebo uplatněním nároků dojde k jejich promlčení, bude vůči odpovědným zaměstnancům, kteří takový stav zanedbáním svých povinností zapříčinili, uplatněna náhrada škody.
3. Vedoucí zaměstnanci, při vzniku nového pracovního poměru, odpovídají za to, že každý nový zaměstnanec bude prokazatelně seznámen s touto vnitropodnikovou směrnicí.
4. Tato vnitropodniková směrnice nabývá účinnosti dne 2012

(jméno, příjmení a podpis jednatele)

.....

5. ZÁVĚR

Rozčleněním práce na teoretickou a praktickou část, byl splněn základní požadavek na seznámení se s danou právní problematikou odpovědnosti zaměstnance za škodu, s použitím odborné literatury a právních předpisů byly zhodnoceny získané znalosti, které byly demonstrovány na konkrétním případě z praxe.

Právní úpravou odpovědnosti za škodu, kterou upravuje český zákoník práce, je zřetelným způsobem zdůrazňována sociální ochrana zaměstnance. Je to především z toho důvodu, že rozdíl mezi ekonomickou nerovností, ve smyslu pracovněprávních vztahů, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je zřejmý. Avšak je nutné si uvědomit, a to především v souvislosti s malými společnostmi, že škody způsobené zaměstnancem v pracovněprávních vztazích mohou být pro takovou společnost likvidační. Je neoddiskutovatelné, že povinnost zaměstnance zaplatit zaměstnavateli způsobenou škodu, by neměla tohoto zaměstnance existenčně ohrozit. Je třeba si však také uvědomit, že v kauzách vzniku větší škody, bývá často značná část škody ze strany zaměstnance neuhrazena a stává se tak nákladem zaměstnavatele, který pak tyto prostředky, které by mohl vložit do dalšího podnikání, ať nákupem nových technologií či například investovat do vzdělávání zaměstnanců (jazykové kurzy apod.), používá k napravování škod způsobených zaměstnanci.

Je evidentní, že i přes snahy zaměstnanců a zaměstnavatelů ke škodám v pracovněprávních vztazích dochází a nadále bude docházet. V zájmu zaměstnavatele je být na tyto situace připraven. V případě jmenované společnosti toto naplněno nebylo. Proto praktická část této bakalářské práce obsahuje navrhovaná opatření v podobě školení zaměřené na prevenci, tedy na předcházení škodám a konkrétní směrnici „Pravidla škodního řízení a postup při vymáhání škody“, která zřetelně definuje, jak postupovat pokud škoda již vznikla a umožňuje urychlit tak proces škodního řízení a stanovení náhrady škody. Analogicky by tak mohla být tato opatření vhodná i pro jiné společnosti podobného typu jako výše jmenovaná, neboť většina takovýchto společností nemá problematiku odpovědnosti za škodu zcela vyřešenou.

6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*, 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. 348 s. ISBN 80-7357-030-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001. 467 s. ISBN 80-210-2665-0.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem a použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*, 2. přeprac. vyd. Praha: 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.

HOLUB, Milan a kol. *Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním*, Praha: Linde Praha a.s., 2003. 487 s. ISBN 80-7201-402-1.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech a příkladech*, 2. vyd. Praha: WoltersKluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1.

KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné II.*, Praha: ASPI, 2002 631s. ISBN 80-86395-36-7.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

SBORNÍK: *ZÁKONY 2012 (občanský zákoník, obchodní zákoník)*, Český Těšín, Poradce, s.r.o., 2012. 752 s. ISSN 1802-8276

SBORNÍK: *ZÁKONY 2012 (zákoník práce)*, Český Těšín, Poradce, s.r.o., 2012. 512 s. ISSN1802-8284

INTERNETOVÉ ZDROJE

<http://www.smernice.com/>
www.pardubice.eu