

Problematika presumpce nevinoty z pohledu trestněprávního a pracovněprávního

Presumpce nevinoty je princip, podle kterého je na účastníka trestněprávního řízení v různých fázích řízení (podezřelého, obviněného, obžalovaného) nahlíženo jako na nevinného, dokud není pravomocným rozsudkem soudu rozhodnuto o opaku. Je jedním z principů právního státu a výkonu soudnictví. Odpovědnost za dokazování viny leží na žalobcích (státní zástupce), žalovaný nemusí dokazovat svou nevinu.

Presumpce nevinoty je uvedena v článku 40 odst. 2 LISTINY základních práv a svobod¹ v hlavě páté „**Právo na soudní a jinou právní ochranu** - Každý, proti němuž je vedeno trestní řízení, je považován za nevinného, pokud pravomocným odsuzujícím rozsudkem soudu nebyla jeho vina vyslovena.“

Pro dokazování v trestním řízení ze zásady presumpce nevinoty vyplývá, že **vina musí být obviněnému prokázána zákonnými prostředky, obviněný není povinen dokazovat svojí nevinu**. Vina musí být obviněnému prokázána bezpečně. Jestliže po provedení všech dostupných důkazů zůstanou pochybnosti o vině obviněného a nepodaří-li se tyto pochybnosti rozptýlit dalším prováděním reálně dostupných důkazů, vynese soud vždy definitivní rozhodnutí, a to **zprošťující rozsudek**. Procesním důsledkem toho, že obviněný nemusí dokazovat nevinu je pravidlo, že pochybnost prospívá obviněnému - pravidlo *in dubio pro reo*. Pochybnosti se musí týkat otázek skutkových, nikoliv právních. Presumpce nevinoty jako pravidlo při zacházení s obviněným se projevuje v tom, že **orgány činné v trestním řízení jsou povinné postupovat vůči obviněnému nestranně a nezaujatě**. Při volbě prostředků a postupů nutných ke splnění účelu trestního řízení musí orgány činné v trestním řízení obviněnému ukládat jen ta omezení, která jsou nezbytná k úspěšnému provedení trestního řízení a nejméně zatěžují obviněného.

V pracovním právu obecně platí, že každý zaměstnanec je povinen nahradit pouze škodu, kterou zaviní. Tuto vinu mu přitom zaměstnavatel musí prokázat (zaměstnanec je nevinen, dokud mu zaměstnavatel neprokáže opak).

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu vzniklou zaměstnanci je vždy **objektivní**, bez ohledu na zavinění, i bez ohledu na skutečnost, zda škodu zaměstnanci způsobil sám zaměstnavatel. Povinnost zaměstnance nahradit škodu je vždy **subjektivní**.

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů (dále rovněž „ZP“) je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům zajišťovat takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku, a zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Zároveň je povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Pokud své zákonné povinnosti v této oblasti zaměstnavatel prokazatelně neplní, může to být důvodem pro omezení povinnosti zaměstnance k náhradě způsobené škody.

Presumpce viny zaměstnance platí pouze v případech, kdy zaměstnanec podepíše „dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“ nebo „dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí“.

Pro podepsání uvedených dohod jsou v ZP stanoveny i určité podmínky, které musí být splněny, jinak se zaměstnanec povinnosti nahradit škodu buď zbaví zcela nebo zčásti. Důkazní břemeno nese zaměstnanec.

¹ zákon č. 2/1993 Sb., usnesení o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších předpisů (dále jen LZPS)

Zákoník práce (dále rovněž „ZP“) specifikuje několik druhů povinnosti zaměstnance nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli:

1. obecná povinnost nahradit škodu,
2. nesplnění povinnosti k odvrácení škody,
3. a) schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (individuální),
b) společná povinnost nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách, které jsou zaměstnanci povinni vyúčtovat
4. ztráta svěřených věcí.

ad 1) Obecná povinnost nahradit škodu

Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli nahradit škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nutnými předpoklady vzniku obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu jsou:

- porušení právní povinnosti na straně zaměstnance,
- vznik škody ocenitelné v penězích na straně zaměstnavatele,
- příčinná souvislost mezi porušením povinností zaměstnancem a vznikem škody,
- zavinění na straně zaměstnance (úmysl nebo nedbalost).

Zaměstnavatel, který chce po zaměstnanci uplatnit náhradu škody, musí prokázat současnou existenci všech čtyř předpokladů - **presumpce neviny**.

Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se **4,5 násobku** jeho hrubého průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.

ad 2) Nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Povinnost nahradit škodu může zaměstnanci vzniknout i tehdy, pokud ji sám přímo nezpůsobí. Zaměstnavatel může na zaměstnanci, který nezakročil proti hrozící škodě ani na ni neupozornil, ačkoliv by tím jejímu vzniku bylo zabráněno, požadovat, aby přispěl k úhradě vzniklé škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, není-li možno ji uhradit jinak.

Při této povinnosti nahradit škodu musí zaměstnavatel prokázat výše uvedené skutečnosti zaměstnanci - **presumpce neviny**.

Zaměstnavatel může požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se **3 násobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

ad 3 a) Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (individuální)

Předpokladem vzniku tohoto schodku je uzavření písemné dohody o odpovědnosti. ZP stanoví, že dohoda o odpovědnosti musí mít písemnou podobu a lze ji uzavřít jen pro takové hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu (např. hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu apod.). Zaměstnanec musí mít možnost s nimi osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Je na zaměstnanci, aby prokázal, že schodek při vyúčtování nezavinil. Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit škodu zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela

nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Při této povinnosti nahradit škodu důkazní břemeno nese zaměstnanec - **presumpce viny**.

Zaměstnanec, který je povinen nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách je povinen jej nahradit **v plné výši**.

ad 3 b) Společná povinnost nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách, které jsou zaměstnanci povinni vyúčtovat

Při společné povinnosti zaměstnanců nahradit škodu platí většinou obdobné podmínky jako u dohody o odpovědnosti.

Jestliže zaměstnanec (jehož pracovní poměr skončil; vykonává jinou práci; byl převeden na jinou práci/jiné pracoviště; byl přeložen nebo je zařazen na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázání k vyúčtování svěřených hodnot) nepožádá zároveň o provedení inventarizace, je povinen nahradit případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Při této povinnosti k náhradě schodku nesou důkazní břemeno zaměstnanci - **presumpce viny**.

Vzniklá škoda musí být společně zavázanými zaměstnanci uhrazena zaměstnavateli v plné výši.

Podíl náhrady nesmí u **jednotlivých zaměstnanců** přesáhnout **1 násobek** jejich hrubého průměrného výdělku před vznikem škody, s výjimkou **vedoucího** a jeho **zástupce (2 násobek)**. **Neuhradí-li se celá škoda, zbytek uhradí vedoucí a jeho zástupce** podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

ad 4) Ztráta svěřených věcí

Povinnost zaměstnance nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí (např. nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí) je založena na stejných principech jako povinnost zaměstnance nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách. Při určení výše škody se vychází z obecné ceny věci v době jeho ztráty. Jediná možnost, jak se povinnosti nahradit škodu vyhnout (kromě základní - dávat na svěřené věci pozor a snažit se je neztrácet) je prokázat svou nevinu. Dohoda o odpovědnosti za svěřené věci musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Při této povinnosti nahradit škodu zaměstnancem nese důkazní břemeno zaměstnanec - **presumpce viny**.

Zaměstnanec, který je povinen nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřených věcí je povinen ji nahradit **v plné výši**.

Vzniku škody, kterou by byl zaměstnanec povinen nahradit svému zaměstnavateli, lze předejít zodpovědným přístupem k plnění pracovních úkolů jen do určité míry. Další možností je, nechat se pojistit za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání (zejména u obecné povinnosti k náhradě škody).

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí