

Společná ustanovení ZP k náhradě škody

Tím, kdo určuje výši škody, která má být nahrazena, je ten, kdo škodu utrpěl.

Jde-li o **škodu na věci**, nevychází se při určování výše škody z pořizovací hodnoty věci ani z její účetní hodnoty, ale z **obvyklé tržní ceny**, kterou věc měla v okamžiku, kdy nastala škoda. V případě ztráty určité věci bude východiskem pro určení výše škody cena, za kterou by daná věc s přihlédnutím ke svému opotřebení mohla být v době své ztráty na běžném trhu pořízena.

Na základě dikce zákoníku práce je třeba zdůraznit, že z obecné ceny v době poškození nebo ztráty je třeba jen vycházet. Není vyloučeno, že bude v rámci spravedlivého uspořádání vztahů při určení výše škody **přihlédnuto i k dalším zřetele hodným okolnostem**.

Předpokladem, který se objevuje skoro ve všech skutkových podstatách odpovědnostních vztahů v pracovněprávních vztazích je, že **ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty (§ 273 odst. 1 ZP).

Plněním pracovních úkolů je rovněž činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo činnost nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (§ 273 odst. 2 ZP).

Pro určení, zda se jedná o plnění pracovních úkolů je nezbytné posoudit, jestli šlo o **činnost objektivně konanou pro zaměstnavatele**.

Pokud by činnost zaměstnance, při níž utrpěl škodu, tuto souvislost nevykazovala, jednalo by se o **tzv. vybočení z plnění pracovních úkolů**. V souvislosti se škodou vzniklou za takových okolností by nemohla vzniknout odpovědnost posuzovaná podle zákoníku práce.

Zákoník práce stanovuje v ustanovení § 274¹ ZP, kdy je souvislost s plněním pracovních úkolů. Bez dalšího není určující pracovní doba. O úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů může jít i tehdy, když pracovní doba ještě nezačala, už skončila anebo byla přerušena dobou přestávky v práci na jídlo a oddech. Jestliže v této době koná úkony, které jsou obvyklé nebo nutné před začátkem výkonu práce, po jeho skončení nebo v době přestávky (např. převlékání, provádění osobní očisty apod.), jde o úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

¹ 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.

Za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje cesta za účelem stravování, ovšem pouze tehdy, pokud je konaná v objektu zaměstnavatele. Samotné stravování už úkonem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není.

O úkon v přímé souvislosti s výkonem práce nejde ani v případě cesty do zaměstnání a zpět. Místem, které je rozhodné pro posouzení, kde začíná a končí cesta do zaměstnání a zpět, je zpravidla objekt zaměstnavatele. Není-li tento objekt možné jednoznačně určit prostřednictvím vchodu, vrátnice, je třeba vycházet z posouzení, kde začíná a končí místo, na němž zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňuje své dispoziční oprávnění, tedy nějakým způsobem zaměstnance nebo jeho jednání řídí, organizuje nebo kontroluje.

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