

## Náhrada majetkové a nemajetkové újmy - Prevence

Právní úprava náhrady majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích vychází z obecných ustanovení, která se soustřeďují především na prevenci majetkové újmy (dále jen škoda), nemajetkové újmy ani k bezdůvodnému obohacení. Dále je povinnost nahradit škodu členěna na povinnosti zaměstnance k náhradě škody a povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody, kterou utrpěl zaměstnanec.

S ohledem na některá specifika povinnosti zaměstnance nahradit škodu v pracovněprávních vztazích a na potřebu ochrany postavení slabší smluvní strany pracovněprávního vztahu (zaměstnanec) se pro povinnost nahradit škodu **nepoužije** úprava v občanském zákoníku.

Zákoník práce zaměstnavateli a zaměstnanci ukládá povinnosti, jejichž plnění směřuje k situaci, aby v pracovněprávních vztazích vůbec nedocházelo ke vzniku škod, nebo aby škody, které navzdory prevenčnímu úsilí nastanou, byly co nejmenšího rozsahu.

Kolektivní smlouva, nebo interní předpisy zaměstnavatele mohou obsahovat například specifikaci toho, jak má zaměstnavatel jednat, aby prostřednictvím péče o pracovní podmínky zaměstnanců předcházel vzniku škod, předepisovat konkrétní způsob, jak mají zaměstnanci oznamovat neodpovídající pracovní podmínky a jak se mají zaměstnanci zapojit do procesu vyhledávání a odstraňování rizikových činitelů, které mohou způsobovat vznik škod.

**Povinnost zaměstnavatele vytvářet uspokojivé pracovní podmínky je rovněž zakotvena v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.** Jedná se o jednu ze základních povinností zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu.

V souvislosti s touto povinností musí zaměstnavatel vyhledávat možná rizika, která by mohla vést ke vzniku škody, a podnikat postupy směřující k jejich účinnému odstranění. Zaměstnavatel v případě neodstranitelných rizik je musí alespoň minimalizovat. Výše uvedený postup se zvláště intenzivně prosazuje v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nedílnou součástí povinností zaměstnavatele je i povinnost kontrolovat, jestli si zaměstnanci při výkonu práce počínají tak, aby nedocházelo ke vzniku škod.

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodě, nemajetkové újmy ani k bezdůvodnému obohacení.

Ustanovení § 302 písm. c), g) ZP výslovně ukládá každému vedoucímu zaměstnanci povinnost zajišťovat bezpečné pracovní podmínky a přijímat opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

**Nevytvoření potřebných pracovních podmínek může být při jednání o povinnosti zaměstnance nahradit škodu způsobené zaměstnancem důvodem k jeho částečnému nebo i plnému zproštění odpovědnosti.**

Zaměstnavatel může, v souvislosti s ochranou svého majetku, v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět i prohlídky zaměstnanců. Osobní prohlídku může provést vždy jen fyzická osoba stejného pohlaví.

Osobní prohlídka zaměstnance, nebo prohlídka věcí představuje poměrně silný zásah do zaměstnancovi osobní (intimní) sféry. Vzhledem k této skutečnosti a k tomu, že zákoník práce konstatuje právo zaměstnavatele **provádět prohlídky jen v nezbytném rozsahu**, měli by zaměstnavatelé k uplatňování těchto způsobů kontroly přistupovat s jistou mírou zdrženlivosti (např. provádět je jen na takových pracovištích, kde existuje zvláště významné

riziko vzniku škody na majetku zaměstnavatele, nebo v případě důvodného podezření ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci apod.).

Při všech těchto případných kontrolách a prohlídkách si musí zaměstnavatel počínat takovým způsobem, aby nedocházelo k nepřiměřenému narušení práva zaměstnance na ochranu osobnosti, ke které patří i ochrana jeho cti, lidské důstojnosti a soukromí. Pod záminkou kontroly nebo prohlídky rovněž nesmí docházet k šikanóznímu jednání nebo k jednání odporujícímu dobrým mravům.

Má-li zaměstnavatel **zvláště závažný důvod**, spočívající ve zvláštní povaze činnosti, může uplatnit i takové kontrolní mechanismy směřující k ochraně svého majetku, které spočívají v různých formách sledování zaměstnanců. Nejčastěji půjde o kamerové sledování, sledování telefonické komunikace nebo užívání internetového připojení (viz § 316 odst. 1 až 3 ZP).

Zaměstnavatel může použít těchto kontrolních mechanismů jen ve zcela výjimečných případech. Před použitím výše uvedených kontrolních mechanismů by měl zaměstnavatel vyčerpat veškeré svoje možnosti dané zákoníkem práce v oblasti prevence škod.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci a přímo zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.

Výše uvedené použití kontrolních mechanismů musí odpovídat zásadám ochrany osobnosti a osobních údajů dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel (jako správce nebo zpracovatel) musí splnit oznamovací povinnost k Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen Úřad), tj. tuto skutečnost **písemně oznámit** Úřadu před zpracováním osobních údajů. Dále je zaměstnavatel povinen přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů. Tato povinnost platí i po ukončení zpracování osobních údajů. Zaměstnavatel (správce nebo na základě jeho pokynu zpracovatel) je povinen provést likvidaci osobních údajů, jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, nebo na základě žádosti zaměstnance.

Zaměstnanec po celou dobu trvání pracovního poměru zavazuje mimo jiné povinnost jednat tak, aby nedocházelo ke vzniku jakýchkoliv škod, tedy jak na majetku nebo na zdraví či životech, případně jednat tak, aby škody, které vzniknou, byly co možná nejmenší. Jestliže zaměstnanec tuto svou povinnost zaviněně poruší a v důsledku tohoto porušení dojde ke vzniku škody, může za ni zaměstnanec s přihlédnutím k dalším okolnostem nést odpovědnost.

Pokud se zaměstnanec dostane do situace, ve které hrozí vznik škody, musí splnit minimálně oznamovací povinnost. Oznamovací povinnost zaměstnance je dána i v případě, když zjistí, že nemá vytvořené odpovídající pracovní podmínky, tj. takové, které mu umožňují pracovat bez rizika vzniku škody.

V případě, že ještě škoda kvůli nevhodným pracovním podmínkám bezprostředně nehrozí, musí zaměstnanec existenci této skutečnosti oznámit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

**Písemné oznámení** na nedostatečné zabezpečení pracovních podmínek pro plnění pracovních úkolů je významné například pro případné odstoupení zaměstnance od uzavřených dohod o odpovědnosti (§ 253 odst. 1<sup>1</sup> ZP, § 256 odst. 1<sup>2</sup> ZP).

---

<sup>1</sup> „... zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami ...“

Jestliže zaměstnanec zjistí hrozící škodu za okolností, kdy lze proti této škodě zakročit, je povinen zákrok neodkladně provést a škodu odvrátit nebo alespoň minimalizovat. Zaměstnanec by zakročit nemusel, pokud by zákroku bránila důležitá okolnost nebo pokud by při odvracení škody vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jiné osoby.

Pokud zaměstnanec nedostojí své povinnosti hrozící škodu oznámit, případně škodu odvrátit, mohl by být povinen nahradit škodu, která v důsledku toho zaměstnavateli vznikla.

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

---

<sup>2</sup> „... zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě ...“