

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA

Katedra práva

Studijní program: ekonomika a management

Studijní obor: účetnictví a finanční řízení podniku

**Odpovědnost za škodu vzniklou porušením právní povinnosti
zaměstnancem a odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Václav Kaizrlík

Autor diplomové práce:

Bc. Martina Himmelová

2006

PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „ Odpovědnost za škodu vzniklou porušením právní povinnosti zaměstnancem a odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci “ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu literatury.

V Českých Budějovicích dne 27.4.2006

.....

PODĚKOVÁNÍ:

Děkuji JUDr. Václavu Kaizrlíkovi za odborné vedení, pomoc a poskytnuté cenné rady při zpracování diplomové práce.

OBSAH

1. ÚVOD	1
2. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	4
2.1 Charakteristické rysy odpovědnosti za škodu v pracovněprávním vztahu	4
2.1.1 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním	5
2.2 Preventivní povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů k předcházení škodám	7
2.2.1 Povinnosti zaměstnavatele	7
2.2.2 Povinnosti zaměstnance	8
2.3 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavatelem	10
2.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	11
2.3.1.1 Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti zaměstnance	11
2.3.1.2 Odpovědnost zaměstnance za vyrobění zmetku	13
2.3.2 Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	14
2.3.3 Odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování	15
2.3.3.1 Dohoda o společné hmotné odpovědnosti	18
2.3.3.2 Náhrada schodku	19
2.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	21
2.3.5 Postup při uplatňování náhrady škody zaměstnavatelem	22
2.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu v pracovněprávních vztazích	23
2.4.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu	23
2.4.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	25
2.4.2.1 Evidence a registrace pracovních úrazů	28
2.4.2.2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele	30
2.4.3 Jednotlivé náhrady škody	31
2.4.3.1 Náhrada za ztrátu na výdělku	32
2.4.3.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	34
2.4.3.3 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	35
2.4.3.4 Náhrada věcné škody	35
2.4.4 Náhrada škody pozůstalým	36
2.4.4.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením	36
2.4.4.2 Náhrada nákladů spojených s pohřbem	36
2.4.4.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	37
2.4.4.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých	37
2.4.5 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech	38
2.4.6 Odpovědnost zaměstnavatele při odvrácení škody	39
2.4.7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání	40
3. ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU VYBRANÉHO ZAMĚSTNAVATELE	42

3.1 Analýza obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu u vybraného zaměstnavatele	43
3.2 Analýza odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech u vybraného zaměstnavatele	45
3.2.1 Konkrétní případy odškodnění za škodu způsobenou zaměstnavatelem	46
3.3 Analýza odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání u vybraného zaměstnavatele	50
3.3.1 Rozbor zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání na konkrétním případě	50
3.3.2 Postup při vyšetřování a odškodňování pracovních úrazů	53
3.3.3 Odškodnění konkrétního pracovního úrazu	56
3.3.4 Statistika pracovní úrazovosti ve stavebním podniku	59
3.4 Analýza obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu na konkrétních případech vybraného zaměstnavatele	63
3.5 Analýza odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování u vybraného podniku	66
3.6 Analýza odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů u vybraného zaměstnavatele	68
4. NÁVRHY DE LEGE FERENDA	70
5. ZÁVĚR	72
6. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	75
7. PŘÍLOHY	76
7.1 Seznam příloh	76

1. ÚVOD

V počátečních fázích vývoje kapitalismu stát většinou využíval námezdní síly, tj. pracovní podmínky neupravoval žádnými normami, zaměstnanci se defacto podřizovali režimu zaměstnavatele. Postupně si vybojovali určité záruky pracovních podmínek,

např. omezení maximální pracovní doby, placenou dovolenou na zotavenou apod. V českých zemích byl hlavním předpisem i pro oblast námezdních vztahů rakouský obecný zákoník občanský z roku 1811 (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch), který upravoval služební (námezdní) smlouvu. Tento zákoník byl postupně novelizován a byla do něj zahrnuta některá ustanovení, která směřovala k ochraně zaměstnanců.

Po vzniku Československé republiky v roce 1918 došlo k rychlejšímu rozvoji pracovního zákonodárství, byla např. uzákoněna osmihodinová pracovní doba (1918), placená dovolená na zotavenou (1921, 1925), podpory v nezaměstnanosti (1918 – 1921). Výrazněji byly zlepšovány pracovní podmínky některých kategorií pracovníků, jako např. státních zaměstnanců, úprava tedy nebyla jednotná pro všechny pracovníky.

Po roce 1945 byly recipovány dřívější předpisy s výjimkou předpisů z doby okupace. Bylo schváleno mnoho nových zákonů, např. o jednotné odborové organizaci, o závodních a podnikových radách. Po roce 1948 byly vydány předpisy jednotné pro všechny zaměstnance, ale až do vydání zákoníku práce přetrvávaly některé diferencované úpravy pro různé kategorie zaměstnanců.

Zákoník práce, který byl přijat v roce 1965, byl první kodifikací pracovního práva v tehdejším Československu. Ode dne nabytí účinnosti, tj. od 1.1.1966, upravoval jak individuální pracovněprávní vztahy (vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – tehdy se užívaly pojmy „pracovník“ a „organizace“), tak i tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy. Tato kodifikace vytvořila jednotný systém pracovního práva, nezávislý na ostatních právních odvětvích.

Také odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích je zakotvena v zákoníku práce již od roku 1965, tedy v jeho původním znění. Zákoník práce byl do současné doby více než dvacetkrát novelizován, avšak v oblasti odpovědnosti za škodu ve vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec došlo v pozdějších změnách a doplňcích zákona jen k některým odchýlným úpravám. Zásadní změny v oblasti odpovědnosti za škodu v pracovním právu přinesla novelizace provedená zákonem č. 37/1993 Sb., kterým bylo od 1.1.1993 zavedeno zákonné pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a zákonem č. 74/1994 Sb., kterým byla

zrušena povinnost každého zaměstnavatele požadovat náhradu škody na odpovědném zaměstnanci.

Je třeba si uvědomit, že odpovědnost za škodu je upravena nejen pracovněprávními předpisy. Právní odpovědnost za škodu lze totiž posuzovat také dle předpisů jiného právního odvětví např. trestního práva. Porušení pracovněprávních povinností nemusí vždy vyvolat pracovněprávní odpovědnost, ale může dojít zejména i k odpovědnosti trestněprávní apod. Naopak pracovněprávní odpovědnost může vyvolat i porušení právních povinností upravených jinými právními odvětvími než je pracovní právo. Jednotlivé typy odpovědností podle jednotlivých právních odvětví se někdy mohou překrývat, jediné porušení pracovněprávních povinností může vyvolat vznik více typů odpovědnosti.

Úprava náhrady škody v pracovněprávních vztazích je obsažena v hlavě osmé zákoníku práce (§ 170 - § 206), v příslušných ustanoveních prováděcího vládního nařízení č. 516/2004 Sb. (§ 25 - § 37) a v některých prováděcích vyhláškách.

Pracovní právo rozlišuje odpovědnost subjektivní (= odpovědnost za škodu, kterou zaměstnanec zavinil) a odpovědnost bez zřetele na zavinění, tj. odpovědnost objektivní. Subjektivní odpovědnost nastupuje v případě, že odpovídá zaměstnanec. Pro pracovní právo je charakteristické, že odpovědnost organizace za škodu je vždy objektivní. Dokonce i v případě obecné odpovědnosti organizace za škodu odpovídá organizace za škodu nad rámec svých právních povinností, resp. i tehdy, kdy odpovědnost nezavinila. Tato skutečnost je jedním z podstatných rysů odpovědnosti za škodu v pracovním právu na rozdíl od úpravy odpovědnosti v občanském právu, kde objektivní odpovědnost za škodu je vždy zvláštním druhem odpovědnosti a obecná odpovědnost za škodu je subjektivní (= odpovědnost za zavinění). Zatímco odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle pracovního práva je velmi rozsáhlá z titulu ochrany práv zaměstnanců, odpovědnost zaměstnanců za škodu podle této úpravy je značně omezena.

Právní úprava odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích je velice obsáhlá a složitá. S ohledem na celou řadu navazujících předpisů a množství soudní judikatury bylo by nad rámec jediné diplomové práce postihnout veškeré otázky spojené s touto problematikou.

Jednotlivé druhy odpovědnosti za škodu jsou podrobně rozebrány v teoretické části této práce. Možnost důkladné analýzy všech druhů pracovněprávní odpovědnosti za škodu u vybraných zaměstnavatelů je však limitována druhem, kvalitou a rozsahem informací, které byly osloveným podnikem poskytnuty. Cílem této diplomové práce je poukázat na některé praktické problémy a nedostatky v právní úpravě pracovněprávní odpovědnosti za škodu.

V diplomové práci je sledován způsob, jakým jsou právní ustanovení upravující danou problematiku uváděna do praxe. Je zkoumán celý proces vyšetřování vzniklých škod a způsob jejich odškodňování. Některá ustanovení týkající se pracovněprávní odpovědnosti jsou teoreticky rozebrána, objevuje se i rozbor konkrétních případů, které se staly podnětem některých návrhů de lege ferenda. Návrhy de lege ferenda jsou shrnuty v závěru analytické části diplomové práce.

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích je pro účely této diplomové práce omezena jen na vzájemný vztah odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům v pracovním poměru a odpovědnosti těchto zaměstnanců.

2. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

2.1 Charakteristické rysy odpovědnosti za škodu v pracovněprávním vztahu

Odpovědnostní vztah v pracovním právu může vzniknout jedině při existenci některého základního pracovněprávního vztahu (nejčastěji pracovní poměr, dále dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti). Jedním z nejdůležitějších druhem pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost za škodu. Nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pracovněprávní odpovědnosti za škodu na rozdíl od občanskoprávní odpovědnosti za škodu nevychází z rovného postavení subjektů, ale zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli. V platné právní úpravě je totiž uplatňována rozsáhlá odpovědnost zaměstnavatele bez ohledu na vlastní porušení povinnosti zaměstnavatele a naopak odpovědnost zaměstnanců je podstatně omezena (zejména rozsah náhrady škody).

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je vždy objektivní. Zaměstnavatel tedy odpovídá zaměstnancům za škodu, která jim vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, bez zřetele na jeho zavinění. Odlišná je úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Jde o odpovědnost za škodu, kterou zaměstnanec zavinil (tzv. subjektivní odpovědnost).

Zavinění je charakterizováno jako psychický vztah zaměstnance ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako k následku takového jednání.¹ Zavinění může mít buď formu nedbalosti (vědomé či nevědomé), nebo úmyslu (přímého či nepřímého), (dolus).

Důležitým pojmem v oblasti náhrady škody je pojem škoda. Škodou se rozumí majetková újma, jejíž výše je vyčíslitelná v penězích. Skutečná škoda představuje to, oč se majetek poškozeného skutečně zmenšil (zničení věci, zaplacení pokuty apod.), zatímco jiná škoda je to, oč se majetek poškozeného v důsledku porušení povinností nezvětšil (ušlý zisk).²

2.1.1 Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

¹ Součková, M. a kol: Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 1995, str. 285

Pro posouzení otázky, zda jde v konkrétním případě o pracovní úraz či nikoli, je nezbytné určit, kdy jde o plnění pracovních úkolů a o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů. Odpověď na tuto otázku dává § 25 prováděcího nařízení vlády k zákoníku práce (Nařízení vlády č. 516/2004 Sb.).

Plnění pracovních úkolů je:

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele
- činnost, která je předmětem pracovní cesty
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců či z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou:

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení
- úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele
- vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací

- ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odbornou organizací.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nejsou:

- cesta do zaměstnání a zpět
- stravování v době přestávky na oddech a jídlo mimo objekt zaměstnavatele,
- ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení a cesta k nim a zpět, pokud není konáno v objektu zaměstnavatele a na jeho příkaz.

² Dědič, J. – Švarc, Z. a kol.: Učebnice práva pro ekonomy. Prospektrum, Praha 1994, str. 812

Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa bydliště (ubytování) zaměstnance do místa nástupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět.

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Např. revizor uloží pokutu občanovi, který nemá platnou jízdenku a ten ho z tohoto důvodu druhý den fyzicky napadne a způsobí mu zranění. K úrazu dochází v době, kdy již zaměstnanec pracovní úkoly neplní, ale dochází k němu proto, že zaměstnanec tyto úkoly plnil. Z hlediska teorie práva jedná se v tomto případě o přímou souvislost (tzv. kauzální nexus) mezi pracovní činností a úrazem.³ Zranění proto bude posuzováno jako pracovní úraz.

2.2 Preventivní povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů k předcházení škodám (§ 170 a 171)

Preventivní povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovně právních vztazích k předcházení škodám jsou vymezeny v čele osmé hlavy zákoníku práce v ustanoveních § 170 a §175.

³ Mikyska, M. – Přenosilová, V. a kol.: Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Sagit, Ostrava 1995, str. 28

Zákoník práce kromě toho obsahuje v rámci úpravy jiných institutů preventivní povinnost zaměstnance, pokud jde o majetek zaměstnavatele v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) a preventivní povinnost zaměstnavatele, pokud jde o určitý osobní majetek (svršky, osobní předměty, obvyklé dopravní prostředky) zaměstnance odkládaný v souvislosti s nástupem do zaměstnání (§ 145).⁴ Preventivní charakter mají i jiná ustanovení zákoníku práce, zejména ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zvláštních pracovních podmínkách žen a mladistvých.

2.2.1 Povinnosti zaměstnavatele

U všech pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel povinen zajistit potřebné pracovní podmínky, které zaměstnanci umožní řádný a bezpečný výkon pracovních úkolů, tzn. beze škod na majetku a bez ohrožení zdraví svého i svých spolupracovníků.

Zaměstnavatel musí přidělovat práci podle odpovídající kvalifikace zaměstnance a současně přihlížet k jeho zdravotnímu stavu. Zaměstnanec musí být předem zaškolen, seznámen s jeho úkoly, příp. s výrobním postupem a především s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, což je nutné nechat si písemně potvrdit. Zejména je nutné zaměstnance upozornit na možná nebezpečí a vysvětlit mu, jak má s ohledem na toto nebezpečí při práci postupovat. Pracovníky je třeba vybavit potřebným materiálem, náradím a samozřejmě nesmí chybět ochranné pracovní prostředky. Zaměstnanec nesmí být neúměrně přetěžován a důležité je rovněž zajištění vhodného pracovního prostředí (např. dostatek světla a pracovního prostoru, dobré ovzduší apod.). Je třeba zajistit, aby používané stroje, dopravní prostředky apod. byly v dobrém stavu, aby ve skladech byly uzamykatelné prostory atd. Zaměstnavatel je dále povinen zabezpečit i majetek svých zaměstnanců tím, že jim umožní bezpečnou úschovu především svršků a osobních předmětů. Zaměstnavatel musí neustále zlepšovat pracovní podmínky na pracovištích. Pokud zjistí závady, musí podniknout opatření k jejich odstranění. Právní povinností zaměstnavatele je soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci pracují tak, aby nedocházelo ke škodám.

⁴ Součková, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 1995, str. 278

Právem zaměstnavatele vyplývajícím přímo ze zákona je kontrola věcí vnášených a odnášených a prohlídka zaměstnance k tomu účelu. V pracovním řádu by měl být určen okruh osob, které jsou oprávněny kontroly a prohlídky konat. Těmi mohou být přímo zaměstnanci zaměstnavatele, ale i např. zaměstnanci bezpečnostní agentury, kterou si zaměstnavatel najal k ochraně svých objektů a majetku. Osobní prohlídky zaměstnance však může provádět pouze osoba stejného pohlaví a to způsobem, který neponižuje lidskou důstojnost. Rovněž nesmí být porušeny právní předpisy o ochraně osobní svobody.

Nesplnění preventivních povinností může zásadně ovlivnit odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Následkem toho může zaměstnavateli vzniknout i spoluodpovědnost za škodu, kterou zavinil zaměstnanec porušením svých pracovních povinností.

2.2.2 Povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec je povinen dodržovat veškeré bezpečnostní předpisy, stanovené technologické postupy a normy i přímé pokyny nadřízeného a počínat si tak, aby neohrozil zdraví, ani majetek organizace nebo jednotlivce. Jednání pracovníka také nesmí vést k neoprávněnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce.

Zásada, že zaměstnanec musí jednat vždy tak, aby nevznikla škoda, se vztahuje nejen na jednání zaměstnanců při vlastním výkonu práce, ale i mimo něj (např. při převlékání, při jídlu nebo na pracovních cestách.)

Konkrétními povinnostmi zaměstnanců z hlediska předcházení škod jsou povinnost oznamovací a povinnost aktivně zakročit proti hrozící škodě. Na základě oznamovací povinnosti jsou pracovníci povinni iniciativně upozorňovat svého nadřízeného na zjištěné závady a nedostatky v pracovních podmínkách na pracovišti. Porušení této prevenční povinnosti zakládá obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172.

Pokud hrozí jakákoliv škoda na zdraví nebo na majetku, má zaměstnanec povinnost oznámit tuto skutečnost nejblíže dosažitelnému vedoucímu zaměstnanci. Hrozí-li škoda bezprostředně, a je tudíž třeba okamžitě jednat, zaměstnanec je povinen zakročit. Podmínkou vzniku této právní povinnosti je ovšem skutečnost, že se jedná o škodu, která ohrožuje organizaci, u níž je pracovník v pracovním poměru. Zaměstnanec je zproštěn povinnosti zakročit v případě, že existuje důležitá okolnost, která zaměstnanci brání v zákroku (např. nemá odborné znalosti potřebné k odvrácení škody). Zaměstnanec nemusí zasahovat proti hrozící škodě ani tehdy, jestliže by tím vážně ohrozil sebe, své spolupracovníky nebo osoby blízké. Za vědomé nesplnění povinnosti oznámit hrozící škodu a nesplnění povinnosti zakročovací nese zaměstnanec odpovědnost podle zvláštního ustanovení § 175 zákoníku práce (viz. dále).

2.3 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zákoník práce rozlišuje několik druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Základním druhem odpovědnosti pracovníka za škodu je:

- obecná odpovědnost (§ 172 zákoníku práce)

Zvláštní druhy odpovědností jsou:

- odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 175 zákoníku práce)
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat (§ 176 zákoníku práce)
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 zákoníku práce)

Zaměstnanci vznikne odpovědnost za škodu je tehdy, má-li tzv. deliktní způsobilost, tedy schopnost uvědomovat si následky svého jednání a toto jednání ovládat. Deliktní způsobilost vzniká spolu se vznikem pracovněprávní způsobilosti k právním úkonům, pouze odpovědnost za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování může vzniknout až po 18. roce věku.⁵ Je-li pracovník stížen duševní poruchou, odpovídá jen tehdy, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud se zaměstnanec vlastní vinou (např. požitím alkoholu nebo omamných látek) uvede do takového stavu, v němž není přechodně schopen rozumně uvažovat a ovládnout svou vůli, a v tomto stavu způsobí škodu, pak za ni odpovídá.

Zaměstnanec neodpovídá za škodu způsobenou svému zaměstnavateli při odvrácení hrozící škody, pokud zaměstnanec sám úmyslně nevyvolal stav, z něhož škoda vznikla a při jejím odvrácení si počínal přiměřeně. Dále neodpovídá za škody, které vyplývají z hospodářského rizika. Hospodářským rizikem se rozumějí např. ztráty v obchodě způsobené přirozeným úbytkem (vysychání, vypaření,...) či škody při zkušební výrobě.

Pracovník odpovídá za škodu jen zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru.

2.3.1 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Ustanovení o obecné odpovědnosti zaměstnance se uplatní tehdy, pokud nelze použít některou ze zvláštních úprav. Právní předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou:

- a) porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

⁵ Dědič, J. – Švarc, Z. a kol.: Učebnice práva pro ekonomy. Prospektrum, Praha 1994, str. 813

b) byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

Zákon vychází z tzv. presumpce nevinny, takže zaměstnavatel musí prokázat existenci všech jmenovaných předpokladů, a to včetně zavinění.

Povinností z pracovního poměru je i plnění konkrétního pokynu nadřízeného. Vznikne-li řádným plněním pokynu škoda, není důsledkem protiprávního jednání. Jestliže ovšem pracovník dostane takový pokyn, jehož splnění je v rozporu se zákonem, je povinen podle pokynu nejednat. Jestliže by jej splnil, dopustil by se protiprávního jednání a za škodu, jestliže by šlo o jednání zaviněné, by odpovídal.

Jestliže škoda vznikla nejen zaviněním zaměstnance, ale také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Tato míra omezení závisí na poměru účasti na škodě, zejména na tom, o jak závažné porušení zaměstnavatele šlo. Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, každý z nich hradí poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

2.3.1.1 Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti zaměstnance

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu. Zásadní formou úhrady škody je náhrada v penězích. Zaměstnanec má však nárok zvolit druhý možný způsob náhrady, a tím je uvedení v předešlý stav. Uvedení v předešlý stav ovšem vychází ze zásady plné úhrady a vylučuje možnost uplatnit omezenou povinnost k náhradě škody způsobené z nedbalosti. Uvedení v předešlý stav znamená opravu poškozené věci nebo pořízení věci náhradní. Kdyby zaměstnavatel včas a řádně nabídnuté naturální plnění (uvedení v předešlý stav) bezdůvodně odmítl přijmout, nevznikla by tím zaměstnanci povinnost hradit škodu v penězích.

Určení škody závisí na povaze poškození. V případě, že zničenou věc nelze uvést do původního stavu, je skutečnou škodou náklad nutný na pořízení věci nové po odečtení částky odpovídající opotřebení zničené věci. Pokud je poškozená věc

opravitelná, skutečnou škodou se rozumí náklad na nutnou opravu. Výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku, odpovídající čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, byla-li škoda způsobena z nedbalosti. Částka neuhrazené celkové škody jde k tíži zaměstnavatele. Omezení čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku ovšem neplatí, když zaměstnanec způsobil škodu v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo po zneužití jiných omamných prostředků anebo ji způsobil schválně. Specifický, ještě více omezený rozsah náhrady škody, platí pro škody, které zaměstnanec způsobil z nedbalosti vyroběním zmetku (viz. dále).

Jestliže byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, omezí se odpovědnost zaměstnance. Zaměstnanec je povinen hradit pouze poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Omezení odpovědnosti nepřichází v úvahu, vznikla-li škoda úmyslně. Jestliže za škodu odpovídá více pracovníků, zaměstnavatel určí podíly škod připadající na jednotlivé zaměstnance, a to podle míry jejich zavinění. Teprve po stanovení jednotlivých podílů se stanoví u každého jednotlivce samostatně výše náhrady škody.

Rozhodnou dobou pro určení výše škody na věci je zásadně doba, kdy došlo k jejímu poškození nebo zničení. Není jí doba, kdy se náhrada škody projednává.

2.3.1.2 Odpovědnost zaměstnance za vyrobení zmetku (§ 184 zákoníku práce)

Zmetek je výsledkem vadné práce určitého druhu. O vadném výrobku lze hovořit tehdy, jestliže výrobek nesplňuje technické požadavky stanovené v technických normách.

Zákoník práce zprošťuje zaměstnance povinnosti k náhradě škody vzniklé vadnou prací, kterou způsobil v těchto případech:

- 1) Zaměstnanec ví, že jeho práce je vadná, ale pokračuje v ní, protože po oznámení závady mu nebylo vedoucím uloženo práci zastavit.
- 2) Zaměstnanec sice zavinil vadný výrobek, ale technická kontrola zaměstnavatele převzala výrobek jako vyhovující. Odpovědnost za vzniklou škodu lze uplatňovat jen proti zaměstnancům technické kontroly, a to podle § 172 o obecné odpovědnosti. Nezáleží přitom na způsobu prováděné kontroly (kontrola každého výrobku nebo namátková kontrola).

Odpovědný zaměstnanec je povinen zaměstnavateli hradit skutečnou škodu (náklady vynaložené na materiál a mzdy, popř. na opravy zmetku a poškozeného stroje). Vzhledem k tomu, že zákoník práce u této odpovědnosti sleduje především výchovné hledisko, omezuje její rozsah částkou, která odpovídá polovině průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Při práci ve výrobě nelze vyloučit, že zaměstnanec zaviní i více zmetků během jednoho měsíce. Pro zaměstnance by mohlo být neúnosné hradit škodu v každém jednotlivém případě do stanovené hranice. Škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se proto sčítají a náhrada nesmí překročit stanovenou maximální výši. Jde-li o zaměstnance svědomitého, u něhož se zmetky nevyskytují, a škoda vznikla sice jeho nedbalostí, kterou však lze omluvit, má zaměstnavatel možnost snížit zaměstnanci povinnost k náhradě. Náhrada škody nemůže být požadována v nižší částce, než která odpovídá třetině skutečné škody. Jestliže však skutečná škoda přesahuje polovinu průměrného měsíčního výdělku, lze náhradu snížit až na částku rovnající se šestině průměrného měsíčního výdělku.

Tato zvláštní odpovědnost se však týká jen škody způsobené z nedbalosti. Úmyslně způsobená škoda by se posuzovala podle § 172.

Podle § 184 hradí zaměstnanec také škodu, kterou svému zaměstnavateli způsobil vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích.

2.3.2 Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§ 175, § 172 odst. 1 a 2)

Povinností zaměstnance je upozornit svého vedoucího na hrozící škodu. Zaměstnanec je povinen zakročit proti škodě hrozící zaměstnavateli, jestliže k odvrácení škody je nutný neodkladný zákrok. Má-li vzniknout odpovědnost za nesplnění zakročovací povinnosti stanovené k odvrácení škody, musí existovat příčinná souvislost mezi zakročením a vznikem škody. Dále se musí jednat o škodu bezprostředně hrozící zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru. Podstatným předpokladem je samozřejmě vědomost zaměstnance o hrozící škodě, jakož i o tom, jak proti ní zakročit. Odpovědnost nemůže vzniknout, pokud by zaměstnanec svým zárokem vážně ohrozil sebe nebo spolupracovníky, popř. osoby sobě blízké nebo bránil-li mu v tom důležitá okolnost.

Zaměstnanci, který vědomě nesplnil oznamovací nebo zakročovací povinnost k odvrácení škody, ač by tím zabránil jejímu bezprostřednímu vzniku, zákoník práce ukládá povinnost přispět k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, není-li možné uhradit škodu jinak. Jde tedy jen o příspěvek na úhradu škody, přičemž absolutním limitem je výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Náhradu vzniklé škody je totiž třeba nejprve vymáhat na vlastním škůdci. Při stanovení rozsahu tohoto příspěvku je zaměstnavatel povinen přihlížet především k tomu, co bránilo splnění povinností zaměstnance, jaký je společenský význam škody a k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, který povinnost nesplnil.

2.3.3 Odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování

Ze znění § 176 zákoníku práce vyplývá, že pokud zaměstnanec na základě písemné dohody o hmotné odpovědnosti převzal odpovědnost za svěřené hodnoty určené k oběhu a obratu, tedy za hotovost, ceniny (např. kolky, poštovní známky),

zboží, zásoby materiálu, popř. jiné takové hodnoty, které je povinen zaměstnavateli vyúčtovat, v případě vzniku schodku na těchto hodnotách za něj odpovídá.

Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je pracovník povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o které je skutečný stav nižší než účetní stav.⁶ O schodek jde pouze tehdy, jestliže u zaměstnavatele hodnoty chybějí. Vznikla-li však škoda zničením věci (např. při požáru) a zboží, byť i poškozené nebo úplně znehodnocené u zaměstnavatele zůstalo, nelze uplatnit odpovědnost za schodek. Schodkem ve smyslu ustanovení § 176 zákoníku práce rovněž není schodek, který vyplývá z chyb v účetní evidenci (tzv. účetní schodek). V praxi se mohou vyskytnout případy, kdy u některých druhů zboží je zjištěn přebytek a u jiných druhů schodek. Zboží, které přebývá však nesmí být použito k vyrovnání schodku.

Předmětem dohody může být především zboží určené k prodeji nebo uložené ve skladu, přepravované zboží, finanční prostředky, které jsou zaměstnancem inkasovány a vydávány, dále vratné obaly, zásoby materiálu, pohonné hmoty a bloky na ně, přepravky, stravenky, jízdní lístky, kolky atd. Dohoda může být uzavřena též ohledně předmětů, které jsou zaměstnanci svěřovány za účelem půjčování jiným osobám (ložní prádlo v ubytovacích zařízeních, jídelní příbory v restauracích). Za inventář v restauracích a hotelích, jako jsou příbory, skleničky, ubrusy apod., však v převážné většině případů hmotnou odpovědnost přebírat nelze, jelikož v běžném provozu není splněn následující předpoklad. Zaměstnanec, kterému jsou výše jmenované hodnoty svěřeny, musí mít možnost s nimi nakládat po celou pracovní dobu a musí mít možnost zajisti jejich ochranu, příp. kontrolovat jejich převzetí a vrácení jinými osobami. Předmětem zvýšené odpovědnosti nemohou být hodnoty, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu (např. inventář prodejny, kanceláře nebo motorové vozidlo, které slouží pro potřeby podniku a není určeno k prodeji), a to i kdyby byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti za tyto předměty. V případě jejich ztráty se na viníka vztahuje pouze ustanovení o obecné odpovědnosti.

Podmínkou vzniku odpovědnosti za schodek je uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti. Zaměstnanec uzavírající dohodu o hmotné odpovědnosti musí

⁶ Luhan, J. – Týcová, M.: Náhrada škody v pracovním právu. Práce, Praha 1967, str. 73

být starší 18 let a mezi ním a zaměstnavatelem musí existovat platný pracovně právní vztah. Za mladistvého zaměstnance nemohou uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (dále jen dohody) jeho rodiče nebo jiní zástupci. Před uzavřením dohody je třeba zaměstnance řádně poučit o důsledcích.

Zaměstnanec může požadovat vytvoření řádných pracovních podmínek. Zaměstnavatel se musí písemně zavázat, že závady v pracovních podmínkách, na které zaměstnanec poukazuje, odstraní v určené lhůtě, nemůže-li je odstranit před uzavřením dohody. Nesplnění závazku k odstranění závad může být důvodem k zániku dohody, k odstoupení od dohody i k rozvázání pracovního poměru. Pokud za této situace vznikne schodek, zaměstnanec se může odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit.

Dohoda o hmotné odpovědnosti může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, nebo může být uzavírána samostatně. V dohodě musí být určitým způsobem vymezeny hodnoty, za které zaměstnanec přebírá odpovědnost. Aby se předešlo případným sporům, doporučuje se v dohodě dále uvést, s výkonem jaké funkce je spojena hmotná odpovědnost, popř. kterého pracoviště se týká. V dohodě lze sjednat důvody k odstoupení od této smlouvy. U společné hmotné odpovědnosti je nutné do jednotlivých dohod zanést dodatek, že se jedná o společnou hmotnou odpovědnost.

Ústřední orgány státní správy mohou pro zaměstnavatelské organizace v jejich působnosti (jde především o státní podniky či rozpočtové organizace) stanovit pracovněprávním předpisem zásady pro vymezení okruhu prací (funkcí), u nichž je uzavření dohody o hmotné odpovědnosti účelné a nutné, a které zaměstnanec nesmí bez uzavření této dohody vykonávat. Jinak je vymezení funkcí v kompetenci zaměstnavatele.

Zaměstnanec má nárok odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti, kterou uzavřel, pokud dojde k podstatným změnám v jeho pracovních podmínkách (převedení na jinou práci, zařazení na jiné pracoviště nebo přeložení, neodstranění závad v pracovních podmínkách, které zaměstnanci brání v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami, v případě společné hmotné odpovědnosti též změna složení kolektivu). Od dohody lze odstoupit i za jiných podmínek, pokud jsou sjednány písemně a dále za podmínek, za kterých lze v pracovněprávních vztazích odstoupit od jakékoli dohody

vůbec. Aby nevznikly problémy s prokazováním, zda skutečně k odstoupení došlo a kdy, vyžaduje zákoník práce použití k odstoupení písemnou formu.

Odpovědnosti za schodek se zaměstnanec zproští jen tehdy, prokáže-li, že jej nezavinil. Zavinění se tedy předpokládá. Zaměstnavatel je povinen prokázat jen vznik schodku, existenci pracovního poměru a uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Zaměstnanec se může zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za schodek z těchto důvodů:

- 1) Schodek vznikl nahodilou událostí, tedy vyšší mocí. Nahodilou událostí se rozumí např. povodeň nebo jiná živelná událost, tedy událost, kterou nikdo nezavinil a kterou nikdo nezpůsobil ani protiprávním jednáním.
- 2) Schodek vznikl úmyslným jednáním někoho jiného (např. zcizení zboží zákazníkem) a současně zaměstnanec sám takové úmyslné jednání jiné osoby neumožnil svou nedbalostí.
- 3) Schodek (jeho část) vznikl nedbalým jednáním jiné osoby a sám odpovědný zaměstnanec se nedbalostí nedopustil (např. opomenutí vedoucího).
- 4) Příčinou vzniku schodku bylo nesplnění povinnosti zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci přiměřené pracovní podmínky (např. nezajištění skladu řádnými zámky, umožnění přístupu do skladu či prodejny různým nepovolaným osobám, nezaškolení zaměstnance či stálý nedostatek pracovníků).

Existenci některého z důvodů k částečnému či k úplnému zproštění se odpovědnosti za vzniklý schodek však musí zaměstnanec sám nejdříve prokázat.

2.3.3.1 Dohoda o společné hmotné odpovědnosti

Dohoda o tzv. společné hmotné odpovědnosti se uzavírá na pracovištích, kde pracují dva a více zaměstnanců, kteří společně hospodaří s hodnotami, jež mají být vyúčtovány (např. v prodejnách). S každým zaměstnancem se uzavírá samostatná dohoda, jejíž součástí je doložka o společné hmotné odpovědnosti. Předpokladem

vzniku společné hmotné odpovědnosti je nejen uzavření této dohody s doložkou, ale také zařazení a nástup na pracoviště, kde pracují i jiní takto odpovědní pracovníci.

Nebyla-li dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců a tito pracují v jednom kolektivu a společně nakládají se svěřenými hodnotami, nečiní to jejich individuální dohody samo o sobě neplanými a každý zaměstnanec je odpovědný za vzniklý schodek na těch hodnotách, které byl povinen vyúčtovat. Protože však v těchto případech lze v praxi jen těžko určit odpovědnost za individuálně svěřené předměty jednotlivým zaměstnancům (když s nimi nakládá celý kolektiv), je možné zaměstnance zavázat k úhradě jen v rámci obecné odpovědnosti.⁷

V dohodě o společné hmotné odpovědnosti se zaměstnanec zavazuje, že přejímá odpovědnost za schodek na kterémkoli pracovišti, kam bude zařazen, a v kterékoli funkci spojené s touto odpovědností. Dále se zavazuje, že bude takto odpovídat i v případech, kdy bude na pracoviště do kolektivu zařazen nový zaměstnanec nebo ustanoven nový vedoucí, popř. zástupce vedoucího. Proto při převedení na jinou práci, při přeložení na jiné pracoviště nebo při změně složení kolektivu není třeba uzavírat novou dohodu. Zaměstnanec však může na tyto změny reagovat žádostí o provedení inventarizace nebo odstoupením od dohody. Povinnost zaměstnance pečovat o svěřené hodnoty se netýká již jen hodnot, které sám převzal, nýbrž i těch hodnot, které převzal jeho vedoucí nebo spolupracovník.

Jestliže zaměstnanec se společnou hmotnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který byl převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.⁸ Stejná zásada se uplatňuje i v případě příchodu nového zaměstnance na pracoviště, kde pracují zaměstnanci odpovídající za schodek společně. Nový zaměstnanec, který nepožádá o inventarizaci při svém příchodu, se nemůže zprostit odpovědnosti za případné manko zjištěné za období od poslední inventarizace, tedy i za období, které předchází jeho nástupu.

⁷ Kahle, B. – Stýblo, J.: Praktická personalistika. Pragoeduca, Praha 1994, str. 204

⁸ Mikyska, M. - Šubrt, B. a kol.: Abeceda mzdové účetní, Anag, Ostrava 2006, str.449

2.3.3.2 Náhrada schodku

Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na základě dohody o hmotné odpovědnosti, kterou uzavřel, je povinen nahradit schodek v plné výši. Výše náhrady škody může být snížena soudní cestou.

Při společné hmotné odpovědnosti nelze použít zásadu, že zaměstnanci, kteří způsobili škodu společně, za ni odpovídají podle míry svého zavinění. Při této odpovědnosti je totiž zpravidla nemožné míru zavinění zjistit. Proto hlediskem pro určení podílů náhrady není míra zavinění, nýbrž výše hrubých výdělků společně hmotně odpovědných zaměstnanců za tzv. rozhodné období. Zaměstnanec, který má větší odpovědnost při plnění pracovních úkolů a pobírá tudíž vyšší mzdu, má i větší podíl na náhradě schodku. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se proto započítává ve dvojnásobné výši.

Rozhodným obdobím je doba od předchozí inventury do dne zjištění schodku. (Kdy se provádí inventarizace, je uvedeno v § 31 nařízení vlády č. 516/2004 Sb., kterým se provádí zákoník práce). Při stanovení rozhodného období se v zájmu zjednodušení přihlíží jen k celým zúčtovacím obdobím. Započítává se celý výdělek za kalendářní měsíc, v němž byla provedena předchozí inventura, zatímco k výdělkům za měsíc, v němž byla provedena poslední inventura, se nepřihlíží. Jestliže zaměstnanec přišel do kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců a ke dni jeho zařazení nebyla provedena inventarizace, rozhodným obdobím pro tohoto zaměstnance je pak doba ode dne jeho zařazení na pracoviště do dne zjištění schodku. Stejná zásada platí i v případě, kdy zaměstnanec z kolektivu během období mezi dvěma inventarizacemi odešel. Rozhodné období začíná dnem předposlední inventarizace a končí dnem odchodu zaměstnance z pracoviště.

Odpovědnost zaměstnanců (s výjimkou vedoucího a jeho zástupce) v případě společné hmotné odpovědnosti je podstatně omezena. Podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělkům před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou

povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce, a to podle poměru svých hrubých výdělků.⁹

Škodu nebo její část může zavinit jen některý ze společně hmotně odpovědných zaměstnanců. Rovná-li se škoda zaviněná jedním zaměstnancem celému schodku, zprošťují se odpovědnosti ostatní společně odpovědní zaměstnanci. V případě nedbalostní škody se zprošťují, jestliže nemohli zabránit nedbalému jednání svého spolupracovníka. Jednal-li pracovník s úmyslem spáchat škodu, hradí celou škodu kterou způsobil. Za zbytek škody odpovídají všichni společně hmotně odpovědní zaměstnanci včetně úmyslného škůdce. Stejně se postupuje při rozvrhu podílů, zavinil-li schodek jeden ze společně odpovědných zaměstnanců z nedbalosti. Zprostí-li se některý ze společně odpovědných pracovníků zčásti nebo zcela odpovědnosti, rozvrhne se tato část schodku na ostatní zaměstnance, zpravidla na vedoucího a jeho zástupce, u nichž neplatí omezené plnění.

2.3.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 zákoníku práce)

Rozdíl mezi odpovědností za ztrátu svěřených předmětů a odpovědností za schodek spočívá v tom, že u prvního druhu odpovědnosti zaměstnanec odpovídá za určitý předmět, který je povinen ve stanovené době zaměstnavateli vrátit, kdežto

⁹ Luhan, J. – Týcová, M.: Náhrada škody v pracovním právu. Práce, Praha 1967, str. 121

u druhého druhu odpovědnosti je zaměstnanec povinen uchovat svěřené hodnoty určené k oběhu (obratu) a vyúčtovat je.¹⁰

Zvláštní odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů vzniká, jakmile je zaměstnanec převzal na písemné potvrzení. Písemné potvrzení musí obsahovat údaj o tom, který předmět byl zaměstnanci svěřen. Zákoník práce výslovně uvádí, že musí jít o nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo o předměty podobné nástrojům nebo ochranným prostředkům. Musí jít o předměty drobnější, protože odpovědnost podle § 178 zákoníku práce se týká ztráty. Nemá tedy význam požadovat na zaměstnanci převzetí osobního nebo nákladního auta, traktoru atd. Písemné potvrzení lze vyžadovat jen tehdy, jestliže zaměstnanec má předměty u sebe a jestliže je využívá k výkonu práce (pracovní oděv, ochranné pracovní pomůcky). Není účelné požadovat písemné potvrzení na předměty a zařízení, s nimiž nakládají i jiné osoby (zařízení a inventář pracoviště, kanceláře, nábytek, kontrolní váhy,...).

V některých podnicích se zaměstnancům nástroje vydávají během směny a není možné, aby zaměstnanec potvrzoval převzetí náradí, nástroje atp. v každém jednotlivém případě. V těchto případech stačí, když zaměstnanec potvrdí, že odpovídá za ztrátu předmětů určitého druhu, které bude ze skladu přijímat na známku. Předměty je třeba přesně specifikovat. Vrácená známka je dokladem, že zaměstnanec nástroj odevzdal.

Pokud by zaměstnanec svěřený předmět poškodil, ale neztratil, lze uplatnit pouze odpovědnost obecnou podle § 172 zákoníku práce.

Zpravidla jen zaměstnanec může dokázat, jak ke ztrátě došlo. Zavinění se proto u tohoto druhu odpovědnosti předpokládá. Tvrdí-li zaměstnanec, že ztrátu nezavinil, zproští se odpovědnosti jen tehdy, pokud tuto skutečnost sám prokáže. Důvody zproštění mohou být stejné, jako u odpovědnosti za schodek: živelná událost, úmyslné jednání jiného, nedbalé jednání, aniž se nedbalosti dopustil zaměstnanec (např. zaměstnanec půjčí nástroj na jiné pracoviště zaměstnanci, který jej pro práci nutně potřebuje, sám pracuje, a proto se nemůže o nástroj v jiné dílně starat).¹¹ Zaměstnanec

¹⁰ Luhan, J. – Týcová, M.: Náhrada škody v pracovním právu. Práce, Praha 1967, str. 103

¹¹ Jouza, L.: Zákoník práce a předpisy související s komentářem. Linde Praha a.s., Praha 1998, str. 264

hradí skutečnou škodu, kterou způsobil ztrátou svěřených předmětů, a to v plné výši. Soud může náhradu škody určit nižší částkou, pokud nebyl zaměstnanci prokázán úmysl.

2.3.5 Postup při uplatňování náhrady škody zaměstnavatelem

Výši požadované náhrady škody určí zaměstnavatel a oznámí ji zaměstnanci zpravidla do jednoho měsíce ode dne zjištění vzniku škody a zjištění odpovědnosti zaměstnance za tuto škodu. Lhůta jednoho měsíce je lhůtou pořádkovou nikoliv propadnou a její nedodržení nemá za následek zánik nároku zaměstnavatele na náhradu škody.

Je-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o uznání závazku a o způsobu jeho úhrady, je tato dohoda platná jedině tehdy, má-li písemnou formu. Obsah písemné dohody je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. Tuto povinnost však zaměstnavatel nemá, pokud jde o úhradu škody způsobenou vyrobením zmetku, nebo škody nepřesahující 1.000 Kč.

Soud má tzv. zmírňovací (moderační) právo, tzn. že náhradu škody může přiměřeně snížit, a to z důvodů hodných zvláštního zřetele.

2.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce řeší především odpovědnost zaměstnavatele za škodu na věcech nebo na zdraví při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákoník práce dále řeší odpovědnost za škodu, která zaměstnanci vznikla protiprávním jednáním zaměstnavatele. Základní předpoklady náhrady škody způsobené zaměstnavatelem jsou:

- 1) vznik škody
- 2) existence škodné události
- 3) příčinná souvislost (tzv. kauzální nexus).

Mezi odpovědností zaměstnavatele a odpovědností zaměstnance za škodu v pracovněprávních vztazích existují rozdíly v otázce zavinění a protiprávnosti. Při odpovědnosti zaměstnavatele vychází zákoník práce z principu objektivní odpovědnosti. Zaměstnavatel proto může odpovídat i za škodu, kterou nezavinil. Protiprávnost jednání je podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnavatele jen v některých případech. Nevyžaduje se např. při odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo na odložených věcech. V těchto případech jde o čistou objektivní odpovědnost, jinak řečeno též o odpovědnost za výsledek.

2.4.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (§ 187 zákoníku práce)

Ustanovení o obecné odpovědnosti se použije v případech, kdy nelze použít žádnou z úprav speciálních. Zaměstnanec se může dovolávat odpovědnosti zaměstnavatele za škodu tehdy, jestliže prokáže, že mu vznikla škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Tato škoda musí být v přímé souvislosti s porušením právní povinnosti. Nerozhoduje, zda právní povinnost porušil zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná osoba nebo jiný zaměstnavatel. Zaměstnanec nemusí prokazovat, zda protiprávnost (porušení právní povinnosti) je důsledkem zavinění.

Právní povinností je každá povinnost, jejíž plnění je uloženo právním předpisem. Nemusí se tedy jednat pouze o porušení povinností vyplývajících ze zákoníku práce. Právní povinnost může porušit např. i správce nebo majitel domu, který nezajistil bezpečnost chodníku před domem. Jestliže opravář při cestě k zákazníkovi uklouzne na zledovatělém neposypaném chodníku před tímto domem a poškodí si oděv a hodinky, nemusí postupovat podle občanského zákoníku, ale náhradu vzniklé škody může

uplatňovat u svého zaměstnavatele. Podmínkou samozřejmě zůstává, že ke škodě došlo při činnosti pro zaměstnavatele.

Úprava usnadňuje zaměstnanci dosáhnout náhrady škody, která mu vznikla při práci u jiného zaměstnavatele, než u kterého je v pracovním poměru. Prokáže-li zaměstnanec, při jaké činnosti mu škoda vznikla a že škoda vznikla v důsledku porušení právní povinnosti tohoto zaměstnavatele, popř. jeho zaměstnance, může požadovat náhradu škody od vlastního zaměstnavatele. Zaměstnanec by mohl náhradu škody uplatňovat přímo proti zaměstnavateli, u něhož ke škodě došlo, ovšem podle občanského zákoníku, což je pro zaměstnance méně výhodné.

V případě, že poškozený zaměstnanec může náhradu škody uplatnit podle občanského zákoníku i podle zákoníku práce a zvolí náhradu škody od svého zaměstnavatele, zaměstnavatel může požadovat náhradu vůči tomu, kdo za škodu odpovídá podle občanského zákoníku (má tzv. regresní právo).

Zaměstnavatel je zaměstnanci rovněž odpovědný za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním úmyslným jednáním, jež sice není v rozporu s právní normou, ale je v rozporu s pravidly slušnosti a občanského soužití. Nerozhoduje, zda se úmyslného jednání dopustil spolupracovník nebo jiný občan, jehož jednání nemohl zaměstnavatel ovlivnit. Úmyslné jednání však musí být v příčinné souvislosti se vzniklou škodou.

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu se dále vztahuje na případy, kdy byla zaměstnanci způsobena škoda v důsledku porušení právních povinností zaměstnanci, jednajících jménem svého zaměstnavatele, a to v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele. Jde o porušení právní povinnosti zaměstnavatele těmi, kteří jsou oprávněni jednat jménem zaměstnavatele (statutární orgány, vedoucí organizačních útvarů,...). V těchto případech však nezáleží na tom, při jaké činnosti poškozenému škoda vznikla.

Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.¹²

2.4.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

S ohledem na celou řadu navazujících právních předpisů je právní úprava této odpovědnosti nejrozsáhlejší z odpovědností, které při pracovněprávních vztazích mohou přicházet v úvahu. Právní úprava odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání se vztahuje nejen na zaměstnance v pracovním poměru, ale i na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce).

Pro odpovědnost není podstatné, zda pracovní úraz nebo nemoc z povolání vznikly porušením povinností ze strany zaměstnavatele a zda je zaměstnavatel zavinil či nikoliv. Jedná se tedy o odpovědnost objektivní. Tato odpovědnost nastane, jsou-li splněny následující předpoklady:

- 1) existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (objektivní skutečnost)
- 2) vznik škody na straně zaměstnance nebo vznik škody na straně pozůstalých zaměstnance v případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel
- 3) příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody.

Za pracovní úraz odpovídá zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

Pojem pracovního úrazu není v právních předpisech definován. Tomu napomohla soudní judikatura, která vymezuje pojem pracovního úrazu jako porušení zdraví, které bylo zaměstnanci způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé

¹² Mikyska, M. - Šubrt, B. a kol.: Abeceda mzdové účetní. Anag, Ostrava 2006, str. 453

souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Pracovním úrazem ovšem není pouze tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, ale vůbec porušením zdraví, ke kterému došlo nezávisle na vůli poškozeného, pokud bylo toto porušení zdraví vyvoláno zevními vlivy, jež jsou svou povahou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle, nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha nemusí být jedinou příčinou úrazu, o jehož odškodnění se jedná. Stačí, když jde o jednu z příčin, avšak o příčinu důležitou, podstatnou a značnou. Porušením zdraví se rozumí nejen poškození tělesné, ale i poškození psychické.

V teorii a zejména v praxi pracovního práva dochází k pochybnostem o tom, zda a za jakých podmínek lze za pracovní úraz považovat též infarkt myokardu a další cévní příhody. Pokud jde o infarkt myokardu, vychází soudní praxe z výkladu, že i když zde zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, může v tomto případě jít o úrazový děj. Jedná se o náhlé porušení zdraví, které nastalo při náhlém vypětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy tedy pracovní výkon přesahuje meze obvyklé, každodenně vykonávané práce, nebo je sice konán v hranici obvyklé těžké práce, ale za nepříznivých okolností, anebo se sice pohybuje v hranici obvyklé namáhavé práce, avšak organismus zaměstnance pro ni není přizpůsoben nebo na ni svými schopnostmi nestačí. Za pracovní úraz se považuje i úpal a úžeh, pokud lékař potvrdí, že k úrazu došlo v důsledku nadměrného psychického nebo fyzického zatížení při plnění pracovních úkolů, na které organismus není zvyklý.

Podle ustanovení § 190 odst. 2 pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Podle § 26 odst. 1 nařízení vlády č. 516/2004 Sb. se cestou do zaměstnání a zpět rozumí z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět. U zaměstnavatelů v lesnictví, zemědělství a stavebnictví je to také cesta z bydliště na určité shromaždiště a zpět.

Jestliže poškození zdraví zaměstnance nastalo v době, kdy vybočil z plnění pracovních úkolů (např. tzv. černá jízda, melouchaření nebo rvačka na pracovišti), nejde o pracovní úraz. V těchto případech se hovoří o tzv. excessu.

Nemocemi z povolání se rozumí nemoci uvedené v právních předpisech o sociálním zabezpečení. Tím předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým je stanoven seznam nemocí z povolání. V ustanovení § 1 odst. 1 jsou nemoci z povolání charakterizovány jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.¹³ Seznam obsahuje celkem 83 nemocí z povolání. Taxativní výčet nemocí nevylučuje zařazení nových nemocí. Nemoc, která zaměstnanci vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, lze odškodnit od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před tímto zařazením.

Nemoc z povolání se u zaměstnance může projevit se značným časovým odstupem. Podle § 190 odst. 3 ZP za ni odpovídá ten zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním této nemoci, a to za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Subjekt odpovědný za odškodnění nemoci z povolání má však tzv. repartiční (regresní) nárok vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec za podmínek vyvolávajících danou nemoc z povolání dříve pracoval. Tento regresní nárok přechází na příslušnou pojišťovnu – nositelku zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání objektivně, to znamená, že odpovídá za výsledek, aniž by zaměstnanec musel prokazovat jeho zavinění nebo protiprávní jednání. Zaměstnavatel má povinnost uhradit zaměstnanci škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany při práci, pokud se odpovědnosti nezprostí podle § 191 ZP.

Škoda se chápe jako újma v majetkové sféře poškozeného, která je vyjádřitelná penězi. Dále se odškodňují i některé nemajetkové újmy (vytrpěné bolesti, ztížení

¹³ Mikyska, M. – Šubrt, B. a kol.: Abeceda mzdové účetní. Anag. Ostrava 2006, str. 465

společenského uplatnění). Hradí se skutečná škoda. Výjimka nastává tehdy, byla-li škoda způsobena úmyslně. V tomto případě se hradí i škoda jiná (ušlý majetkový prospěch). Nevznikne-li škoda, není ani dán odpovědnostní vztah, např. zaměstnanec se během práce lehce poraní, je ošetřen a může pokračovat v práci. Stal se pracovní úraz, ale k žádné škodě nedošlo.

2.4.2.1 Evidence a registrace pracovních úrazů

Závažnost odpovědnosti dotýkající se celé společnosti vede ke snaze, aby pracovní úrazy byly pečlivě evidovány tak, aby byl vytvořen základ pro důkazní řízení a pro posouzení. Jde o to, aby byla zachycena skutková situace a to co nejdříve po úrazu.

Podle § 133c zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a neměnit bez vážných důvodů stav na místě pracoviště.

Odborové orgány jsou oprávněny kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, mají právo účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, případně je samy vyšetřovat (§ 136 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo

- a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny
- b) k úmrtí zaměstnance.

Jeden záznam předá postiženému a v případě smrtelného úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Zaměstnavatel eviduje všechny pracovní úrazy. U úrazů, které způsobily pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny, jde o vedení evidence záznamů o pracovních úrazech, u ostatních úrazů jde o záznam v knize úrazů. Je zcela na zaměstnavateli, zda povede evidenci centrálně, nebo na každém pracovním úseku

Zaměstnavatel musí vést evidenci tak, aby v případě vzniku následné pracovní neschopnosti delší než tři dny, mohl záznam v knize úrazů použít pro sepsání záznamu o pracovním úrazu. Záznam o pracovním úrazu sepisuje zaměstnavatel nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení pracovního úrazu a postupuje přitom podle vzoru Záznamu o úrazu, který je uveden v příloze k nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Pracovní úrazy se z hlediska závažnosti dělí do čtyř skupin a to na úrazy smrtelné, těžké, hromadné a ostatní.

- 1. Smrtelný** je každý pracovní úraz, který způsobil pracovníkovi smrt ihned nebo kdykoliv později, nastala-li smrt podle lékařského posudku následkem tohoto pracovního úrazu.
- 2. Těžký** pracovní úraz je takový úraz, který měl za následek ztrátu orgánu a to buď anatomickou nebo funkční nebo jeho podstatné části, anebo takové poškození zdraví, včetně průmyslových otrav, které lékař označil za těžké.
- 3. Hromadný** pracovní úraz je takový úraz, kdy při téže události byly zraněny nejméně tři osoby, z nichž alespoň jedna těžce nebo smrtelně, nebo kdy bylo zraněno více než 10 osob.
- 4. Za ostatní** se považují všechny pracovní úrazy, které nejsou uvedeny výše.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit každý pracovní úraz bez zbytečného odkladu (Nařízení vlády 494/2001 Sb. § 3 odst. 1):

- státnímu zástupci nebo územně příslušnému útvaru Policie České republiky nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin
- příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal

- příslušné pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu
- příslušnému inspektorátu bezpečnosti práce, došlo-li k úrazu na pracovišti, stavbách a při činnostech, které podléhají jeho doзору
- příslušné zdravotní pojišťovně.

2.4.2.2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele (§ 191 zákoníku práce)

Existenci důvodů zproštění odpovědnosti musí zaměstnavatel prokázat. Podle závažnosti těchto důvodů se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti zcela nebo jenom zčásti.

Zaměstnavatel se může zprostit zcela odpovědnosti ve dvou případech:

- 1) Postižený zaměstnanec svým zaviněným jednáním porušil předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, čímž zavinil škodu. Pro celkové zproštění odpovědnosti je však podstatné, že porušení těchto předpisů a vědomé zavinění ze strany zaměstnance musí být jedinou příčinou vzniku škody. Pokud zaměstnanec s bezpečnostními předpisy nebyl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování nebyly soustavně vyžadovány a kontrolovány, přichází v úvahu pouze zproštění částečné.
- 2) Postižený pracovník si škodu přivodil schválně svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Tato skutečnost musí být jedinou příčinou vzniku škody. Utrpěný úraz musí být v příčinné souvislosti s opilostí zaměstnance. Lékařský znalec proto musí často posoudit, zda alkohol byl požit v takové míře, že způsobil snížení duševních schopností zaměstnance. Existují-li i jiné příčiny vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zaměstnavatel se může zprostit odpovědnosti pouze částečně.

Jestliže se zprostit zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, pak se část škody, kterou nese zaměstnanec, určí podle míry jeho zavinění. Míra zavinění se obvykle vyjadřuje

v procentech. V případě, že jednal zaměstnanec lehkomyšlně, musí uhradit zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody. Zaměstnanec sice neporušil bezpečnostní předpisy a pokyny, ale jednal riskantně a nepřiměřeně své kvalifikaci a zkušenostem, čímž si zavinil pracovní úraz. Vědomé hazardování zaměstnance se svým zdravím a životem však musí být v rozporu s obvyklým chováním ostatních zaměstnanců. Jestliže se takto počínají i jiní zaměstnanci a zaměstnavatel jim to trpí, nevzniká důvod k částečnému zproštění odpovědnosti. Běžná neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce není lehkomyšlným jednáním.

Zaměstnavatel se nemůže ani zčásti zprostit odpovědnosti a odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem v plném rozsahu, jestliže zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví. Zaměstnanec však sám tento stav nesmí úmyslně vyvolat.

2.4.3 Jednotlivé náhrady škody

V souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání lze podle ustanovení § 193 zákoníku práce uplatnit nároky na náhradu za:

- ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti
- ztrátu na výdělku za dobu po skončení pracovní neschopnosti
- bolest a ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- věcnou škodu.

Způsob a rozsah náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem a zaměstnancem bez zbytečného odkladu.

Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout (§ 197 zákoníku práce):

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem

- náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých
- náhradu věcné škody.

Dle intenzity úrazu nebo onemocnění mohou být přiznány zaměstnanci všechny nároky, ale i jenom některé z nich. Tyto nároky jsou zcela samostatné a vzhledem ke své povaze se naplňují v různou dobu. Tyto dílčí nároky mohou zaměstnanci příslušet vedle sebe s výjimkou nároků na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu a po skončení pracovní neschopnosti, které vedle sebe nepřísluší.

2.4.3.1 Náhrada za ztrátu na výdělku

Zdravotní důsledky pracovních úrazů často přinášejí změnu pracoviště a v důsledku toho i nižší výdělek. Zaměstnavatel, který za náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání odpovídá, je pak povinen hradit poškozenému náhradu za ztrátu na výdělku do výše, jakou měl před úrazem. Pro přiznání náhrady za ztrátu na výdělku je rozhodný průměrný výdělek, který se počítá podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů. Od 1.1.1993 se průměrný výdělek zjišťuje jako hrubý.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatné nároky.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (§ 194 zákoníku práce) je rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského, která by mu podle předpisů o nemocenském pojištění náležela. Náhrada škody přísluší i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Vychází se z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další škody.

Náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity (§ 195 zákoníku práce) se poskytne v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělkem před vznikem škody. Nepřihlíží se ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, ke snížení tohoto důchodu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení a ani k výdělkem, kterého dosáhl poškozený zaměstnanec zvýšeným pracovním úsilím (např. přesčasovou prací). Náhrada za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanci přísluší i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než byl původní úraz nebo nemoc z povolání. Za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se považuje výdělek, ze kterého je stanovena nemocenská. Náhrada přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního roku, ve kterém dovrší 65 let věku. Po skončení pracovní neschopnosti je zaměstnanec zařazen na takovou práci, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu. Pokud zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přísluší mu náhrada pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem, kterého mohl dosáhnout v této zajištěné práci.

Soustavný růst průměrných výdělků způsobuje, že těmto zaměstnancům, i když jim na novém pracovišti výdělky rostou, se nestabilizuje životní úroveň. Dochází proto každoročně k valorizaci průměrných výdělků nařízením vlády. Tím se náhrada, kterou získávají poškození zaměstnanci, zvyšuje.

Náhrada za ztrátu na výdělkem se vyplácí měsíčně. Podléhá dani z příjmů. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se z této náhrady neodvádí.

2.4.3.2 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění představují náhrady nemateriální újmy, kterou utrpěl zaměstnanec v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odškodňuje se jimi určitý stupeň bolesti, resp. omezení zaměstnance v pracovním a občanském uplatnění. Zákoník práce upravuje tyto náhrady jen rámcově tím, že stanoví jejich jednorázový charakter. Bližší úpravu těchto náhrad

obsahuje vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tyto náhrady mají výlučně osobnostní charakter. To znamená, že smrtí zaměstnance zanikají (§ 260 odst. 1 zákoníku práce).

Odškodnění bolesti se určuje podle sazeb bodového ohodnocení, a to za bolest způsobenou na zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejích následků. Za bolest se považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla. Hodnota jednoho bodu je stanovena na 120 Kč. Bodové ohodnocení je vymezeno v lékařském posudku, který zpracovává posuzující lékař, který je ošetřujícím lékařem poškozeného. Bodové ohodnocení je možné provést až v době stabilizace bolesti. Při určování bodového ohodnocení bolesti se hodnotí akutní fáze bolesti a dále zejména k rozsahu a způsobu poškození zdraví, jeho závažnosti, k průběhu léčeni včetně náročnosti použité léčby a ke vzniklým komplikacím.

Odškodnění ztížení společenského uplatnění se určuje podle sazeb bodového ohodnocení, které jsou stanoveny v přílohách č. 2 a 4 vyhlášky č. 440/2001 Sb. Odškodnění se určuje za následky škody na zdraví, které jsou trvalého rázu a mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného ve společnosti a v životě. Odškodnění za ztížení společenského uplatnění musí být přiměřené povaze následků a jejich předpokládanému vývoji, a to v takovém rozsahu, v jakém jsou omezeny možnosti poškozeného zaměstnance uplatnit se v životě a ve společnosti. Při určení bodového ohodnocení ztížení společenského postavení je nutno hodnotit závažnost škody na zdraví, její předpokládaný vývoj a průběh léčeni.

Lékařský posudek se vydává u bolesti, jakmile lze považovat zdravotní stav poškozeného za ustálený. V případě ztížení společenského uplatnění se vystaví lékařský posudek zpravidla až po jednom roce poté, kdy došlo ke škodě na zdraví.

2.4.3.3. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Jedná se především o náklady, které musel poškozený zaměstnanec vynaložit za některé zdravotnické úkony a léky, které nejsou hrazeny pojišťovnou, nebo nejsou

hrazeny v plném rozsahu. Dále jde o eventuální náklady vynaložené na pobyt v nemocnici, v lázních, na dietní stravování a náklady vynaložené na návštěvy rodinných příslušníků v nemocnici, pokud tyto návštěvy příznivě ovlivňovaly psychický stav ošetřovaného a tím urychlovaly léčbu. Pro účely odškodňování se uznávají pouze náklady, které byly vynaloženy účelně. Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, náklady spojené s léčením se hradí tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

2.4.3.4 Náhrada věcné škody

Náhrada za věcnou škodu představuje jednak škodu na věcech, ke které došlo při pracovním úrazu. Jde např. o zničený oděv, hodinky a osobní věci, které nosí zaměstnanec při sobě. Dále sem patří i škody na dopravních prostředcích, které zaměstnanec použil se souhlasem zaměstnavatele při pracovní cestě, pokud ke škodě došlo v důsledku pracovního úrazu. Forma souhlasu není v zákoníku práce jednoznačně stanovena, může být proto i ústní. Dále se může jednat i o náklady, které vznikají zejména poškozené zaměstnankyni tím, že pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemůže v původním rozsahu obstarávat svou domácnost, kterou předtím obstarávala, a za ni musí tyto domácí práce nebo jejich část vykonávat jiná osoba. Jestliže pracovník při pracovním úrazu zemřel, je věcnou škodou pouze škoda na věci, která přísluší dědicům zemřelého.

2.4.4 Náhrada škody pozůstalým

Nároky, které vyplývají podle zákoníku práce pozůstalým, nejsou závislé na tom, zda postižený zaměstnanec uplatnil ve stanovené lhůtě své nároky na náhradu škody. Tyto nároky jsou odvozeny od nároků zemřelého zaměstnance. Lhůty pro jejich uplatnění začínají běžet samostatně ode dne, kdy se pozůstalý dozvěděl o tom, jakou škodu má a kdo za ni odpovídá.

2.4.4.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Odškodňují se náklady, vzniklé v souvislosti s léčením zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Náhrada se poskytuje tomu, kdo je vynaložil. To znamená, že v případě, že tyto náklady vynaložil ještě za života sám poškozený zaměstnanec, není po jeho smrti oprávněná osoba, která by se mohla úhrady těchto nákladů domáhat. Pokud však např. dědici poškozeného zaměstnance museli za něj (ať už za jeho života nebo po smrti) uvedené náklady vynaložit, náleží jim jejich náhrada. Ten, komu náklady vznikly, musí prokázat vznik i výši těchto nákladů.

2.4.4.2 Náhrada nákladů spojených s pohřbem

I přiměřené náklady spojené s pohřbem se hradí tomu, kdo je vynaložil. Od nákladů spojených s pohřbem se podle § 193 zákoníku práce odečte pohřebné poskytnuté v rámci sociální podpory. Podle § 60 prováděcího vládního nařízení se náklady na pohřeb rozumějí náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu a jedna třetina skutečných nákladů na smuteční ošacení. V § 37 odst. 2 nařízení vlády č. 516/2004 Sb. je výslovně stanoveno, že náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo desky nesmí přesáhnout částku 10 000 Kč. Náklady na smuteční ošacení a cestovní výlohy se hradí jen nejbližším příslušníkem rodiny a domácnosti zemřelého. Jestliže zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz nebo nemoc z povolání například jen z jedné poloviny, uhradí pozůstalým prokázané nároky jen z jedné poloviny.

2.4.4.3 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Nárok na tuto náhradu mají pozůstalí, jimž zemřelý výživu dobrovolně poskytoval nebo vůči němu měl vyživovací povinnost podle zákona o rodině. Pozůstalými se rozumí nejen děti, rodiče a sourozenci, ale i jiné osoby, které žily se zemřelým ve společné domácnosti, pečovaly o společnou domácnost nebo byly na něho

odkázány výživou. Pro určení výše této náhrady je rozhodující průměrný výdělek zemřelého. Souhrnná výše náhrad všem pozůstalým však nesmí přesáhnout částku, do které vy příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku podle § 195 a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému (tzn. do roku, kdy by se zemřelý dožil 65 let). Náhrada nákladů přísluší, pokud již není hrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu.

Pokud došlo k usmrcení zaměstnance úmyslně nebo výhradně tím, že zaměstnavatel porušil předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, náleží pozůstalým taková výše náhrad nákladů na výživu, která se rovná skutečnému průměrnému výdělku zemřelého, kterého dosahoval před smrtelným úrazem. Vyšší částku může při úmyslném usmrcení přiznat pouze soud. To znamená, že i kdyby byly splněny tyto uvedené podmínky, nemůže zaměstnavatel sám provést přiznání vyšší částky.

2.4.4.4 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Podle ustanovení § 200 zákoníku práce přísluší jednorázově odškodnění pozůstalému manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Manželu přísluší ve výši 50 000 Kč, dítěti ve výši 80 000 Kč. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 50 000 Kč poskytne též rodičům zemřelého. Za odůvodněný případ lze považovat zejména ten, kdy zletilý potomek žije ve společné domácnosti s rodiči, anebo kdy přispívá rodičům na jejich výživu.¹⁴ Uvedené náhrady mají přispět ke zlepšení sociální situace pozůstalých bezprostředně po ztrátě živitele. Připouští se poskytovat vyšší částku, než je v zákoně uvedena, toto však musí být buď sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. To platí pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda provozuje podnikatelskou činnost, či nikoliv.

Pokud je součástí odškodnění pozůstalých i náhrada věcné škody, pak tento druh náhrady přísluší dědicům zemřelého zaměstnance.

¹⁴ Mikyska, M. a kol: Abeceda mzdové účetní. Anag. Praha 2006, str. 482

2.4.5 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech (§ 204 zákoníku práce)

Zaměstnavatel odpovídá svým zaměstnancům za škodu na věcech, které u něj odložili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.¹⁵

Odloženými věcmi se rozumí především svršky, osobní předměty a obvyklé dopravní prostředky využívané k cestě do práce a zpět (jízdni kola, motocykly). Za obvyklé dopravní prostředky pro cesty do práce a zpět dosud nelze pokládat automobily. Jde-li o věci, které zaměstnanci obvykle do práce nenosí, je odpovědnost zaměstnavatele za vzniklou škodu omezena. Mezi neobvyklé předměty patří větší sumy peněz, klenoty aj. cenné předměty, za které zaměstnavatel odpovídá jen do částky 5 000 Kč. Důležité je tedy rozlišení, co je věc obvyklá a co věc neobvyklá. V den výplaty je nutno u všech zaměstnanců považovat za obvyklou tu částku peněz, kterou obdrželi při výplatě. Převezme-li však zaměstnavatel neobvyklou věc do zvláštní úschovy, je povinen nahradit zaměstnanci celou skutečnou škodu. Zaparkování auta na hlídaném parkovišti se posuzuje jako převzetí osobního auta do zvláštní úschovy. O zvláštní úschovu ovšem nejde, jestliže zaměstnavatel pouze dovolil svým zaměstnancům, aby jejich osobní auta parkovala v prostorách podniku. Utrpí-li zaměstnanec na takto zaparkovaném dopravním prostředku škodu, bude ji zaměstnavatel hradit jen do částky 5 000 Kč.

Další výjimkou, kdy u věcí nikoliv obvyklých neplatí omezený rozsah náhrady škody je, prokáže-li se, že škodu způsobil některý zaměstnanec zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen poškozenému zaměstnanci uhradit celou škodu a náhradu poskytnuté škody vymáhat na škůdci. V zájmu zaměstnance je informovat zaměstnavatele o škodě bez zbytečného odkladu. Neohlásí-li zaměstnanec vznik škody do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl, ztrácí nárok na náhradu škody.

2.4.6 Odpovědnost zaměstnavatele při odvrácení škody (§ 205 a § 192 zákoníku práce)

Zakročoval-li zaměstnanec proti vzniku majetkové újmy zaměstnavatele nebo proti nebezpečí, které hrozilo životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel, a přitom utrpěl věcnou škodu, má vůči zaměstnavateli nárok na její náhradu, jakož i na náhradu účelně vynaložených nákladů. Podmínkou ovšem je, že zaměstnanec sám nevyvolal úmyslně nebezpečí, které pozdějším zákrokem odvracel a současně si při zákroku počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Podmínku přiměřenosti však nemusí splnit zaměstnanec, který při odvrácení hrozící škody utrpí pracovní úraz. V tomto případě odpovídá zaměstnavatel za vzniklou škodu na zdraví podle § 192 zákoníku práce, i kdyby zaměstnanec při zákroku proti hrozící škodě jednal nerozvázně a nepřiměřeně.

2.4.7 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

S účinností od 1.1.1993 bylo novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 37/1993 Sb. o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisech zavedeno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zákonné pojištění upravuje § 205d zákoníku práce a vyhl. č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb. a č. 98/1996 Sb., č. 74/2000 Sb. a č. 487/2001 Sb.

¹⁵ Dědič, J. – Švarc, Z. a kol.: Učebnice práva pro ekonomy. Prospektrum, Praha 1994, str. 820

Zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jsou pojištěni:

- a) u České pojišťovny, a. s., ty organizace, které s ní měly sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992; takto jsou pojištěny i organizace, na které práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přejdou při vzniku právního nástupce těchto organizací,
- b) u České kooperativy, družstevní pojišťovny, a. s., a u Kooperativy, moravskoslezské družstevní pojišťovny, a. s., ostatní organizace v členění dle přílohy č. 1 vyhlášky ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb.

Toto pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele. Smlouva o pojištění se nesjednává a na jeho existenci nemá vliv ani neplacení pojistného. V případě zániku zaměstnavatele bez právního zástupce nebo v případě jeho nesolventnosti má poškozený, příp. pozůstalý právo na uhrazení škody vzniklé při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání přímo vůči pojišťovně.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, odvádí příslušné pojišťovně pojistné pro případ škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Vypočítá ho ze základu, kterým je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech jeho zaměstnanců, které v daném období zaměstnával. Pojistné je hrazeno předem a neuzavírá se žádná smlouva. Při výpočtu se používají sazby, které stanovuje ministerstvo financí. Minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí je 100 Kč. Dále platí, že čím je nebezpečnější činnost podniku z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tím je vyšší sazba pojistného.

Při řešení náhrady škody musí zaměstnavatel postupovat v souladu s pokyny pojišťovny. Povinnosti zaměstnavatele vymezuje vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb. Zaměstnavatel musí předcházet škodám, jednat v souladu s bezpečnostními předpisy. Zaměstnavatel musí bez zbytečného odkladu ohlásit pojišťovně zvýšení nebezpečí vzniku škody, o němž organizace ví a které nastalo po vzniku pojištění. Dále musí oznámit, že vznikla škodná událost a že poškozený uplatnil proti organizaci právo na náhradu škody, vyjádřit se k její výši a případně

zmocnit pojišťovnu, aby za ni v této věci jednala. Zaměstnavatel musí také oznámit, že v souvislosti se škodnou událostí bylo zahájeno trestní řízení proti pracovníkovi organizace nebo třetí osobě, a informovat pojišťovnu o průběhu a výsledku řízení. Zaměstnavatel oznamuje pojišťovně i to, že poškozený uplatňuje své právo na náhradu škody u soudu.

Po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání poskytne pojišťovna náhradu poškozenému, a to v rozsahu daném zákoníkem práce. Nezáleží tedy na závazku zaměstnavatele, pokud přesahuje rámec stanovený právními předpisy. V některých případech však má pojišťovna právo regresu, může tedy vymáhat plnění vyplacené poškozenému na zaměstnavateli zpět (úmyslná škoda, škoda způsobená pod vlivem alkoholu, příčinná souvislost vzniku škody s porušením bezpečnostních předpisů, úraz při neoprávněně konané činnosti apod.). Vznikla-li škoda např. porušením pracovní kázně nebo jiným porušením pracovních povinností v pracovněprávních vztazích, právem zaměstnavatele je požadovat úhradu na odpovědném zaměstnanci. Tato úhrada je dle současných platných pracovněprávních předpisů limitována částkou čtyřapůlnásobku průměrného výdělku zaměstnance. Až do této výše může pojišťovna uplatňovat vůči zaměstnavateli zpětnou úhradu poskytnutého plnění.

3. ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU U VYBRANÉHO ZAMĚSTNAVATELE

Analýzu odpovědnosti za škodu vzniklou porušením právní povinnosti zaměstnancem a odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsem provedla ve stavební společnosti, a. s.

Stavební společnost, a. s. vznikla jako nástupce jedné firmy se sídlem v Milevsku zabývající se převážně stavební činností, která se postupně doplňovala

o další aktivity. Stavební společnost byla založena v roce 2000. Jejím hlavním předmětem činnosti je realizace stavebních zakázek na klíč. S postupem času svou činnost doplnila o prodej stavebnin, výrobu volného a vestavěného nábytku a interiéru, nákladní silniční vnitrostátní i mezinárodní dopravu, obchod s realitami, pronájem nebytových prostor, obchod s elektrickou energií a další.

V popředí činnosti společnosti stojí také zahraniční obchod, který je uplatňován ve spojení především s vlastní činností společnosti. Společnost se kromě již zmíněných činností zaměřuje i na výrobu a distribuci steliva ASAN pro chov drobných domácích zvířat. V současné době ve firmě pracuje 54 zaměstnanců, z toho 30 stavebních dělníků.

Z hlediska škod v pracovněprávních vztazích dochází ve stavební společnosti zejména ke škodám na zdraví v důsledku pracovních úrazů. Vysoká pracovní úrazovost a její závažnost, řadí stavebnictví mezi riziková odvětví. Praktická část práce je proto zaměřena především na rozbor zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání a na obecnou odpovědnost zaměstnanců za škodu. Ostatní druhy odpovědnosti jsou zmíněny pouze okrajově. Zvláštní pozornost je věnována oblasti pracovních úrazů a jejich odškodňování. Tato část práce je doplněna zajímavou statistikou pracovních úrazů za posledních 5 let.

3.1 Analýza obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu u vybraného zaměstnavatele

Obecná odpovědnost zaměstnavatele by přicházela v úvahu např. v těchto případech: škoda zaměstnance na věcech odložených na místě k tomu určeném u jiného zaměstnavatele; škoda na autě, které zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele užil při služební cestě, pokud škodu zaměstnanec nezavinil; zničení oděvu zaměstnance neopatrností zaměstnance jiného; škoda vzniklá zaměstnanci pracovním posudkem, který neodpovídá skutečnosti; škoda v podobě ušlého výdělků v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele, když zaměstnanci nevydal potvrzení o zaměstnání (zápočtový list).

V uvedených případech by ovšem ke škodě muselo dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (Výjimku tvoří poslední dva uvedené příklady, v nichž by se dle § 187 odst. 2 zákoníku práce jednalo o škodu způsobenou porušením právních povinností zaměstnanci, kteří jednali jménem zaměstnavatele.) Zaměstnanec by dále musel prokázat, že škoda vznikla protiprávním jednáním. Na zavinění nezáleží. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu je totiž na rozdíl od občanského zákoníku odpovědnost objektivní, zaměstnavatel se tedy nemůže vyvinit. Stačí splnění podmínek shora uvedených (porušení právní povinnosti a příčinná souvislost škody s plněním pracovních úkolů, či s činností, která s plněním pracovních úkolů přímo souvisí).

Je třeba se zamyslet nad souvislostí úpravy obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle zákoníku práce a obecné odpovědnosti zaměstnance. Zaměstnanec nemusí způsobit v důsledku zaviněného porušení právní povinnosti při plnění pracovních úkolů škodu přímo na podnikovém majetku, ale i na majetku svého spolupracovníka. Zaměstnavateli by tak vznikla obecná odpovědnost za škodu a poškozenému spolupracovníkovi by musel vyplatit náhradu, ač on sám žádnou právní povinnost neporušil. Má však regresní právo (v případě nedbalostní škody omezené částkou rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku odpovědného zaměstnance) vůči zaměstnanci, který se zachoval protiprávně a tím škodu způsobil.

Jedno zaviněné porušení právní povinnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů může tedy vyvolat vznik dvou druhů odpovědnosti za škodu – obecné odpovědnosti zaměstnavatele a obecné odpovědnosti zaměstnance, přičemž obecná odpovědnost zaměstnance vzniká až v okamžiku náhrady škody zaměstnavatelem. Teprve tehdy je totiž splněn jeden z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance – vznik majetkové újmy vyčíslitelné v penězích, čili škody na straně zaměstnavatele.

3.2 Analýza odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech u vybraného zaměstnavatele

Každý zaměstnanec stavebního podniku má vlastní uzamykatelnou skříňku, která je přímo určena k odkládání osobních věcí. Místem určeným k odkládání věcí u administrativních zaměstnanců jsou skříně na ošacení a uzamykatelné zásuvky psacích stolů. Za ztrátu věcí odložených na těchto místech při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním odpovídá zaměstnavatel dle zásad zvláštního druhu odpovědnosti za škodu na odložených věcech. Nelze však požadovat náhradu např. za sako odložené přes židli či za hodinky zapomenuté na umyvadle.

Pokud se zaměstnanci např. z uzamčené skřínky ztratí věc, která se do práce obvykle nenosí (drahé dárky pro rodinu, velké sumy peněz apod.), odpovídá

zaměstnavatel do částky 5.000 Kč. Výjimka by mohla nastat v den výplaty. Výplata, kterou zaměstnanec v pracovní době od zaměstnavatele převezme, totiž není věcí, kterou si zaměstnanec do zaměstnání přinesl. Pokud by byla zcizena z uzamčené skříňky či uzamčené zásuvky psacího stolu, zaměstnavatel by byl nucen uhradit celou zcizenou částku. Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o zvláštní úschovu cenných věcí. Pak zaměstnavatel odpovídá v plné výši (zákoník práce uvádí i situaci, kdy věc zcizí jiný zaměstnanec zaměstnavatele – pak odpovídá zaměstnavatel bez omezení, avšak má právo regrese vůči úmyslnému „škůdci“).

Ke ztrátám věcí zaměstnanců z kanceláří a šaten dochází v tomto podniku poměrně často. Dojde-li ke ztrátě, zaměstnanec ji nahlásí svému mistrovi, příp. jinému nadřízenému zaměstnanci. Mistr pak záležitost projedná s příslušným vedoucím provozu a podle výše škody se rozhodnou, zda zavolají policii. Pokud je zcizena např. peněženka, hodinky a jiné předměty, jejichž hodnota převyšuje určitou částku (zpravidla 1 000 Kč), je informována policie. Příslušník policie sepíše protokol, přičemž kopii policejního protokolu zanechá příslušnému vedoucímu zaměstnanci pro podnikové účely. Nejistí-li policie viníka, škodu uhradí zaměstnavatel prostřednictvím své smluvní pojišťovny.

3.2.1 Konkrétní případy odškodnění za škodu způsobenou zaměstnavatelem

Náhrada škody na odložených věcech – odcizení peněženky

Dne 20. 5. 2001 se zaměstnankyni na pracovišti z uzavřené tašky ztratila peněženka, ve které měla částku 2 120,- Kč, osobní kartu, stravenky a jiné doklady. Zaměstnankyně ztrátu ihned ohlásila na policii, osobnímu útvaru, právnímu útvaru a svému bezprostřednímu nadřízenému a nechala si ztrátu písemně potvrdit.

Zaměstnankyně k věci uvedla, že tašku mívá obvykle uloženou na odkládacím parapetu u okna, neboť v ní má osobní věci, které potřebuje mít tzv. při ruce.

Při popsání událostí před ztrátou peněženky zaměstnankyně uvedla, že cca v 8.00 hod. platila kolegyni svačinu, kterou jí koupila ve městě a v cca 11.30 zjistila její ztrátu.

V mezidobí od 8.00 hod. do 11.30 hod. byla zaměstnankyně stále v kanceláři s výjimkou cesty na sociální zařízení a služební pochůzky za jinou zaměstnankyní. Svoji nepřítomnost v kanceláři odhadovala zaměstnankyně na cca 20 min. V době její nepřítomnosti nebyla kancelář uzamčena.

Škodná komise došla k závěru, že i když zaměstnankyně odcizení peněženky včas oznámila (§ 204 odst. 3 ZP), nelze dovodit splnění podmínek pro odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, a to zejména z těchto důvodů:

- peněženka byla uložena v době odcizení v kabelce, která byla volně přístupná všem příchozím do neuzamčené, ale uzamykatelné kanceláře
- parapet u okna v neuzamčené kanceláři nelze označit jako místo určené pro odložení kabelky s peněženkou ani jako místo obvyklé pro odložení cenných osobních věcí.

Zaměstnavatel dále posuzoval svou odpovědnost za odcizení peněženky i ve smyslu ustanovení § 187 ZP.

Protože nebylo zjištěno, že by zaměstnavatel porušil svou právní povinnost např. tím že by pro zaměstnance nezajistil místo pro odkládání osobních věcí v kanceláři, nebo tím, že by kanceláře (pracovní stoly) nebyly uzamykatelné, ani nebylo prokázáno úmyslné jednání proti pravidlům slušnosti a občanského soužití, nebylo možné dovodit odpovědnost zaměstnance za odcizení peněženky ani z obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Proto z výše uvedených důvodů zaměstnavatel náhradu škody, již zaměstnankyně utrpěla ztrátou peněženky, neposkytl.

Odcizení osobních a služebních věcí a poškození vozidla při plnění pracovních úkolů

Dne 12. 4. 2003 oznámil zaměstnanec pracující jako stavbyvedoucí svému zaměstnavateli, že mu byly dne 10. 4. 2003 při plnění pracovních úkolů odcizeny neznámým pachatelem osobní a služební věci ze služebního auta, čímž vznikla škoda jak jemu osobně, tak i stavební společnosti.

Dne 9. 4. 2003 byl výše zmiňovaný zaměstnanec vyslán se služebním autem na dvoudenní služební cestu do Frymburku za účelem přípravy staveniště.

Po obhlídce staveniště dne 10. 4. 2003 od 8.00 hod do cca 11.00 hod., odešel zaměstnanec do kantýny na oběd, který trval cca 1 hod od 11.00 hod do 12 hod.

V této době měl zaměstnanec služební vozidlo zaparkováno na parkovišti, které se nacházelo cca 200 m od staveniště. Vozidlo bylo řádně uzamčené a v uzamčené kabině vozidla měl zaměstnanec odloženy své osobní věci, jež měl sebou na služební cestě. Po návratu k vozidlu zaměstnanec zjistil, že se do vozidla vloupal neznámý pachatel a to tak, že poškodil na pravé i na levé straně dveřní zámky a dále ještě rozbil pravé přední šípové sklo a poté zřejmě vnikl do vozidla, odkud odcizil následující věci:

- kožený kufřík černé barvy v hodnotě 3 000,- Kč
- doklady, platební karty
- věci osobní hygieny v ceně 500,- Kč
- pyžamo v ceně 500,-Kč
- 5 000,- Kč na hotovosti v papírových bankovkách

Dále byly v kufříku uloženy věci, které jsou ve vlastnictví stavební společnosti, a které zaměstnanec používá při práci a sice fotoaparát v ceně cca 6 000,- Kč a osobní kalkulačka s databází zn. Sharp v ceně cca 2 500,- Kč. Tyto věci byly rovněž odcizeny.

Celkově tak vznikla škoda stavební společnosti cca 13 500,- Kč a zaměstnanci osobně vznikla škoda ve výši 9 000,- Kč. Bezprostředně po zjištění vloupání do vozidla a odcizení výše uvedených věcí zaměstnanec celou věc nahlásil na Policii ČR, kde s ním byl sepsán protokol.

Pokud jde o škodu vzniklou stavební společnosti poškozením vozidla a odcizením fotoaparátu a osobního kalkulačky v celkové výši 13 500,- Kč, šla tato škoda k tíži organizace a v případě zjištění pachatele vloupání bude organizace uplatňovat

náhradu této škody v adresním popř. občanskoprávním řízení vůči tomuto pachateli, resp. pachatelům.

Pokud se jedná o škodu vzniklou zaměstnanci, jde o škodu vzniklou na věcech, které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů na místo, kam se obvykle ukládají a protože škoda byla zaměstnavateli oznámena ve lhůtě 15 dnů, je dána odpovědnost zaměstnavatele dle § 204 odst. 2 ZP za škodu na odložených věcech s tím, že podle § 204 odst. 2 ZP za věci, které obvykle zaměstnanci do zaměstnání nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 5 000,- Kč. Za tyto věci lze v daném případě považovat platební karty a 5 000,- Kč v hotovosti. Povinnost k náhradě škody je u těchto věcí omezena maximální částkou 5 000,- Kč.

U zbývajících věcí je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náhradu škody ve výši 4 000,- Kč s tím, že v případě zjištění pachatele má zaměstnavatel dle § 205 odst. c ZP nárok na náhradu za nahrazenou škodu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá dle občanského zákoníku, tj. vůči pachateli resp. pachatelům, budou-li zjištěni.

Odcizení movitých věcí a poškození stavební buňky

Dne 9. 2. 2004 zaměstnanec stavební společnosti oznámil svému zaměstnavateli, že došlo k vloupání do stavební buňky v Praze 5, kde firma prováděla stavební práce.

Dne 9. 2. 2004 v 7.00 hod. přijel výše zmiňovaný zaměstnanec spolu s dalšími zaměstnanci na stavbu a zjistili, že neznámý pachatel vypáčil dveře u stavební buňky, vylomil visací zámek u plechového skladu a odcizil toto nářadí:

- bourací kladivo v hodnotě cca 25 000,- Kč
- elektrickou rozbrusku v hodnotě cca 5 700,- Kč
- elektrickou pilu v hodnotě cca 4 800,- Kč
- vrtačku také v ceně cca 4 800,- Kč

- nivelák v ceně cca 37 000,- Kč.

Zaměstnanec uvedl, že na stavbě skončili dne 6. 2. 2004 ve 14.00 hod. a poté řádně uzamkl a zajistil stavební buňku a plechový sklad. Od tohoto dne do dne 9. 2. 2004 se žádné stavební práce neprováděly.

Celkově tak vznikla škoda stavební společnosti cca 79 000,- Kč. Bezprostředně po zjištění vloupání do stavební buňky a skladu a odcizení výše uvedeného náradí zaměstnanec celou věc oznámil Policii ČR, kde s ním byl sepsán protokol.

Pokud jde o škodu vzniklou stavební společnosti poškozením stavební buňky a plechového skladu a odcizením náradí v celkové výši 79 000,- Kč, šla tato škoda k tíži organizace a v případě zjištění pachatele vloupání bude společnost uplatňovat náhradu této škody v adresním popř. občanskoprávním řízení vůči tomuto pachateli.

3.3 Analýza odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání u vybraného zaměstnavatele

3.3.1 Rozbor zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání na konkrétním případě

Dne 16.12.2005 došlo k úrazu zámečnicka. Úraz vznikl při plnění pracovních úkolů, jednalo se tedy o úraz pracovní. Postižený pracovník pracoval na kyvadlové brusce. Na vedlejší brusce pracoval jiný zaměstnanec s ruční pneumatickou brusku, u které se po 30 minutách práce roztrhl brusný kotouč. Část roztrženého kotouče zasáhla postiženého zaměstnance do zad pod pravou lopatkou. Okamžitě byla přivolána rychlá záchranná služba a zraněný byl odvezen do nemocnice. V nemocnici bylo zjištěno vážné poškození plic a jater.

Oficiální zpráva o úrazu uvádí, že po vyšetření byl příslušný vedoucí pracovník informován lékařem, že se jedná o úraz těžký. Za těžký úraz se považuje úraz, který měl za následek ztrátu orgánu nebo jeho podstatné části, anebo takové poškození zdraví, které lékař označil za těžké (např. komplikovaná zlomenina, ztráta oka, sluchu, roztržení plic, roztržení jater). Povinností zaměstnavatele je nahlásit každý pracovní úraz bez zbytečného odkladu policii, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin a inspektorátu bezpečnosti práce, příslušnému odborovému orgánu nebo zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, příslušné pojišťovně, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu.

Jakmile bezpečnostní technik zjistil, že došlo k úrazu těžkému, informoval policii a Inspektorát bezpečnosti práce v Českých Budějovicích. Na místo úrazu se dostavil policejní úředník, který vyslechl svědka, mistra a bezpečnostního technika a sepsal s nimi protokol. Dále zabavil ruční pneumatickou brusku s porušeným brusným kotoučem, aniž by provedl jakékoli další šetření přímo na místě. Pracovník inspektorátu bezpečnosti práce přijel prošetřit okolnosti vzniku úrazu až druhý den.

Podle § 133c zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu. Pokud všechny tyto povinnosti nejsou splněny může být vyšetřování zaměstnanců inspektorátu bezpečnosti práce a policie velice ztíženo, a to i úmyslně a zaměstnavatel může být sankcionován.

Oznamovací povinnost a povinnost registrace má podle vyhlášky č.494/2001 Sb. zaměstnavatel, u něhož k úrazu došlo. Registrací se rozumí nejen sepsání záznamu o úrazu, ale i odpovědné a spolehlivé zjištění příčin a všech dalších okolností vzniku úrazu, které musí vyplnění záznamu o úrazu nutně předcházet. Zaměstnavatel je dále povinen učinit opatření proti opakování takového pracovního úrazu, a to za předpokladu, že ho způsobil.

Předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu je škoda na straně zaměstnance, příp. pozůstalých, objektivní událost a příčinná souvislost mezi touto škodou a objektivní skutečností. Tyto předpoklady byly u zraněného zámečníka splněny. Nevyžaduje se zavinění zaměstnavatele ani protiprávní úkon, jde o odpovědnost za škodnou událost a její výsledek (= objektivní odpovědnost). Odpovědný zaměstnavatel se může své odpovědnosti zčásti nebo zcela zprostit. Škodu, která vznikla postiženému zámečnickovi, je povinen nahradit zaměstnavatel.

Inspektorát bezpečnosti práce v Českých Budějovicích posoudil, zda došlo k porušení právních předpisů ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zraněného a spolupracovníka. Při vyšetřování příčin se vycházelo zejména z těchto dokladů: záznam o pracovním úrazu, zápisníky bezpečnosti práce (postiženého zaměstnance a spolupracovníka), návod k obsluze pneumatické brusky, bezpečnostní pokyny pro práci s ručními vzduchovými bruskami, policejní protokol, výslech svědka a výpověď bezpečnostního technika. Inspektorát bezpečnosti práce dospěl k názoru, že odpovědnost za vznik pracovního úrazu nenese stavební firma, ale výrobce brusných kotoučů.

Výsledek expertizy uvádí, že k roztržení kotouče došlo v důsledku výrobní vady kotouče a v důsledku odstředivé síly při jeho rotaci. Inspektorát bezpečnosti práce potvrdil závadu brusného kotouče.

Podle ustanovení § 133 odst. 1 písm. m) zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni k zajištění bezpečnosti a bezporuchovosti provozu provádět pravidelné kontroly a revize stavu technických zařízení. Stavební firma zajistila svým zaměstnancům vyhovující náradí a prováděla pravidelnou kontrolu jejich technického stavu. Postižený

zaměstnanec a jeho spolupracovník nejednali v rozporu se zákonem a neporušili bezpečnostní předpisy.

Pracovníci inspektorátu bezpečnosti práce během vyšetřování na místě daného pracovního úrazu neobjevili nedostatky v oblasti bezpečnosti práce - dostatečná kontrola používaných nástrojů a zařízení. Dále nebyla zjištěna žádná konstrukční závada v rozvodu tlaku. Společnost vede kontrolní evidence o stavu brusek a o stavu manometru tlakových nádob, z kterých je rozváděn tlakový vzduch do ručního nářadí (brusky, pneumatická kladiva,...), zaměstnavatel zajišťuje speciální školení zámečnicků.

Ve společnosti jsou jmenováni zaměstnanci oprávněni měnit brusné kotouče. Tito zaměstnanci byli podrobeni důkladné instruktáži o správném upínání kotoučů. Zaměstnanec, který manipuluje s bruskou, se účastní opakovaných školení, na kterých je poučen o správném zacházení s bruskou a o její kontrole. Stavební podnik vede evidenční karty jednotlivých brusek, do nichž se zapisují výsledky periodicky se opakujících kontrol technického stavu těchto nástrojů.

Stavební podnik je ze zákona pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání u Kooperativy, a.s. Mohlo by se tedy zdát, že vzniklý pracovní úraz se nijak neprojeví na výši nákladů zaměstnavatele, neboť odškodnění uhradí pojišťovna. Zaměstnavateli však vznikají náklady v důsledku prostojů, snížení produktivity práce, placení pojistného, pořizování léků a zdravotních pomůcek, náklady na odstranění věcných škod a provozních poruch souvisejících s úrazovou událostí, hlášení a rozbory i řada dalších nákladů.

Další řízení ohledně náhrad odškodnění pracovního úrazu provede Kooperativa, a.s. s výrobcem brusných kotoučů, který nese odpovědnost za vznik pracovního úrazu.

Jak vyplývá ze shora rozebraném případě, je nutné, aby si každý zaměstnavatel včas uvědomil své povinnosti v oblasti bezpečnosti práce. Jejich podceněním se podnik vystavuje nejen ekonomickým následkům, ale i represím ze strany orgánů státního odborného dozoru. Z výsledku svého šetření mohu však konstatovat, že stavební firmy klade velký důraz na bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci.

3.3.2 Postup při vyšetřování a odškodňování pracovních úrazů ve stavební společnosti

Postup při vyšetřování a odškodňování pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození zdraví vyplývajících ze zákona, je v některých podnicích (především v podnicích státní správy) upraven vnitřním předpisem. Ve stavební společnosti však takový předpis neexistuje.

Jakmile se ve stavebním podniku stane pracovní úraz, je vyrozuměn přímý nadřízený (vedoucí střediska – stavbyvedoucí, mistr nebo vedoucí stavebnin) a bezpečnostní technik (zajišťuje centrální dohled nad dodržováním zásad bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci). Ti okamžitě zajistí pomoc postiženému a splní oznamovací povinnost. V případě vzniku pracovních úrazů podnik postupuje v souladu s vyhláškou č. 494/2001 Sb. o evidenci a registraci pracovních úrazů. Vedoucí a bezpečnostní technik prošetří okolnosti a příčiny vzniku úrazu, zjistí druh a rozsah újmy na zdraví postiženého zaměstnance a zajistí všechny dostupné důkazy. Vyslechnou poškozeného a svědky a sepiší s nimi protokoly o výpovědi. Úrazový děj se zapisuje neprodleně (nejpozději do dvou dnů) do tiskopisu – „**Záznam o úrazu**“ (viz. příloha č. 1).

Zjištěné skutečnosti a protokoly o výpovědi tvoří podklady pro jednání škodné komise ve složení pracovník bezpečnosti práce, stavbyvedoucí a vedoucí stavebnin. Zájmem společnosti je prošetřit jednotlivé úrazy (zvláště vážnější a sporné úrazy) co nejdříve. Členové škodné komise se proto schází do dvou dnů od vzniku úrazu a celý případ přezkoumávají. Posuzují a stanovují rozsah odpovědnosti podniku, poškozeného a jiných osob za poškození zdraví. Zjišťují, zda jde o úraz pracovní a pokud se nejedná o pracovní úraz, zda podnik odpovídá podle občanského zákoníku, zda došlo k porušení bezpečnostních předpisů a kým apod. Dále navrhnou výchovná, technická aj. opatření vhodná pro odstranění příčin úrazu. Výsledkem jednání členů komise je doplnění záznamu o úrazu a zápis z jednání škodné komise o odškodnění pracovníků, ve kterém se uvedou přiznané druhy náhrad a % z celkové výše škody, které podnik v budoucnu uhradí. Zatím se jedná pouze o návrh, ke kterému se zaměstnanec může vyjádřit.

Postižený tedy musí být poučen o případných nárocích na náhradu škody, seznámen s výsledkem šetření komise a s možností uplatnit námitky. Postižený je poučen o způsobu uplatnění svých nároků. Jestliže komise rozhodne na základě některého ze zprošťovacích důvodů (přičitatelná nedbalost postiženého) o krácení plnění ze strany podniku, případem se dále zabývá odborový orgán.

Na závažnosti pracovních úrazů a složitosti mechanismu úrazového děje závisí pečlivost a rozsah dokumentace. Jestliže došlo pouze k drobnému pracovnímu úrazu, jímž nebyla způsobena pracovní neschopnost, nebo byla způsobena pracovní neschopnost kratší než 1 den, záznam o úrazu se neseписuje. Malý úraz prošetří pouze zodpovědný vedoucí – mistr, stavbyvedoucí (škodná komise se nesvolává) a zaeviduje ho do knihy úrazů. Údaje jsou vedeny v takovém rozsahu, aby mohly být použity pro stanovení případných opatření (zamezení opakování úrazu) a pro případné pozdější sepsání záznamu o úrazu při vzniku pracovní neschopnosti delší než 1 den. Je nezbytné, aby zaměstnanec nahlásil svému mistrovi každý pracovní úraz, ač by šlo pouze o malý úraz zdánlivě bez jakýchkoli následků na zdraví a bez nutnosti lékařského ošetření. Pokud by např. pád na záda vyvolal bolest a nutnost lékařského zásahu až za několik dní a chyběl by zápis o pracovním úrazu v knize úrazů, musel by zaměstnanec jiným vhodným způsobem (např. prostřednictvím svědka) dokázat, že k úrazu došlo skutečně při plnění pracovních úkolů.

Ze zákoníku práce sice vyplývá, že zaměstnavatel je povinen poskytovat náhrady při pracovních úrazech a nemocech z povolání bez žádosti poškozených zaměstnanců, nicméně z praktických důvodů je nutný určitý impuls k zahájení celého procesu odškodňování. Takovým impulsem většinou bývá tzv. uplatnění nároku na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. K prověření, zda se opravdu stal pracovní úraz, jehož odškodnění se zaměstnanec nárokuje, slouží záznam o úrazu. Důkazem existence nemoci z povolání je hlášenka nemoci z povolání.

Ošetřující lékař vyplňuje „**Posudek o bolestném**“ (viz příloha č. 2) a jedná se o ohodnocení pracovního úrazu z lékařského hlediska. Z tohoto posudku se vychází při výpočtu částky odškodnění bolesti a pro případ ztížení společenského uplatnění. Lékař daný pracovní úraz bodově ohodnotí, uvede, zda byl poraněný před úrazem zdravý nebo zda trpěl nějakou chorobou, dále uvede, jestli měl předchozí stav vliv na vznik nebo

následky úrazu, zda se úraz stal v opilosti a pokud ano, uvede promile alkoholu v krvi. Vyplněný formulář poškozený zaměstnanec předá pracovníci ve mzdové účtárně, která vyřizuje agendu pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich odškodňování. Částka vynaložená za vystavení posudku o bolestném je zaměstnanci později v celkovém vyúčtování vyplacena spolu s ušlým ziskem a s ostatními náhradami ve výplatě. Dále ošetřující lékař vyhotovuje „Posudek o ztížení společenského uplatnění“ a provádí se v době, kdy je možné považovat stav poškozeného za ustálený.

Mzdová účtárna zodpovídá za výpočet jednotlivých složek odškodnění. Podle podkladů (jedná se především o tyto údaje: průměrný hrubý výdělek zaměstnance, počet zameškaných pracovních dnů následkem pracovního úrazu – nemoci z povolání, celková výše vyplaceného nemocenského, ušlý výdělek za dobu pracovní neschopnosti) provede výpočet celkového odškodnění. Dále vyplní formulář Kooperativy, a.s. s názvem „**Náhrada ztráty na výděleku – ušlý výdělek**“ (viz. příloha č. 3). Jedná se o doklad potvrzující pojišťovně ztrátu na výděleku, která poškozenému zaměstnanci vznikla v důsledku pracovní neschopnosti. Na základě zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání má zaměstnavatel právo na úhradu těchto nákladů. V případě vydání souhlasu ředitelem je mzdovou účtárnou vyplacena náhrada postiženému zaměstnanci při výplatě v následujícím měsíci po jejím uznání.

Pro případ škody za pracovní úrazy nebo nemoci z povolání je sledovaný podnik pojištěn ze zákona u Kooperativy, a.s. Práce ve stavebnictví se spolu s výrobou masa a masných výrobků, výrobou rostlinných a živočišných olejů a tuků, pilařskou výrobou, slévárenstvím a dalšími činnostmi řadí mezi vysoce rizikové. Z tohoto důvodu podnik používá k výpočtu výše pojistného druhou nejvyšší sazbu – 7 promile z vyměřovacího základu. (Za nejrizikovější činnost se považuje dobývání a úprava černého uhlí, uranu a dobývání rud – 12 promile.)

Vyhl. č. 125/1993 Sb. předpokládá, že zaměstnavatel vypočte jednotlivé náhrady, zdokladuje je a předá pojišťovně, která poškozenému zaměstnanci vyplatí odškodnění. V tomto podniku však odškodnění pracovního úrazu – nemoci z povolání vyplácí přímo zaměstnavatel. Tato praxe se uplatňuje zpravidla ve většině podniků. Pracovnice mzdové účtárny po ukončení pracovní neschopnosti zasílá podklady

odškodněného pracovního úrazu (příp. nemocí z povolání do Kooperativy, která zaměstnavateli refunduje již poskytnutá plnění. Základní podklady tvoří záznam o úrazu a dále tiskoviny s hlavičkou Kooperativy, a.s. – „Náhrady ztráty na výdělku – ušlý výdělek“ (vyplňuje mzdová účtárna) a „Posudek o bolestném“ (vyplňuje ošetřující lékař). Jedná-li se o těžký, smrtelný či hromadný pracovní úraz, nebo nasvědčují-li zjištěné skutečnosti, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestní čin, pojišťovna požaduje kopii policejního usnesení.

3.3.3 Odškodnění konkrétního pracovního úrazu

Dne 15. 3. 2004 při uvolňování části trámu se truhláři smekla ruka a došlo k následnému otočení a vyvrácení prsteníčku levé ruky. Bezpečnostní předpisy nebyly podnikem porušeny. Zaměstnanec použil předepsané pomůcky a žádný předpis svým jednáním neporušil. Při této nehodě nevznikla žádná škoda na věcech. Zaměstnanec utrpěl natažení šlachy a kloubu u prsteníčku levé ruky. Zaměstnanci byla poskytnuta první pomoc a poté byl odvezen k ošetřujícímu lékaři. Lékař zaměstnance ošetřil, přičemž posoudil míru poškození.

Po uplynutí pracovní neschopnosti, která trvala od 16. 3. 2004 do 4. 4. 2004 lékař vypracoval lékařský posudek. Posudek se vydává až tehdy, jakmile lékař považuje zdravotní stav za ustálený. Vyhláška č. 440/2001 Sb. stanoví, že o lékařský posudek může požádat poškozený a právnická nebo fyzická osoba, která za poškození na zdraví odpovídá. Vypracování posudku hradí subjekt, který si posudek vyžádá, v našem případě tedy poškozený. Odpovědný zaměstnavatel však uhrazenou částku zaměstnanci proplatí současně s odškodněním, vznikne-li mu na náhradu škody nárok.

Podle zásad vyhl. č. 440/2001 Sb. lékař ohodnotil zdravotní poškození 10 body. Podle vyhlášky č. 440/2001 Sb. se náhrada za jeden bod ohodnocení bolesti či ztížení společenského uplatnění zvýšila z dosavadních 30 Kč za jeden bod na 120 Kč za jeden bod a dále byly odstraněny jakékoliv absolutní částkové limity pro odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění (dříve činil celkový limit 120 000 Kč, z toho mohlo připadnout na náhradu za bolest nanejvýše 36 000 Kč). Náhrada škody ve formě

bolestného tedy činila 1 200 Kč. Poškozenému zaměstnanci dále vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.

Podle zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského. Nemocenské se v současné době poskytuje za kalendářní dny trvání pracovní neschopnosti, takže od průměrného výdělků za příslušný počet pracovních dnů pracovní neschopnosti se odečítá skutečně vyplacené nemocenské za kalendářní dobu trvání pracovní neschopnosti. Při výpočtu výše této náhrady se vychází z hrubého průměrného výdělků, přičemž podle zákoníku práce je rozhodující celková hrubá mzda, která byla zaměstnanci zúčtována v předchozím kalendářním čtvrtletí.

V rozhodném období od 1.10.2003 do 31.12.2003 zaměstnanec dosáhl hrubý výdělek 28 997,- Kč a odpracoval 488 hodin. Jeho průměrný hodinový výdělek činil 59,42 Kč (28 997 Kč : 488 hodin = 59,42 Kč). Neschopnost k práci trvala celkem 13 pracovních dnů a 5 hodin. Denní nemocenské dávky byly stanoveny za první tři dny ve výši 25 % z denního vyměřovacího základu 302,-Kč, tj. 76 Kč denně, za další 11 dní ve výši 69 %, tj. 209 Kč na den a za další dny také ve výši 69 %, tj. 232 Kč na den. (Vyměřovací základ pro výpočet nemocenských dávek se na 14 dní nemoci ponížuje na 90 % a z toho se počítá první tři dny 25 % z nemocenských dávek a další dny 69 %. Od 15. dne se nemocenské dávky vypočítávají z 100 % vyměřovacího základu pro nemocenské dávky ve výši 69 %.) Na nemocenských dávkách bylo vyplaceno celkem 3 891,- Kč. Vynásobením zjištěného hodinového průměrného výdělků (59,42 Kč) s počtem odpracovaných hodin za pracovní den (8 hodin) byl zjištěn denní průměrný výdělek ve výši 475,36 Kč. Předpokládaný hrubý výdělek tedy činil 6 477,- Kč (475,36 Kč * 13 pracovních dnů pracovní neschopnosti a 5 hodin). Odečtením vyplaceného nemocenského (3 891,- Kč) od předpokládaného hrubého výdělků (6 477,- Kč) byly určeny ztráty na výdělků v celkové výši 2 586,- Kč. Sociální a zdravotní pojištění se z této částky neodvádí. Náhrada byla zdaněna daní z příjmu fyzických osob.

3.3.4 Statistika pracovní úrazovosti ve stavebním podniku

Bezpečnostní technik stavební firmy vede poměrně podrobnou statistiku pracovních úrazů. Snaží se zjistit určité závislosti ve vzniku pracovních úrazů. Například ve který den pracovního týdnu vzniká nejvíce úrazů, nebo vznik pracovních úrazů v závislosti na ročním období, věku zaměstnance a podobně. Tato statistika je v podniku vedena ve formě tabulek. Rozhodla jsem se zpracovávat údaje za posledních 5 let, tedy od roku 2001 až do konce minulého roku 2005.

V následující tabulce jsou přehledně uvedeny všechny údaje. Zaměřila jsem se na to, v jakém roce za sledovaných pět let došlo ke vzniku nejvíce pracovních úrazů, jakých věkových skupin se pracovní úrazy týkaly, který měsíc a den by se dal z hlediska úrazovosti označit jako rizikový, zda vzniká více pracovních úrazů dopoledne nebo odpoledne. Dalším důležitým faktem, který by mohl pomoci k odstranění příčin

pracovních úrazů je skutečnost, jakých částí těla se pracovní úrazy v tomto stavebním podniku týkají nejvíce.

Jak je z následující tabulky patrné, za sledovaných 5 let došlo v této stavební firmě k 27 pracovním úrazům. Jednalo se převážně o ostatní pracovní úrazy a o jeden těžký pracovní úraz. Nedošlo zde k žádnému hromadnému ani smrtelnému pracovnímu úrazu.

Nejvíce pracovních úrazů vzniklo při ruční manipulaci s břemeny a materiálem a při pohybu zaměstnanců na pracovištích. Mezi nejčastější příčiny pracovních úrazů se řadí nevhodný (až nebezpečný) způsob práce, neopatrnost, únava a nesoustředěnost. K nejvíce pracovním úrazům došlo ve firmě v roce 2002 a to k 9 pracovním úrazům.

Tabulka č. 1

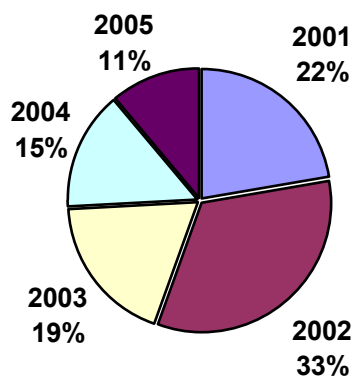
Statistika pracovní úrazovosti ve stavebním podniku za období 2001 - 2005

	2001	2002	2003	2004	2005	
Věk						
<25	1	1	2	2		6
<35	2	4	1		1	8
<45	1	1				2
<55	2	3	2	2		9
55 a více					2	2
Čas						
dopoledne	3	7	2		2	14
odpoledne	3	2	3	4	1	13
noc						0
Měsíc						
leden		1	1		1	3
únor	1	1		1		3
březen	1			1		2
duben	1		1			2
květen	1	4	1			6
červen				1		1
červenec		1				1
srpen	1		1			2
září		1				1
říjen	1	1			2	4
listopad						0
prosinec			1	1		2
Zraněná část těla						
horní končetina	5	3	3	3		14
dolní končetina	1	4	1	1	1	8
oči					1	1
hlava		1				1
záda					1	1
rameno			1			1
hrud'		1				1
břicho						0
smrt						0
Celkem PÚ/rok	6	9	5	4	3	27

Z tabulky je patrné, že nejvíce zranění se týká horních a dolních končetin. Z toho vyplývá nutnost důsledněji chránit tyto části těla a vytvořit podmínky k tomu, aby se snížilo riziko poranění.

Graf č. 1

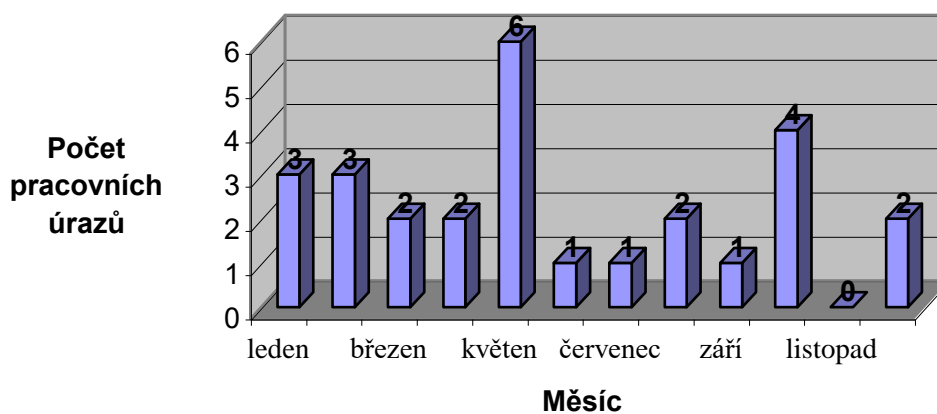
Počet pracovních úrazů za jednotlivé roky



Z grafu můžeme vyčíst, že nejvíce pracovních úrazů se stalo v roce 2002 a to 9 pracovních úrazů, což z celkového počtu 27 úrazů činí 33 %.

Graf č. 2

Pracovní úrazy v jednotlivých měsících za posledních 5 let



Graf znázorňuje, že za rizikový měsíc by se dal označit květen. V tomto měsíci došlo za posledních 5 let k celkem 6 případům vzniku pracovního úrazu.

Tabulka č. 2

	2001	2002	2003	2004	2005	
pondělí	1	2	0	1	2	6
úterý	1	4	1	1	0	7
středa	1	0	0	0	0	1
čtvrtek	2	0	2	1	0	5
pátek	1	3	2	1	1	8
sobota	0	0	0	0	0	0
neděle	0	0	0	0	0	0

Z této tabulky vyplývá, že nejvíce pracovních úrazů se za sledovaných pět let stalo v pátek. Mezi další kritické dny pak můžeme zařadit úterý a pondělí. Oproti tomu v sobotu a v neděli nedošlo k žádnému pracovnímu úrazu, neboť práce o víkendu je zde výjimečná, a to v případech nutnosti dokončit určitou zakázku a podobně.

3.4 Analýza obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu na konkrétních případech u vybraného zaměstnavatele

Při plnění pracovních úkolů, které zaměstnavatel nebo jím pověřený zaměstnanec zajišťuje svými zaměstnanci, může dojít ke škodě. Např. zaměstnanec poškodí stroj, způsobí dopravní nehodu, poškodí svěřené náradí apod. Pak nastává řada nejasností, jako je výše škody, druh škody, porušení předpisu, otázka zavinění, způsob náhrady škody apod.

Odpovědnost zaměstnance za škodu vzniká jen tehdy, jestliže se dopustil nějakého protiprávního jednání nebo opomenutí, tj. jestliže protiprávně jednal nebo nejednal, ačkoliv z jeho povinností vyplývá, že jednat určitým způsobem měl. Povinnosti zaměstnance z pracovního poměru nejsou jen povinnosti, které byly výslovně dohodnuty v pracovní smlouvě. Z pracovní smlouvy (zejména z dohodnutého druhu práce) vyplývají další zaměstnancovy povinnosti a jejich rozsah. Je třeba uvést zejména povinnost plnit pracovní úkoly podle pokynů nadřízených, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnancům, vytvářet příznivé pracovní podmínky apod. Pracovněprávní povinnosti ukládá zaměstnancům zákoník práce, další obecně závazné právní předpisy, pracovní řád, pracovní smlouvy, konkrétní pokyny nadřízených zaměstnanců.

Stane-li se na straně zaměstnavatele škodná událost, je třeba nejprve zkoumat, nevztahuje-li se na ni ustanovení zákona o zvláštní odpovědnosti. Jestliže tomu tak není, zjišťuje se, zda jsou splněny všechny předpoklady k uplatnění odpovědnosti obecné.

Případné škody způsobené zaměstnanci se v drtivé většině (výjimkou by byly škody závažné, schválně způsobené, spáchání trestného činu apod.) řeší na úrovni jednotlivých provozů (ne na úrovni celopodnikové). Jestliže dojde ke škodě, příslušný mistr vyplní tzv. „Hlášenku škod“. Škoda způsobená výrobou zmetků se zanáší do tzv. „Zmetkové hlášanky“. V případě malých škod rozhoduje o tom, zda bude škoda

požadována a v jaké výši, odpovědný provozní vedoucí. Většinou však daný případ blíže posoudí tzv. škodní komise. Členové škodní komise vyslechnou příslušné zaměstnance, posoudí míru zavinění odpovědného zaměstnance a podají návrh, kolik % z vyčíslené škody by měl zaměstnanec uhradit.

Po projednání odpovědnosti zaměstnance a výše škody vedoucí pracovník předá nebo zašle zaměstnanci oznámení o výši požadované náhrady škody. Podnik pak uzavírá s odpovědným zaměstnancem písemnou dohodu o uznání závazku k náhradě škody. V dohodě je určena výše škody a způsob uhrazení. Malé částky jsou obvykle uhrazeny jednorázově přímo na pokladně, větší částky bývají strhávány z měsíční mzdy. Je však nutné si uvědomit, že zaměstnavatel v žádném případě nesmí přikročit ke srážkám náhrad za škodu ze mzdy, pokud k tomu zaměstnanec nedal výslovný souhlas. Pokud tedy odpovědný zaměstnanec nepodepíše dohodu o měsíčních srážkách ze mzdy a nehodlá svůj závazek hradit jiným způsobem, ač závazek písemně uznal, jedinou možností zaměstnavatele je soudní řízení.

Poškození vozidla společnosti

Dne 26.8.2001 zaměstnanec při plnění pracovních povinností poškodil automobil stavební společnosti. Při jízdě zaměstnance automobilem s návěsným valníkem došlo k vydření brzdových bubnů, vyhřátí pružin včetně ložiska.

Provedená oprava vozidla byla vyúčtována společností částkou 41.489,-Kč. Tato částka byla zaplacená.

Škodní komise zjistila, že zaměstnanec společnosti porušil pracovněprávní povinnost danou ustanovením § 73 ZP, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané a ochraňovat majetek společnosti před poškozením. K této poruše došlo nedbalostním jednáním, v jehož důsledku vznikla škoda ve výši 41.489,- Kč.

Protože zaměstnanec je velice svědomitý a pečlivý pracovník a k poruše plnění pracovních povinností došlo poprvé, škodní komise určila výši požadované náhrady škody částkou 31.009,- Kč, tedy pouze trojnásobkem jeho měsíčního výdělku před

vznikem škody (přestože dle ZP je to čtyřapůlnásobek). Zaměstnavatel ponechal na vůli zaměstnance, zda uhradí uvedenou částku jednorázové nebo zda uvedenou částku uhradí ve splátkách formou srážky ze mzdy.

Poškození vozidla společnosti

Dne 9.12.2001 zaměstnanec při jízdě z Milevska do Kladrub před obcí Borovno nepřizpůsobením rychlosti a stavu vozovky na zledovatělém úseku nezvládl řízení a havaroval. Dopravní nehoda byla oznámena na Policii ČR a při jejím šetření bylo prokázáno, že řidič nepožil alkohol.

Provedená oprava vozidla činila 75.759,- Kč. Zaměstnanec společnosti porušil pracovněprávní povinnost danou ustanovením § 73 ZP, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané a ochraňovat majetek společnosti před poškozením. Tato nehoda byla způsobena nedbalostním jednáním zaměstnance.

Zaměstnavatel požaduje na zaměstnanci, který způsobil škodu z nedbalosti, nahradit škodu ve skutečné výši 75.759,- Kč. Zaměstnavatel ponechal na vůli zaměstnance, zda uhradí uvedenou částku jednorázové nebo zda uvedenou částku uhradí ve splátkách formou srážky ze mzdy.

3.5 Analýza odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování u vybraného podniku

Písemná „Dohoda o hmotné odpovědnosti“ (viz. příloha č. 4) je uzavírána se zaměstnanci prodejny a režijního skladu. Jelikož prostředí skladu a prodejny se řadí mezi pracoviště, kde společně hospodaří s hodnotami, jež mají být vyúčtovány, několik zaměstnanců, uzavírá se dohoda o tzv. společné hmotné odpovědnosti. Tato dohoda není součástí pracovní smlouvy.

V současné době neexistuje právním předpisem stanovený okruh prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti. Záleží tudíž výhradně na zaměstnavateli, které funkce podrobí zvýšené hmotné odpovědnosti a zda se v některých případech bude řídit pouze důvěryhodností svých zaměstnanců.

Podle slov podnikového právníka dochází ke schodkům v tomto podniku spíše ve skladech, ale pouze ojediněle. Vznikne-li schodek, zanesse se jeho výše do protokolu o provedené inventarizaci. Přítomní zaměstnanci, kteří se inventury účastnili, jsou povinni tento protokol podepsat, pokud nemají žádné připomínky k vyčíslení schodku. Do jednoho měsíce od vzniku schodku se odpovědným pracovníkům předloží „Žádost o zaplacení schodku“. V žádosti se mimo jiné uvádí datum uzavření pracovní smlouvy a datum uzavření dohody o hmotné odpovědnosti za svěřené předměty, den provedení inventury a den předchozí inventury a samozřejmě výše zjištěného schodku. Součástí této žádosti je termín platby nebo výzva k přistoupení k návrhu na dohodu o srážkách ze mzdy a poučení o případném vymáhání soudní cestou.

Manko

V roce 2003 došlo ve stavebninách k výměně vedoucího. Při změně ve funkci vedoucího zaměstnance je zaměstnavatel povinen provést inventuru. Dne 16. června

došlo k inventarizaci, při které byl zjištěn schodek na zboží ve výši 3.100 Kč. Existence a výše schodku byla zaprotokolována. Předchozí inventura byla prováděna 24. dubna.

Vedoucí pracovník stavebnin podepsal při uzavírání pracovního poměru řádnou dohodu o hmotné odpovědnosti dle § 176 ZP a tudíž zodpovídal společnosti za schodek na svěřených hodnotách. Vznikla objektivní odpovědnost zaměstnance za škodu, tzn. že zavinění se předpokládá a důkazní břemeno spočívá na zaměstnanci. V tomto případě měl zaměstnanec vytvořeny řádné pracovní podmínky a jelikož neprokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, musí nést odpovědnost za celou výši škody.

Podle zákoníku práce zaniká dohoda o hmotné odpovědnosti dnem skončení pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody. V praxi se však zapomíná na to, že samotný zánik pracovního poměru a tím i dohody neznamená současně zánik všech závazků z ní vyplývajících. V našem konkrétním případě byl vystřídán vedoucí pracovník, inventura byla provedena automaticky, jelikož je uložena prováděcím nařízením k zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 516/2004 Sb. u individuální hmotné odpovědnosti za schodek ukládá zaměstnavateli povinnost provést inventarizaci mimo jiné při zániku dohody o hmotné odpovědnosti a při skončení dohody o hmotné odpovědnosti. Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti uzavřené s novým zaměstnancem sice není provedení inventury hodnot, které již byly vyúčtovány předešlým odpovědným pracovníkem, ale pozice zaměstnavatele v případě schodku by se značně ztížila. Nestačilo by pouze prokázat existenci pracovněprávního vztahu, existenci písemné dohody o hmotné odpovědnosti a její platnost a vznik schodku. V důsledku nesplnění povinnosti inventarizace by zaměstnavatel musel prokázat jiným způsobem stav hodnot ke dni, kdy je převzal nový zaměstnanec. Pokud se to zaměstnavateli nepodaří, nemá právo nárokovat minulé či současného hmotně odpovědného pracovníka.

Zaměstnavatel samozřejmě nemá zájem seznamovat zaměstnance s jeho právem požádat o inventarizaci a s případnými následky, pokud tak neučiní. S rostoucí informovaností by se zvýšil i počet prováděných inventur, které zabírají mnoho času.

3.6 Analýza odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů u vybraného zaměstnavatele

Většina zaměstnanců stavebního podniku vykonává práci, pro jejíž výkon soustavně potřebují určité nástroje (např. brusky, vrtačky, posuvná měřítka, apod.). Jedná se např. o zedníky, brusiče, zámečníky. Potřebné nástroje a předměty převezmou zaměstnanci již při nástupu do těchto profesí, a to na písemné potvrzení, které obsahuje soupis předaných věcí. Tyto nástroje pak využívají k výkonu své práce a po skončení směny zajistí jejich bezpečné uložení na k tomu vyhrazených místech (uzamykatelné skříně apod.). Zodpovídají za jejich ztrátu.

Pokud zaměstnanci dopustí poškození těchto svěřených nástrojů, vznikne pouze obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Tzn., že zaměstnavatel nejdříve musí zaměstnanci prokázat, že škodu zavinil. Pak může požadovat úhradu škody, avšak jen do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku, jak uvádí zákoník práce (omezení neplatí při úmyslné škodě). V případě ztráty však vzniká zpřísněná odpovědnost za škodu. Zaměstnanec pak hradí škodu způsobenou ztrátou v plné výši a jen on sám se může z této odpovědnosti vyvinit.

Někteří zaměstnanci však potřebují určité druhy nástrojů pouze jednou za čas. Pro tyto účely má každý zaměstnanec kartu, do které vedoucí pracovník zapisuje půjčené nástroje. Karta obsahuje datum půjčení předmětu, název předmětu, jméno zaměstnance, datum vrácení předmětu, podpis vedoucího pracovníka a podpis zaměstnance. Není zde stanoven časový limit, do kterého musí být svěřený předmět vrácen. Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen odevzdat všechny půjčené předměty.

Pokud jde o pracovní oděv včetně pracovních bot, ochranné brýle a jiné drobné ochranné pomůcky, předávají se sice také na písemné potvrzení, ale povinnost tyto věci ve stanovené době zaměstnavateli vrátit se nevyžaduje. Dojde-li k jejich ztrátě, poškození či opotřebenosti, vystaví se tzv. „poškozenka“ a zaměstnanec dostane potřebné věci nové. Písemné potvrzení v tomto případě slouží spíše pro účely evidence

a jako doklad o tom, že zaměstnavatel splnil povinnost danou zákonem a poskytl zaměstnanci ochranné pomůcky.

Odcizení vrtačky

Dne 22.6.2003 byla z truhlárny zaměstnanci odcizena vrtačka, která byla majetkem stavební společnosti. Tato vrtačka byla zakoupena v roce 2002 s pořizovací cenou 1 500,- Kč bez DPH.

Protože byla vrtačka svěřena zaměstnanci na písemné potvrzení, škodní komise posuzovala ztrátu vrtačky dle § 178 ZP se závěrem, že zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených předmětů, neboť z nedbalosti porušil právní povinnost ochrany majetku tím, že po skončení směny nezajistil její bezpečné uložení na k tomu vyhrazených místech a to uložení do uzamykatelné skříně.

Při stanovení výše náhrady škody komise vycházela z ceny vrtačky v době její ztráty. Vzhledem k době používání a technickému stavu byla její cena v době ztráty stanovena na 900,- Kč. Škodní komise určila, aby zaměstnavatel uhradil ztrátu ve výši 900,- Kč.

4. NÁVRHY DE LEGE FERENDA

Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik. V případě, že není pro tuto činnost způsobilý, musí mít k tomu účelu odborně způsobilou osobu s odborným vzděláním a praxí. Dále zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které neodpovídají jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Musí zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci, školení o předpisech k bezpečnosti práce, stanovit zákaz kouření na pracovišti podle zvláštních právních předpisů, umožnit zaměstnancům účast na lékařských prohlídkách, očkování apod.

V dohodě o hmotné odpovědnosti musí být určitým způsobem určeny hodnoty, za které zaměstnanec přebírá odpovědnost. Dále se doporučuje v dohodě uvést, s výkonem jaké funkce je hmotná odpovědnost spojena, popř. kterého pracoviště se týká.

Aby se předešlo případným sporům při vzniku odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, bylo by vhodné náležitosti dohody o hmotné odpovědnosti vymežit právním předpisem.

Při podepisování dohody o společné hmotné odpovědnosti nejsou zaměstnanci řádně poučeni o veškerých důsledcích, které z této specifické dohody vyplývají. Zaměstnanec často ani netuší, že převedením na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přímo ukončením pracovního poměru ho nezproští povinnosti podílet se na úhradě schodku, který byl zjištěn při nejbližší inventarizaci po jeho odchodu. Pouze pokud by o provedení inventarizace výslovně požádal a zaměstnavatel by odmítl žádosti vyhovět, dostává se zaměstnavatel do důkazní nouze. Stejně tak i nový zaměstnanec zařazený do kolektivu společně odpovědných zaměstnanců odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací. Každý zaměstnanec má právo na podrobné informace o tom, co podepisuje.

Typická je také neznalost ustanovení zákoníku práce, ve kterém je stanovena výše, do které může zaměstnavatel požadovat náhradu škody v případě schodku po řadových zaměstnancích. Nedostatky ve znalosti zákoníku práce a příslušných předpisů nejen ze strany zaměstnance, ale bohužel i ze strany zaměstnavatele mohou vést ke krácení práv zaměstnanců.

Bylo by vhodné uzákonit povinnost zaměstnavatele, že musí přiložit ke každé dohodě o hmotné odpovědnosti úplné znění všech ustanovení, která se týkají odpovědnosti zaměstnance za schodek.

5. ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo popsat problematiku odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu v rámci pracovněprávních vztahů a posoudit aplikaci zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů v praxi.

Ze zpráv inspektorátu bezpečnosti práce vyplývá, že stavebnictví je jedno z nejsledovanějších odvětví v rámci každoročního programu sledování. Ze statistik, jejichž část jsem ve své práci uvedla je patrné, že nejvíce smrtelných pracovních úrazů vzniká právě ve stavebnictví. Inspektorát bezpečnosti práce vidí nedostatky především v tom, že není kladen dostatečný důraz na prevenci vzniku pracovního úrazu.

Z výsledku svého šetření mohu však konstatovat, že stavební firma klade velký důraz na bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců při práci. I přesto, že každý zaměstnanec je zdravotně způsobilý vykonávat danou práci, absolvoval všechna školení bezpečnosti práce a má k dispozici všechny osobní ochranné pracovní prostředky, dojde k pracovnímu úrazu. Většinou je příčinou těchto pracovních úrazů nevhodný (až nebezpečný) způsob práce, neopatrnost, únava, nesoustředěnost a riziko práce. Ve společnosti je obsazena funkce bezpečnostního technika, který nese za správné řešení případů ze strany firmy odpovědnost. Nemyslím, že by bylo možné zcela zamezit vzniku pracovních úrazů v tomto odvětví, ale je třeba vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby byly omezeny rizikové faktory a snažit se působit preventivně proti vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. V oblasti odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jsem ve společnosti neshledala žádná výrazná pochybení.

Přesto, že se stavebnictví řadí mezi riziková odvětví z důvodů vysoké pracovní úrazovosti a její závažnosti, v této stavební společnosti za 5 let její působnosti došlo pouze k 27 pracovním úrazům, kde se jednalo převážně o ostatní pracovní úrazy a o jeden těžký pracovní úraz. Nedošlo zde k žádnému hromadnému ani smrtelnému pracovnímu úrazu.

Mezi zásadní povinnosti zaměstnavatele patří vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, neměnit bez vážných důvodů stav na místě pracoviště, evidovat

veškeré pracovní úrazy a ohlásit každý pracovní úraz bez zbytečného odkladu příslušným orgánům a institucím. Na základě mých poznatků mohu konstatovat, že všechny tyto povinnosti stavební firma dodržuje.

Každý zaměstnanec stavebního podniku má vlastní uzamykatelnou skříňku, která je přímo určena k odkládání osobních věcí. Pokud se zaměstnanci z uzamčené skříňky ztratí věc, která se do práce obvykle nenosí (drahé dárky pro rodinu apod.), odpovídá zaměstnavatel do částky 5.000 Kč. Výjimka nastává v den výplaty. Ke ztrátám věcí zaměstnanců z kanceláří a šaten dochází v tomto podniku poměrně často. Nejistí-li se viník, škodu uhradí zaměstnavatel prostřednictvím své smluvní pojišťovny.

Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti je uzavírána se zaměstnanci prodejny a režijních skladů. Ke schodkům v tomto podniku dochází spíše ve skladech, a to pouze ojediněle. Pokud zaměstnanec neprokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, musí nést odpovědnost za celou výši škody.

Většina zaměstnanců společnosti vykonává práci, pro jejíž výkon potřebují určité nástroje (např. brusky, vrtačky, posuvná měřítka, apod.), které převezmou již při nástupu do těchto profesí, a to na písemné potvrzení obsahující soupis předaných věcí. Pokud se prokáže, že zaměstnanec zavinil poškození svěřeného nástroje, může zaměstnavatel na něm požadovat úhradu škody až do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku. V případě ztráty zaměstnanec hradí způsobenou škodu v plné výši.

Při posuzování škody, které způsobili zaměstnanci porušením právních povinností, stavební firma přihlíží k řadě skutečností (výše škody, vážnost porušení právního předpisu, problémovost zaměstnance, pracovní ochota,...), na jejichž podkladě vedoucí zaměstnanec rozhodne, zda postačí zápis o protiprávním jednání, příp. snížení prémie, nebo zda bude požadována úhrada vzniklé škody. Pak se postupuje v souladu se zákoníkem práce.

Malé škody se tedy v praxi řeší uložením kárného opatření (většinou snížením prémie). U větších škod na podnikovém majetku je již v zájmu zaměstnavatele řádně a

včas odpovědnost za škodu se zaměstnancem projednat a příslušnou náhradu požadovat, případně i vymáhat. Jedním z důležitých činitelů v tomto směru je pojistná smlouva, kterou má podnikatel uzavřenou na různé druhy pojištění, ať již majetku nebo jím prováděné činnosti. Při likvidaci pojistné události mu pojišťovna pojistné plnění sníží o částku, kterou má zaměstnavatel z titulu vzniku odpovědnosti za škodu právo požadovat na odpovědném zaměstnanci.

Důležité je upozornit na nutnost znalosti ustanovení zákoníku práce o náhradě škody, a to nejen ze strany vedoucích zaměstnanců a jiných zaměstnanců, do jejichž působnosti mimo jiné spadá i vyřizování vzniklých škod (personální pracovníci, tzv. podnikoví právníci, mzdové účetní apod.), ale i ze strany řadových zaměstnanců.

Zaměstnavatelé se zaměřují na shromažďování údajů z hlediska jejich odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jak již bylo řečeno, je důležité si uvědomit, že s problematikou pracovních úrazů bezprostředně souvisí i ustanovení hlavy páté zákoníku práce o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a další ustanovení mající preventivní charakter. Je třeba daleko více klást důraz na předcházení škodám a důsledně vyhodnocovat všechny souvislosti úrazového děje. Náhrada škody za úrazy nebo nemocí z povolání by měla být až posledním řešením.

6. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. **ZÁKONÍK PRÁCE** – č. 65/1965 Sb., v úplném znění zákona č. 85/2001 Sb.
2. **BIČOVSKÝ, J. – HOLUB, M.:** Náhrada škody v občanském, obchodním, správním a pracovním právu. Linde Praha a.s., Praha 1995, 407 stran
3. **DĚDIČ, J. – ŠVARC, Z. a kol.:** Učebnice práva pro ekonomy. Prospektrum, Praha 1994, 912 stran
4. **JAKUBKA, J. a kol.:** Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. In: Novelizovaný zákoník práce 1996 s komentářem a předpisy souvisejícími. Praktik, Praha 1996, 1 211 stran
5. **JOUZA, L.:** Zákoník práce a předpisy související s komentářem. Linde Praha a.s., Praha 1998, 825 stran
6. **JOUZA, L.:** Zákoník práce v praxi personalisty od 1.1.1996. Polygon, Praha 1996, 328 stran
7. **KAHLE, B. – STÝBLO, J.:** Praktická personalistika. Pragoeduca, Praha 1994, 256 stran
8. **LUHAN, J. – TÝCOVÁ, M.:** Náhrada škody v pracovním právu. Práce, Praha 1967, 240 stran
9. **MIKYSKA, M. – PŘENOSILOVÁ, V. a kol.:** Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Sagit, Ostrava 1995, 228 stran
10. **MIKYSKA, M. – ŠUBRT, B. a kol.:** Abeceda mzdové účetní. Anag, Ostrava 2006, 496 stran
11. **SOUČKOVÁ, M. a kol.:** Zákoník práce. Komentář. C. H. Beck, Praha 1995, 700 stran
12. **INTERNET** – www.bozpinfo.cz
13. **INTERNET** – www.pravniradce.cz

7. PŘÍLOHY

7.1 Seznam příloh

1. Záznam o úrazu
2. Posudek o bolestném
3. Náhrada ztráty na výdělku – ušlý výdělek
4. Dohoda o hmotné odpovědnosti
5. Hlášení pojistné události
6. Sazby bodového hodnocení za bolest u úrazů
7. Smrtelná pracovní úrazovost v roce 2004 v odvětvích
8. Smrtelné pracovní úrazy v kategoriích OKEČ
9. Ukazatele smrtelných pracovních úrazů v krajích v roce 2004
10. Počet smrtelných pracovních úrazů v ČR v kategoriích OKEČ v letech 2000 - 2004