

Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

Zákoník práce rozeznává následující druhy povinností zaměstnance k náhradě škody způsobenou zaměstnavateli:

- 1.) obecná povinnost nahradit škodu,
- 2.) nesplnění povinnosti k odvrácení škody,
- 3.) schodek na svěřených hodnotách, které je povinen zaměstnanec vyúčtovat,
- 4.) ztráta svěřených věcí.

1.) Obecná povinnost nahradit škodu

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli 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 povinnosti 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**. V případě možného soudního sporu, který by rozhodoval o povinnosti zaměstnance nahradit škodu, ponese zaměstnavatel důkazní břemeno ve vztahu k existenci předpokladů odpovědnostního vztahu zaměstnance.

V souvislosti s obecnou povinností zaměstnance nahradit škodu je zdůrazněna zákoníkem práce povinnost zaměstnavatele prokázat, že zaměstnanec porušení povinností, na základě kterého došlo ke vzniku škody, zavinil.

Povinnosti zaměstnance jsou dány v zákoníku práce a v dalších právních předpisech, ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, případně v pracovní nebo jiné smlouvě. Ke konkretizaci povinností dochází prostřednictvím pokynů nadřízených vedoucích zaměstnanců. Za porušení právních povinností se považuje i úmyslné jednání zaměstnance v rozporu s dobrými mravy (§ 261 odst. 3 ZP).

Typickými příklady způsobení škody jsou zničení nebo poškození majetku zaměstnavatele v důsledku neopatrného zacházení nebo nedodržení nebo podcenění stanovených postupů.

Zaměstnanec nebude povinen nahradit škodu, která sice zaměstnavateli vznikla v souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance, ale **při vzniku škody nedošlo k žádnému porušení povinností ze strany zaměstnance**. Následky této škody ponese zaměstnavatel sám. Ke vzniku takových škod dochází v souvislosti s hospodářským rizikem, které je s činností zaměstnavatele spojeno, ale které zaměstnavatel nesmí dle výslovného zákazu přenášet na zaměstnance (§ 346b odst. 2 ZP).

Povinnost zaměstnance nahradit škodu vznikne pouze tehdy, pokud v důsledku porušení právní povinnosti vznikne škoda.

V případě, že by se zaměstnanec dopustil několika porušení svých povinností (i kdyby byla skutkově obdobná nebo totožná) a z každého porušení by vznikla zaměstnavateli škoda, nelze aby zaměstnavatel k nim přistupoval jako k jedinému skutku a vyžadoval povinnost k náhradě škody určenou v souhrnné výši. **Každé zaviněné porušení povinností**

zaměstnanec nastalé při plnění pracovních úkolů (§ 273¹ ZP) nebo v souvislosti s ním (§ 274² ZP), totiž **zakládá samostatný odpovědnostní vztah**.

Pokud by bylo příčin vzniku škody několik, povinnost zaměstnanec nahradit škodu bude založena jen tehdy, pokud zaviněné porušení povinnosti, kterého se zaměstnanec dopustil, bylo **příčinou hlavní a podstatnou**.

Zákoník práce rozlišuje **dva druhy škod**.

- a) skutečnou škodu;
- b) jiné škody.

Skutečnou škodou je v penězích vyjádřitelná újma, která nastala u poškozeného. Při určení výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit (§ 272 ZP).

Mezi jiné škody patří zejména ušlý zisk, který představuje hodnotu, o kterou se majetek škodou poškozeného mohl rozšířit (zvýšit), nebýt porušení právní povinnosti.

Skutečná škoda a jiné škody musí být navzájem pečlivě odlišovány. V rámci pracovněprávní odpovědnosti za škodu je nahrazována jen skutečná škoda.

Skutečnou škodu můžeme specifikovat:

- **hodnota materiálu**, který byl **znehodnocen** v důsledku skutečnosti, že zaměstnanec nedodržel předepsaný pracovní postup;
- **hodnota věci**, která byla zaměstnavateli **odcizena** v důsledku zanedbání povinnosti zaměstnanec střežit majetek zaměstnavatele;
- **prostředky**, které musely být zaměstnavatelem **vynaloženy** na opravu věci, který zaměstnanec poškodil neopatrným jednáním;
- **snížení majetku zaměstnavatele** nastalé v důsledku zaměstnavatele **zaplatit pokutu** uloženou kontrolním orgánem v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem;
- **snížení majetku zaměstnavatele** nastalé v důsledku povinnosti zaměstnavatele **nahradit škodu** v důsledku zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem apod.

Škodu v případě ušlého zisku může představovat například cena, kterou mohl zaměstnavatel inkasovat za výrobky, které mohly být vyrobeny, pokud by nedošlo k poškození výrobního zařízení.

¹ 1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. 2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

² 1) 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 a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. 2) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se **4,5 násobku** jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti.

Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek, v takovém případě může zaměstnavatel požadovat i povinnost nahradit jiné škody, mj. i náhradu ušlého zisku.

Pokud by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli **škodu za jiných okolností** než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, mohl by být povinen nahradit škodu **jen podle občanského zákoníku**.

2.) Nesplnění povinnosti k odvrácení škody

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

Zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost oznámit, respektive **informovat** zaměstnavatele o možných hrozících škodách a škodných událostech a současně rovněž povinnost zaměstnance přiměřeně zakročit proti těmto škodám.

Předpokladem porušení oznamovací povinnosti je vědomí zaměstnance o hrozící škodě.

Předpokladem porušení zakročovací povinnosti je faktická existence škodní události.

Zaměstnavatel nemůže požadovat povinnost k náhradě škody po zaměstnanci, který nemohl o hrozbě škodní události vědět a nemohl tak proti ní zakročit, respektive na ni upozornit. Porušení uvedených povinností má za následek vznik povinnosti k náhradě škody jen v případě, pokud by jejich naplněním bylo jinak zabráněno přímému a bezprostřednímu vzniku škody.

Důležitou podmínkou pro uplatnění práva na náhradu škody je rovněž skutečnost, že **vzniklá škoda nemohla být nahrazena jinak** (jiným způsobem, popřípadě jiným subjektem). Jedná se zejména o situaci, kdy je náhrada škody požadována po zaměstnanci, který porušil svou oznamovací nebo zakročovací povinnost, protože nebylo možné dohledat vlastního původce samotné škodní události, popřípadě zaměstnavateli nezbyla žádná reálná možnost, jak náhradu škody vymoci od přímého škůdce, nebo z důvodu limitace náhrady škody nebyla zaměstnavateli škoda prvním škůdcem nahrazena v plném rozsahu.

Právo na povinnost k náhradě škody následuje až sekundárně (v druhém sledu), pokud není možné uplatnit povinnost k náhradě škody na přímém škůdci. Pokud ovšem bude škoda plně uhrazena původním (hlavním) škůdcem, nemůže zaměstnavatel znovu požadovat po zaměstnanci, který porušil svoji zakročovací a oznamovací povinnost, povinnost k náhradě škody, protože mu již celá škoda byla nahrazena.

Při rozhodování o tom, zda se jedná o škodnou událost, za kterou by měl být zaměstnanec povinen k náhradě škody, je rovněž nutno vnímat skutečnost, **v jaké situaci ke škodě došlo**. Ke vzniku škody na straně zaměstnavatele může dojít i při aktivním plnění zakročovací povinnosti zaměstnancem.

Zaměstnanec nebude povinen nahradit škodu (zaměstnavatel po něm náhradu škody nemůže požadovat), kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo

nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Pokud tedy zaměstnanec při zákroku proti hrozící škodní události způsobí rovněž nějaké škody, je třeba hodnotit jejich charakter. Pokud se nevymykají rozumnému poměru vůči primární škodě (proti které se zakročuje), nebo pokud se nejedná o jednoznačný excés (vybočení z rozumné míry) a pokud zaměstnanec zakročil okolnostem přiměřeným způsobem, není za nově vzniklou škodu odpovědný.

Jestliže **zaměstnanec nesplnil oznamovací nebo zakročovací povinnost**, může zaměstnavatel 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.

Zaměstnavatel by měl při stanovení výše náhrady škody po zaměstnanci zvážit okolnosti, které bránily zaměstnanci, aby své povinnosti mohl splnit, a o významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se **3 násobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

3.) Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Podstatným předpokladem vzniku této odpovědnosti je **uzavření písemné dohody** o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty). Platně může dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty uzavřít jen zaměstnanec, který dosáhl věku 18 let.

Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj jeho zástupce uzavřít dohodu za svěřené hodnoty.

Obsahem dohody bývá zpravidla rovněž přímé **vymezení hodnot**, které jsou nebo budou zaměstnanci svěřeny. Konkrétní specifikace těchto hodnot ovšem není podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti. Dohoda dále může obsahovat závazek zaměstnavatele vytvořit zaměstnanci podmínky umožňující mu řádné hospodaření se svěřenými hodnotami.

Zákoník práce stanoví, že odpovědnost 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**.

Obratem nebo oběhem se rozumí proces, v jehož průběhu nezůstává objem, počet nebo rozsah svěřených hodnot neměnný, ale naopak se v závislosti na různých okolnostech v čase mění (např. dochází k jeho prodeji, spotřebování apod.).

Osobní dispozicí se rozumí stav, při kterém má mít zaměstnanec nad svěřenými hodnotami úplnou a naprostou kontrolu, po celou dobu svěřením. Osobní dispozice by nebyla naplněna, jestliže by ke svěřeným hodnotám měly kromě zaměstnance přístup i další osoby (viz níže dohody o společné odpovědnosti).

Zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem sjednat dohodu o odpovědnosti ve vztahu k vybavení kanceláře zaměstnance nebo k výrobnímu prostředku (např. stroje, motorové vozidlo, výpočetní technika apod.), se kterým zaměstnanec pracuje. Tyto předměty nepodléhají obratu ani oběhu a navíc zaměstnanec s nimi nemůže plně osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Dále nelze sjednat dohodu o odpovědnosti u zboží, které je předmětem obratu nebo oběhu, ale je už vyskládáno na regálech a nabízeno zákazníkům, kteří k němu mají fyzicky volný přístup. Za těchto okolností opět není dodržena podmínka osobní dispozice se svěřenými hodnotami.

Dohodu o odpovědnosti lze uzavřít jako **individuální** nebo **společnou**. Společnou dohodu o odpovědnosti uzavírá zaměstnavatel se skupinou zaměstnanců, kterým jsou určité hodnoty svěřeny společně a všichni k nim mají přístup.

Je-li dohoda o odpovědnosti platně uzavřena a nedošlo k jejímu zániku a zaměstnavatel zjistí schodek na svěřených hodnotách, **zaměstnanec je povinen schodek nahradit**. Schodek (manko) je představován záporným rozdílem mezi stavem, který by zaměstnanci svěřené hodnoty měly vykazovat vzhledem k poslední inventarizaci a následnému obratu nebo oběhu a reálným stavem. Skutečný stav hodnot se zpravidla zjišťuje **inventarizací**, které je zaměstnavatel v některých případech povinen provést. Není vůbec vyloučeno, že ke zjištění schodku dojde i jiným prokazatelným způsobem.

Základním rozdílem mezi obecnou povinností zaměstnance nahradit škodu (§ 250 ZP) a povinností nahradit schodek (manko) na svěřených hodnotách je ten, že při povinnosti nahradit schodek **se apriori předpokládá zavinění zaměstnance**. Pokud byla platně uzavřena dohoda o odpovědnosti a byl zjištěn a prokázán schodek, nemusí zaměstnavatel dokazovat, že zaměstnanec škodu způsobil.

Zaměstnanec, který má uzavřenou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách **v plné výši**.

Zaměstnanec se může povinnosti nahradit schodek **zprostit**, jestli prokáže, že **škoda vznikla** zcela nebo zčásti **bez jeho zavinění**. Pokud se zaměstnanci částečně nebo úplně podaří vyvinít se z povinnosti nahradit schodek, bude za schodek odpovídat pouze částečně nebo nepochybně odpovědnost vůbec. K vyvinění se zaměstnance dochází nejčastěji v souvislosti s prokázáním skutečnosti, že zaměstnanec nemohl se svěřenými hodnotami nakládat, protože zaměstnavatel zanedbal svoje povinnosti.

Zanedbání povinnosti zaměstnavatele může spočívat ve skutečnosti, že k hodnotám svěřeným zaměstnanci dohodou o odpovědnosti měly přístup i další osoby. Pokud by se skutečnost, že k hodnotám měly přístup i další osoby, ukázala až po vzniku manka, měli by zaměstnanci dobrou šanci na vyvinění. Pokud by se ale prokázalo, že zaměstnanec o skutečnosti, že k hodnotám mají přístup i jiné osoby, už dříve věděl, vyvinil by se jen částečně, pokud by neprokázal, že zaměstnavatele na nedostatečné zabezpečení hodnot dříve upozornil.

K vyvinění zaměstnance by mohlo dojít i v případě, kdy by se prokázalo, že jiná osoba úmyslně způsobil škodu (např. odcizením apod.). V tomto případě by se ještě prověřovalo, jakým způsobem si zaměstnanec řádně plnil své povinnosti v souvislosti s dostatečným zabezpečením svěřených hodnot. Pokud by se prokázalo, že hodnoty nedostatečně zabezpečil a nepřímou tím jiné osobě umožnil je odcizit, nemohl by doložit, že vznik škody nezavinil, protože ke vzniku škody došlo v důsledku nedbalostního porušení povinnosti střežit majetek zaměstnavatele před jeho ztrátou.

Zaměstnanec, který uzavřel **dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit:**

- vykonává-li jinou práci;
- je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště;
- je-li překládán, nebo
- pokud **zaměstnavatel** v době **do 15 kalendářních dnů** od obdržení písemného upozornění **neodstraní závady** v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami (§ 253 odst. 1 ZP).

Dále **dohoda o odpovědnosti zaniká** dnem skončení pracovního poměru zaměstnance nebo dnem, kdy bylo odstoupení od dohody doručeno zaměstnavateli, pokud není v odstoupení od dohody uveden den pozdější (§ 253 odst. 2 ZP).

Pokud by zaměstnanec začal vykonávat odlišnou práci (např. v důsledku úpravy pracovní náplně apod.), ale při jejím výkonu nadále bude přicházet do styku s hodnotami, které mu byly svěřeny (byť částečně), odstoupení od dohody by nepřicházelo do úvahy.

Odstoupit od dohody o odpovědnosti lze i v souvislosti s **nedostatky, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Zaměstnanec musí** nejdříve zaměstnavatele **písemně upozornit** na tyto nedostatky. V písemném upozornění by měl zaměstnanec zejména popsat, v čem nedostatky spočívají a popřípadě naznačit, jakým způsobem by se uvedené nedostatky mohly projevit ve vzniku škody, tj. upozornit **na riziko vzniku škody**.

Při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru **je zaměstnavatel povinen provést inventarizaci**.

Prokazatelné zjištění stavu hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování má význam pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Z hlediska zaměstnance je významné z toho důvodu, aby nabyl jistoty, že **k určitému datu neexistuje** na hodnotách, které mu byly svěřeny k vyúčtování, **schodek**, který by byl povinen nahradit, případně existuje schodek v určité výši. Zaměstnavatel má právo provést inventarizaci kdykoli.

Zaměstnanec má právo na provedení inventarizace v případech uvedených v ustanovení § 254 odst. 1³, 2⁴ ZP. Jestliže zaměstnavatel na základě skutečností uvedených v zákoníku práce inventarizaci neprovedl, **může zaměstnanec písemně požádat o provedení inventarizace** a v této žádosti současně označit neprovedení inventarizace jako nedostatek, který mu brání v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami, a následně může i případně odstoupit od dohody o odpovědnosti (§ 253 ZP).

V případě, že zaměstnavatel v rozporu se svými povinnostmi uvedenými v zákoníku práce neprovede inventarizaci a zaměstnanec o její provedení písemně nepožádá, ponese zaměstnanec odpovědnost za schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Společná závazanost zaměstnanců k vyúčtování svěřených hodnot

Při společné závazanosti zaměstnanců platí většinou obdobné podmínky jako u dohody o odpovědnosti.

Při společné závazanosti zaměstnanců **může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti odstoupit**, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. **Odstoupení** musí mít rovněž **písemnou podobu**. Odstoupení od dohody o odpovědnosti není v tomto konkrétním případě vázáno na další

³ Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

⁴ Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

okolnosti nebo podmínky. K odstoupení od společné odpovědnosti může dojít jen do určitého data od nastoupení nového vedoucího nebo jeho zástupce tak, aby byla zachována **rozumná časová souvislost**.

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou závazností, **je zaměstnavatel povinen inventarizaci provést** při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo při přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti (§ 254 odst. 2 ZP).

Jestliže zaměstnanec se společnou závazností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou závazností, písemně nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

V případě společné závaznosti zaměstnanců musí být vzniklá škoda od společně zavázaných zaměstnanců uhrazena zaměstnavateli v plné výši.

Pokud by se zjistilo, který ze společně zavázaných zaměstnanců schodek nebo jeho část zavinil, bude povinen nahradit schodek, popřípadě za jeho část povinen nahradit právě tento zaměstnanec podle míry svého zavinění.

Jestliže se nezjistí, který ze společně zavázaných zaměstnanců schodek zavinil, určí se podíl jejich povinností nahradit schodek podle poměru jejich hrubých výdělků. Východiskem pro rozvržení schodku na jednotlivé zaměstnance jsou jejich dosažené hrubé výděly za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Jde výlučně o hrubé výděly dosažené za výkon práce, do výdělku se nezapočítávají náhrady mzdy jako například za dovolenou, za překážky v práci, za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo jakékoli plnění, která nemá přímou vazbu na bezprostřední výkon práce.

Při společné závaznosti se jednotlivým **zaměstnancům** určí podíl náhrady **podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků** před vznikem škody, přičemž výdělek jejich **vedoucího a jeho zástupce** se započítává ve **dvojnásobné výši**.

Podíl náhrady nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout **1 násobek** jejich průměrného výdělku před vznikem schodku. Neuhradí-li se takto určenými podíly celý schodek, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

4) Ztráta svěřených věcí

Základním předpokladem povinnosti zaměstnance nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí je, že od zaměstnavatele **proti písemnému potvrzení** nebo na **základě dohody o odpovědnosti** za ztrátu svěřených předmětů převezme pracovní prostředky, nástroje nebo jiné obdobné věci, které patří do vlastnictví zaměstnavatele a zaměstnanec je využívá při plnění svých pracovních úkolů.

Další podmínkou odpovědnosti je, že zaměstnanec má možnost se svěřenými věcmi **po celou dobu svěřeni osobně disponovat**. Půjde tedy o předměty, které má zaměstnanec po celou dobu svěřeni v bezprostředním držení (např. nástroje, ochranné pracovní prostředky, laptopy, notebooky, mobilní telefony apod.). Povinnost zaměstnance nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí nemůže být založena k takovým věcem, se kterými nemůže zaměstnanec bezprostředně disponovat (např. stroje, motorové vozidlo, výpočetní technika apod.).

Pokud zaměstnanec přebírá určité věci na základě písemného potvrzení, z povahy věci vyplývá, že by tyto věci měly být v písemném potvrzení konkretizovány. Jedná se o individuálně určené věci.

Pokud by hodnota věci přesahovala **finanční částku 50.000,- Kč**, nestačí k založení povinnosti k náhradě škody způsobené ztrátou svěřených věcí jen převzetí věci na základě písemného potvrzení. Zákoník práce v těchto případech vyžaduje uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Tato **dohoda** musí být uzavřena **písemně**, jinak je neplatná.

Hodnotu věcí, které jsou zaměstnanci svěřeny je třeba posuzovat individuálně, tzn. že pokud by zaměstnavatel svěřil zaměstnanci několik věcí, jejichž souhrnná hodnota by překračovala 50.000,- Kč, k založení povinnosti k náhradě škody způsobenou ztrátou svěřených věcí by postačovalo písemné potvrzení.

Zaměstnanec, který ztratí svěřených věcí je povinen nahradit ztrátu svěřených věcí **v plné výši**.

Povinnost k náhradě za ztrátu svěřených věcí na základě písemného potvrzení ponese rovněž zaměstnanec mladší 18 let.

Dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhl věku 18 let.

Pokud **zaměstnanec ztratí svěřenou věc**, pak se předpokládá jeho zavinění. **Zaměstnavatel nemusí prokazovat**, že zaměstnanec škodu zavinil a může požadovat náhradu škody pouze na základě ztráty svěřené věci.

V této souvislosti je zapotřebí zdůraznit, že zaměstnanec bude povinen nahradit škodu jen za ztrátu svěřené věci a nikoli za její poškození nebo znehodnocení. Při poškození nebo znehodnocení věci může zaměstnavatel požadovat náhradu škody podle obecné povinnosti nahradit škodu (§ 250 ZP).

Zaměstnanec se může povinnosti nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřené věci **částečně** nebo **úplně zprostit**, pokud prokáže, že ztráta vznikla zčásti nebo zcela bez jeho zavinění. Zaměstnanec se může zprostit povinnosti nahradit škodu například prokázáním skutečnosti, že mu zaměstnavatel nevytvořil odpovídající podmínky pro ochranu (úschovu) svěřených předmětů, nebo toho, že mu byl svěřený předmět i navzdory dodržení obvyklé a rozumně očekávatelné opatrnosti a ostražitosti odcizen.

Zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **může odstoupit** v případě, že mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. **Odstoupení** od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být **písemné** a musí být v něm **popsán jeho důvod**. Zaměstnanec musí v odstoupení popsat, v čem spatřuje ze strany zaměstnavatele nevytvoření podmínek k zajištění ochrany svěřené věci proti její ztrátě.

Podmínkou platnosti odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí není předchozí písemné upozornění na nedostatky v zajištění ochrany svěřených věcí.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí **zaniká**:

- dnem skončení pracovního poměru nebo
- dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Společná ustanovení ZP o povinnosti zaměstnance nahradit škodu

Společná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v ustanoveních § 261 ZP - § 264 ZP.

Zaměstnance stíženého duševní poruchou, která není jen přechodná, a který není vůbec schopen činit právní jednání, **soud způsobilosti k právním jednáním zbaví**. Pokud není schopen za uvedených podmínek činit jen některé právní jednání, soud jeho způsobilost k právním jednáním omezí a ve svém rozhodnutí rozsah omezení určí.

Zaměstnanec postižený duševní poruchou je povinen nahradit škodu v případě, když je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. V tomto případě není rozhodné, zda je jeho porucha trvalejšího rázu, či nikoliv. Půjde o zaměstnancovi plné **schopnosti rozpoznávací a ovládací**. Posouzení těchto schopností zaměstnance je věcí každého konkrétního případu.

Zaměstnanec je povinen nahradit škodu i v případě, že se vlastní vinou rozpoznávací a ovládací schopnosti zbaví (např. požití alkoholu nebo jiných omamných látek apod.) a v tomto stavu způsobí škodu.

S povinností zaměstnance nahradit škodu je rovněž spojeno úmyslné **jednání** zaměstnance **proti dobrým mravům**. Tohoto jednání se může zaměstnanec dopustit i přesto, že svým jednáním neporušil své právní povinnosti.

Ústavní soud ČR⁵ vymezil **pojem dobrých mravů** jako souhrn etických obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Před jejím určením **musí objasnit všechny rozhodné skutečnosti** jak pro posouzení odpovědnosti zaměstnance, tak pro posouzení výše škody a její náhrady. Významné je i **zkoumání okolností**, za kterých ke vzniku škody došlo, jestli **nebyla způsobena rovněž porušením povinností zaměstnavatele a zda škodu je povinna nahradit i jiná osoba**.

U vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, který způsobil škodu sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí náhradu škody ten, který statutární orgán nebo jeho zástupce ustanovil na jeho pracovní místo.

Určenou výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem, který je povinen nahradit škodu. **Zaměstnavatel písemně oznámí zaměstnanci výši požadované náhrady škody zpravidla nejpozději do 1 měsíce** ode dne, kdy bylo zjištěno, že vznikla škoda a že ji je povinen zaměstnanec nahradit. Jedná se o lhůtu

⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. **29 Cdo 941/2011**, ze dne 25.10.2012: „... **Dobré mravy** jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí jistý morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu a také právě v daném čase na daném místě a ve vzájemném ujednání účastníků právního vztahu ...“

pořádkovou. Její splnění závisí na obtížném zjišťování přesné výše škody a povinnosti nahradit ji, zejména v případech **značné škody**⁶.

Zaměstnavatel je povinen, před projednáním se zaměstnancem, projednat výši požadované škody a způsob její náhrady s odborovou organizací. Výjimkou jsou pouze případy, kdy výše škody nedosahuje finanční částky 1.000,- Kč.

Výsledkem projednání náhrady škody se zaměstnancem a oznámení o výši škody může být zaměstnancovo odmítnutí nahradit škodu nebo její část nebo uzavření dohody zaměstnavatele se zaměstnancem o způsobu náhrady škody. **Písemné uznání závazku** má ten důsledek, že pro uplatnění peněžitého nároku na náhradu škody platí desetiletá promlčecí doba podle platného občanského zákoníku. Vzhledem k této skutečnosti musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena dohoda písemnou formou.

V ZP je sice stanoveno, že **zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací náhradu škody, přesahující 1.000,- Kč.** Není ovšem vyloučeno, aby bylo v kolektivní smlouvě dohodnuto, že bude zaměstnavatel s odborovou organizací projednávat každý případ zaměstnance k náhradě škody, bez ohledu na výši požadované škody.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, **projednává zaměstnavatel** povinnost zaměstnance k náhradě škody **s odborovou organizací**, jejímž je **zaměstnanec členem.** Jestli zaměstnanec není členem odborové organizace, bude zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací, která **sdružuje nejvíc zaměstnanců** zaměstnavatele, neurčí-li zaměstnanec jinak (§ 286 odst. 6 ZP).

Projednání je jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, výměna stanovisek a vysvětlení **s cílem dosáhnout shody.** Zaměstnavatel je povinen **zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem,** aby zástupci zaměstnanců mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. **Odborová organizace může rovněž doporučovat** stanovení **skutečné škody** požadované zaměstnavatelem po členovi OSŽ, zohlednění tzv. **amortizace** (pravidelné odepisování určité sumy z hodnoty zařízení, strojů, budov apod. pro jejich opotřebování). Odborové organizace mají při projednání **právo obdržet** na své stanovisko **odůvodněnou odpověď**.

Smyslem projednání odpovědnosti zaměstnance za škodu s odborovou organizací je především to, aby se **odborová organizace** seznámila s okolnostmi uplatnění práva zaměstnavatele na náhradu škody, **přesvědčila se o tom, jestli zaměstnavatel postupuje v souladu se zákoníkem práce** a případně **upozornila zaměstnavatele na nesprávný postup** a doporučila zaměstnanci, jakým způsobem by měl jednat. Projednání by mělo směřovat k tomu, aby zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací přijal opatření směřující k minimalizaci vzniku jiných obdobných škod u zaměstnavatele v budoucnosti.

Zaměstnavatel musí k projednání odpovědnosti zaměstnance za škodu **s odborovou organizací přistoupit ještě předtím, než samotného zaměstnance vyzve k uznání** jeho odpovědnosti a nahrazení škody. Opačný postup by zcela vylučoval smysl a význam této povinnosti zaměstnavatele.

Nesplnění této povinnosti nebrání zaměstnavateli v tom, aby své právo na náhradu škody uplatnil v soudním řízení. Podání žaloby bez tohoto projednání, ale může mít pro

⁶ např. v § 138 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů - Hranice výše škody, prospěchu, nákladů k odstranění poškození životního prostředí a hodnoty věci a jiné majetkové hodnoty: „...větší škodou se rozumí škoda dosahující částky nejméně 50 000 Kč, **značnou škodou** se rozumí škoda dosahující částky **nejméně 500 000 Kč** ...“

zaměstnavatele nepříznivé důsledky v tom, že o případných námitkách proti uplatňované výši náhrady škody se dozví teprve až v řízení před soudem. Tato skutečnost může mít vliv rovněž při rozhodování soudu o nákladech řízení i o úrocích z prodlení.

Zaměstnavatel svým jednáním, tj. **neprojednáním** výše náhrady škody s odborovou organizací, **může naplnit skutkovou podstatu přestupku** (správního deliktu) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance dle **zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen OIP). Za výše uvedené porušení zákonů může být zaměstnavatel (fyzické a právnické osoby) dle OIP **sankcionován**⁷ až do výše 200 000,- Kč.

Pro dosažení vyšší právní jistoty lze rovněž doporučit, aby podrobnější pravidla pro jednání o výši požadované náhrady škody stanovila kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

Z důvodu zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit. Zaměstnanec může navrhnout soudu snížení náhrady škody a pokusit se prokázat existenci zvlášť závažných okolností (např. se vznikem škody, s mírou zavinění, s majetkovými poměry zaměstnance a zaměstnavatele apod.), které by mohly být důvodem k uplatnění moderačního práva. V konkrétním případě bude záležet na skutkových okolnostech a na tom, jaký význam okolnostem při úvaze o přiměřeném snížení náhrady škody přizná soud.

Vzniku škody, za níž by zaměstnanec odpovídal svému zaměstnavateli, lze předejít zodpovědným přístupem k plnění pracovních úkolů a svěřenému majetku jen do určité míry. Další možností je, nechat se pojistit se za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání.

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

⁷ - **§ 10 odst. 1 OIP** - Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62 ZP, § 277 ZP, § 279 ZP, § 280 ZP, § 287 ZP a § 339 odst. 1 ZP;

- **§ 23 odst. 1 OIP** - Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62 ZP, § 277 ZP, § 279 ZP, § 280 ZP, § 287 ZP a § 339 odst. 1 ZP.