

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Náhrada škody v pracovním právu

Jana Procházková

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana PROCHÁZKOVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Náhrada škody v pracovním právu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Předcházení škodám
2. Odpovědnost zaměstnance za škodu
3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu
4. Společná ustanovení o odpovědnostech za škodu
5. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

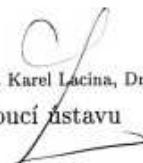
- Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem
Praha: ASPI, 2007, 421 s.
Kocourek J.: Zákoník práce s komentářem Praha: Eurounion, 2006, 521
s.
Jouza L.: Zákoník práce s komentářem Praha: BOVA POLYGON, 2007,
894 s.
Jakubka J.: Zákoník práce provádějící nařízení vlády a další související
předpisy k 1. 1. 2007 Olomouc: ANAG, 2007, 1023 s.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd**
Ústav veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: **27. června 2008**
Termín odevzdání bakalářské práce: **1. května 2009**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



prof. PhDr. Karel Lucina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Prohlášení autora

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 20. 4. 2009

Jana Procházková

ANOTACE

Tato práce je věnovaná náhradě škody v pracovním právu. Pojednává o odpovědnosti z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele a dále možnosti pojištění odpovědnosti za škodu z výkonu povolání. V práci je zmínka i o Domově sociálních služeb Slatiňany.

KLÍČOVÁ SLOVA

škody, odpovědnosti, pracovní právo, pojištění

TITLE

Compensation of a damage in labour law

ANNOTATION

This work is devoted to compensation in the labor law. It discusses the responsibilities in terms of both employees and employers as well as the possibility of liability insurance from a profession. There is mention of social services and the home Slatiňany.

KEYWORDS

damages, responsibilities, labour law, insurances

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu práce doktorovi Martinovi Šmídovi za připomínky a návrhy týkající se mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat za odbornou konzultaci inženýrovi Petrovi Křivskému.

OBSAH

Úvod	10
1. Odpovědnost za škodu v obecné rovině	11
1.1. Objektivní odpovědnost	11
1.2. Subjektivní odpovědnost	11
1.3. Obecná odpovědnost	11
1.4. Zvláštní odpovědnost	12
2. Předcházení škodám	13
2.1. Předpoklad vzniku odpovědnosti	13
2.2. Zajišťování pracovních podmínek	13
2.3. Odvrácení škody	14
3. Odpovědnost zaměstnance za škodu	16
3.1. Obecná odpovědnost	16
3.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	19
3.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	21
3.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených hodnot	23
3.5. Rozsah náhrady škody	25
3.6. Výše požadované náhrady škody	27
3.7. Rozdíl mezi pracovněprávní a občanskoprávní odpovědností za škodu	27
4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	29
4.1. Obecná odpovědnost	29
4.2. Odpovědnost při odvrácení škody	30
4.3. Odpovědnost na odložených věcech	30
4.4. Rozsah náhrady škody	31
5. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání	32
5.1. Pracovní úraz	32
5.2. Nemoci z povolání	32
5.3. Orgány úrazového pojištění	32
6. Nabídky vybraných pojišťoven v ČR	33
6.1. Česká pojišťovna	33
6.2. ČSOB Pojišťovna	33
6.3. Česká podnikatelská pojišťovna	34
7. Nejčastější druhy pojištění	35

8. Domov sociálních služeb.....	37
8.1. Obecná charakteristika.....	37
8.2. Dohoda o hmotné odpovědnosti	38
8.3. Pojištění odpovědnosti za škodu.....	38
8.4. Řešení následujících situací	39
9. Pojištění v Murphyho zákonech	40
Závěr.....	41
Použitá literatura.....	42
Příloha.....	44

Seznam použitých zkratk

DSS – domov sociálních služeb

ObčZ – občanský zákoník

ZP – zákoník práce

Seznam grafů

Graf 1: Pojištění v roce 2007 35

Graf 2: Pojištění v roce 2008 36

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pojištění v roce 2007 35

Tabulka 2: Pojištění v roce 2008 36

Úvod

Podnětem k tématu mé bakalářské práce náhrady škody v pracovním právu, je má zkušenost pokladní v nejmenovaném hypermarketu, kde jsem měla podepsanou dohodu o hmotné odpovědnosti. Jestliže mi chyběly při předávání pokladny peníze, rozdíl jsem doplácela. Pokud peníze přebývaly, náležely firmě.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část obsahuje pět kapitol a praktická čtyři kapitoly. V první kapitole teoretické části se zabývám základními pojmy: s objektivní, subjektivní, obecnou a zvláštní odpovědností. Kapitola druhá je věnována předcházení a odvrácení škodám. Ve třetí kapitole řeším odpovědnost zaměstnance za škodu, kde Vás seznámím s odpovědností za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, s odpovědností za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnosti za ztrátu svěřených hodnotách. V další kapitole rozebírám odpovědnost zaměstnavatele za škodu především odpovědnost při odvrácení škody a odpovědnost na odložených věcech. V poslední kapitole teoretické části, nazvanou zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání, se dozvíte rozdíl mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání. V prvních dvou kapitolách praktické části se zaměřuji na nabídky pojištění tří pojišťoven a jejich nejčastější druhy pojištění. Každá pojišťovna nabízí u pojištění odpovědnosti za škodu různé limity pojistného plnění, tyto výše jsou zpracovány v dílčích kapitolách. Navštívila jsem Domov sociálních služeb Slatiňany, kde mi byly poskytnuty informace o jejich pojištění. Tyto poznatky jsou obsaženy v osmé kapitole. Poslední kapitola shrnuje problematiku pojištění.

Cílem práce je objasnit problematiku náhrady škody a seznámit Vás s konkrétním pojištěním DSS Slatiňany. Pokud bychom hledali oporu v příslušné právní literatuře, zaměříme se hlavně na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část jedenáctá, § 248 až § 275. Dále jsou tyto paragrafy rozděleny do pěti hlav: předcházení škodám, odpovědnost zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za škodu, společná ustanovení o odpovědnosti za škodu a zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Nesmím zapomenout také na zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

1. Odpovědnost za škodu v obecné rovině

1.1. Objektivní odpovědnost

Objektivní odpovědnost za škodu je takový typ odpovědnosti, k jehož vzniku není nezbytné zavinění odpovědné osoby. Do této kategorie patří více druhů odpovědnosti, např. sem spadá odpovědnost za škodu způsobenou na vnesených nebo odložených věcech upraven v § 433 - § 437 občanského zákoníku nebo odpovědnost za škodu způsobenou provozem dopravních prostředků upravená v § 427 – § 431 občanského zákoníku. Konkrétním příkladem objektivní odpovědnosti může být situace, kdy si host v restauraci odloží kabát, který během večeře někdo odnese. Za takto způsobenou škodu odpovídá provozovatel restaurace, i když on sám škodu nezpůsobil (kabát neodnesl).

1.2. Subjektivní odpovědnost

Subjektivní odpovědnost za škodu je takový typ odpovědnosti, k jehož vzniku je nezbytné zavinění odpovědné osoby. Také do této kategorie patří více druhů odpovědnosti. Např. sem spadá tzv. obecná odpovědnost podle § 420 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti. Pak v návaznosti na to stanoví, že odpovědnosti se zprostí ten, kdo prokáže, že škodu nezavinil (právě z tohoto pravidla je zřejmé, že jde o odpovědnost subjektivní – založenou na zavinění).

1.3. Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost je v občanském zákoníku upravena § 420 a § 420a. Je to právní konstrukce, která platí obecně (tj. vždy) pokud nejsou dány podmínky pro vznik odpovědnosti zvláštní. Podrobněji vysvětleno v kapitole 3.1.

1.4. Zvláštní odpovědnost

Zvláštní odpovědnost je upravená v § 421 až § 437 občanského zákoníku.¹ Jde o zvláštní skutkovou podstatu objektivní odpovědnosti za škodu. Tento případ zvláštní odpovědnosti předpokládá existenci závazkového vztahu, na základě kterého je subjektu, který předává věc, poskytováno určité plnění. Dalším nezbytným předpokladem pro aplikaci této skutkové podstaty odpovědnosti za škodu je převzetí věci. Převzetím věci je třeba rozumět její fyzické předání. Není rozhodné, zda je o věc, na kterou se přímo vztahuje plnění z daného závazkového právního vztahu (např. oblek k vyčištění či auto k opravě apod.), anebo zda jde o věc, která má být použita k plnění závazkového právního vztahu nebo k plnění slouží.²

¹ SEDLÁČEK, Josef, ROHR, Karel. *Úvod do práva: pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 43 - 45 s.

² JEHLIČKA, Oldřich, ŠVESTKA, Jiří, ŠKÁROVÁ, Marta. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004. 589 s.

2. Předcházení škodám

2.1. Předpoklad vzniku odpovědnosti

Předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu je vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v důsledku porušení povinností nebo na základě jiné právní skutečnosti. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu se rovněž vyžaduje jeho zavinění. Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance za škodu obsahují specifika, která jsou dána odlišným postavením obou subjektů v pracovněprávním vztahu.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu rozlišuje obecnou odpovědnost a zvláštní druhy odpovědnosti. Odpovědnost zaměstnance je zásadně závislá na jeho zavinění, byť v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů ze zavinění předpokládá.

Úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu rozlišuje obecnou odpovědnost a zvláštní druhy odpovědnosti (odpovědnost za škodu na odložených věcech, odpovědnost při odvracení škody).

Zabezpečení zaměstnance pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je upraveno v § 275. Dnes již existuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který nabývá účinnosti 1. 1. 2010, některé části tohoto zákona nabývají účinnosti až v roce 2013.³

2.2. Zajišťování pracovních podmínek

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli plnit řádně své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 340 s.

Zaměstnavatel je oprávněn provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti podle § 11 občanského zákoníku. V němž je uvedeno: „Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.“⁴ Osobní prohlídku vykonává pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

Zaměstnavatel je oprávněn z důvodu ochrany svého majetku provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí a vynášejí, tj. tašek, aktovek, ale může přistoupit i k osobním prohlídkám zaměstnanců. Stejná oprávnění jako zaměstnavatel mají např. i zaměstnanci bezpečnostních agentur, s nimiž zaměstnavatel uzavřel za účelem ochrany svých objektů a majetku smluv.⁵

Zaměstnanec si počíná tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnavatel. Toto oznámení není sice vázáno na písemnou formu, ústní oznámení však většinou staví zaměstnance do důkazní nouze.

2.3. Odvrácení škody

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročít. Nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké. Závažnost je třeba posuzovat v souvislosti s konkrétní situací. Jestliže nemá zaměstnanec vytvořeny potřebné pracovní podmínky, nahlásí tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní.

⁴ JEHLIČKA, Oldřich, ŠVESTKA, Jiří, ŠKÁROVÁ, Marta. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004. 84 s.

⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 341 s.

Subjekt (ohrožený), kterému hrozí škoda, je povinen zakročit k jejímu odvrácení sám, a to způsobem přiměřeným konkrétnímu ohrožení. Kritérium přiměřenosti způsobu zákroku směřujícího k odvrácení škody je třeba chápat tak, že je vždy nutno brát zřetel k druhům a intenzitě ohrožení, k situaci, která ohrožením nastala, a k subjektivním možnostem ohroženého. Dalšími měřítky může být i respektování povinnosti nezpůsobit škodu, úcta k dobrým mravům i k sousedskému soužití osob.

V případě vážného ohrožení škodou přiznává občanský zákoník v rámci prevenční povinnosti ohroženému právo domáhat se návrhem na zahájení řízení u soudu, aby ohrožovateli byla uložena povinnost provést určité vhodné a přiměřené opatření k odvrácení hrozící škody. Vhodnost a přiměřenost takového opatření bude v zásadě záviset vždy na okolnostech konkrétního případu. Opatření může spočívat v povinnosti, jak zdržení se určitého jednání či určité činnosti (povinnost pasivní), tak přímo v určitém jednání či výkonu, kterým by hrozbou vzniklé škody a opatřením jejímu odvrácení vyžaduje, aby soud takové opatření uložil v daném časovém horizontu.

Ohrožený se nemůže u soudu domáhat, aby soud uložil třetí osobě opatření, které přímo nesouvisí s hrozící škodou. Jde-li např. o případy obtěžování jiného nad míru přiměřenou poměrům v sousedských vztazích, přichází v úvahu občanskoprávní ochrana. Domáhat se ochrany je možné také v případě šikany (zneužití práva) proti tomu, kdo své právo zneužívá, popřípadě tzv. zdánlivě právo vykonává.⁶

Úprava obsahuje povinnosti a oprávnění zaměstnavatele na úseku předcházení škodám, jakož i povinnosti zaměstnance týkající se předcházení škodám. V zásadě se jedná o shodnou právní úpravu, která byla obsažena v § 170 a § 171 starého zákoníku práce zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.⁷

⁶ JEHLIČKA, Oldřich, ŠVESTKA, Jiří, ŠKÁROVÁ, Marta. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004. 573 s.

⁷ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion, 2006. 355 s.

3. Odpovědnost zaměstnance za škodu

3.1. Obecná odpovědnost

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli můžeme charakterizovat jako povinnost subjektu pracovněprávního vztahu (zaměstnance) poskytnout druhému subjektu (zaměstnavateli) náhradu škody, kterou mu způsobil svým porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákoník práce rozlišuje obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu a zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu (odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů).

Předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je:

- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo porušení úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi porušením povinností zaměstnance a úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- zavinění zaměstnance.⁸

3.1.1. Plnění pracovních úkolů

Plněním pracovních úkolů se rozumí povinnosti, které je zaměstnanec povinen plnit na základě uzavřené pracovní smlouvy a které vyplývají ze sjednaného druhu práce, konkrétního pracovního zařazení a příkazů a pokynů nadřízených daných v souladu s právními předpisy. Pod jinou činností vykonávanou na příkaz zaměstnavatele je třeba rozumět plnění příkazů a pokynů zaměstnavatele, na základě kterých zaměstnanec vykonává i jinou práci, než kterou má sjednanou v pracovní smlouvě, a to i za situace, kdy zaměstnanec utrpí úraz při plnění protiprávního příkazu či pokynu zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec

⁸ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 351 - 352 s.

vykonává činnost, která je předmětem pracovní cesty, jedná se rovněž o plnění pracovních úkolů.⁹

3.1.2. Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou i úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (takovým úkonem je například převléknutí zaměstnance do pracovního oděvu nebo hygienické úkony konané před přestávkou na oddech a jídlo a po skončení práce), ale i úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele, přestože se přestávka na oddech nezapočítává do pracovní doby.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je pak dále cesta na stravování a zpět v případě, že je konána v objektu zaměstnavatele, cesta na ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení, je-li konána v objektu zaměstnavatele, a též vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení prováděna na příkaz zaměstnavatele, včetně vyšetření v souvislosti s noční prací a ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět.

Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, které sledují zvyšování jejich odborné připravenosti. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není cesta na stravování mimo objekt zaměstnavatele, i když zaměstnavatel zajistil stravování pro své zaměstnance u jiné organizace.¹⁰

3.1.3. Důkazní břemeno

Důkazní břemeno k vyvrácení domněnky viny nese škůdce. V pracovním právu je odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci vždy objektivní, bez ohledu na zavinění, i bez ohledu na skutečnost, zda škodu zaměstnanci způsobil sám zaměstnavatel. Odpovědnost zaměstnance je vždy subjektivní. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance a odpovědnosti zaměstnance za porušení povinnosti k odvrácení škody nese důkazní břemeno

⁹ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 328 s.

¹⁰ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 346 - 347 s.

prokázat existenci zavinění zaměstnance zaměstnavatel, v ostatních případech odpovědnosti zaměstnance za škodu je zavinění zaměstnance presumováno.¹¹

Při odpovědnosti zaměstnance podle obecné odpovědnosti leží důkazní břemeno na zaměstnavateli, jestliže zaměstnavatel neprokáže, že zaměstnanec škodu zavinil, nemůže na něm náhradu škody požadovat. Zaměstnanci je třeba prokázat, kterou povinnost z pracovního poměru porušil a v čem spočívá jeho zavinění, s výjimkou odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

3.1.4. Třetí osoba

V případě třetích osob musí být prokázán úmysl. Za okolnosti, kdy škůdce byl úmyslně přiveden třetí osobou do stavu přechodné duševní poruchy a v tomto stavu této osobě způsobil škodu, ponese škodu tato třetí osoba sama, ledaže by se prokázalo zavinění škůdce ohledně stavu, ve kterém škodu způsobil. Jestliže si škůdce, který byl do stavu přechodné duševní poruchy úmyslně uveden třetí osobu, způsobil škodu sám, aniž by mu bylo možno přičíst zavinění ohledně daného stavu, může se domáhat na třetí osobě náhrady škody.

Stav pouhé podnapilosti (mírné opilosti), kdy jsou ještě zachovány obvyklé rozpoznávací a rozumové mechanismy, nepředstavuje duševní poruchu. Škoda v takovém stavu způsobená se posoudí podle škůdce do zákonem stanoveného stavu, odpovídá tato třetí osoba spolu se škůdcem společně a nerozdílně. Dílčí odpovědnost je vyloučena. Nelze-li u škůdce dovést zavinění v souvislosti s uvedením se do stavu přechodné duševní poruchy, bude za škodu odpovídat pouze daná třetí osoba.

Typickým příkladem přechodné duševní poruchy je stav opilosti. Podle soudní praxe se však musí jednat o těžší stav opilosti, který neodpovídá běžným reakcím lidského organismu na alkohol. Opilost může být u každého jedince individuální, proto není rozhodné, zda odpovídá běžné reakci při daném množství požitého alkoholu. Každý je totiž povinen počínat si tak, aby si stav těžké opilosti nepřivodil, nemůže proto spoléhat na to, že u něho dojde pouze k mírnému opilství nevyvolávajícímu přechodnou duševní poruchu.

¹¹ JOUZA, Ladislav, *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 546 s.

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští (§ 366 odst. 4 ZP).

3.2. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Předpokladem tohoto druhu odpovědnosti zaměstnance je porušení oznamovací a zakročovací povinnosti. Oznamovací povinnost zaměstnanec nesplní tím, že nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu neupozorní. Zakročovací povinnost nesplní tím, že proti hrozící škodě nezakročí. Odpovědnost zaměstnance je v tomto případě rovněž založena na splnění předpokladů stanovených pro obecnou odpovědnost. Zaměstnanec je povinen upozornit na hrozící škodu, popřípadě zakročit. Zavinění spočívá minimálně v nedbalosti. K tomu přistupuje skutečnost, že jde o sekundární odpovědnost, tedy situaci, kdy náhrady škody není možné dosáhnout v plném rozsahu jinak, zejména přímo od škůdce, například proto, že nebyl zjištěn, nebo proto, že zaměstnavatel od něho nemohl získat náhradu škody v plném rozsahu.

Při tzv. zakročovací povinnosti vznikají určitá rizika, která zaměstnanec nemůže často rychle posoudit. Z tohoto důvodu právní úprava vylučuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo odvrácení nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Zaměstnanci je tak při odvrácení škody poskytována větší právní jistota. S tím souvisí i nemožnost zproštění se odpovědnosti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal. Jestliže zaměstnanec, který při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, utrpěl věcnou škodu, má vůči zaměstnavateli nárok na její úhradu, jakož i na úhradu účelně vynaložených nákladů, jestliže nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem.

Předpokladem tohoto typu odpovědnosti je:

- **porušení povinnosti**, tj. povinnosti oznamovací, kterou zaměstnanec nesplnil tím, že neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu. Povinnosti zakročovací, kterou zaměstnanec neplnil svoji povinnost zakročit proti hrozící škodě za podmínky, že jeho zákroku je k odvrácení škody neodkladně třeba,
- **vznik škody**, která hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Nemusí se však jednat pouze o škodu, která byla někým zaviněna, ale i o škodu, která může být způsobena objektivně, avšak zásahem zaměstnance by došlo k tomu, že by byl vznik škody zmařen alespoň částečně,
- **příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti**, ta spočívá ve skutečnosti, že pokud by zaměstnanec prevenční povinnosti splnil, tj. upozornil by vedoucího zaměstnance, popřípadě zaměstnavatele na hrozící škodu, nebo by proti bezprostředně hrozící škodě sám zakročil, bylo by zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,
- **zavinění alespoň ve formě vědomé nedbalosti**. Bude-li zavinění zaměstnance spočívat ve formě nevědomé nedbalosti, nebude tento způsob zavinění dostačující ke vzniku odpovědnosti.

Smyslem této právní úpravy je skutečnost, že v případě obecné odpovědnosti je škoda způsobena přímo zaviněným jednáním zaměstnance, zatímco v případě této speciální odpovědnosti není zaměstnanec přímým škůdcem, ale pouze osobou, která poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanec tak nehradí skutečnou škodu, ale pouze k úhradě škody přispívá. Při stanovení výše tohoto příspěvku je třeba přihlížet k tomu, co bránilo zaměstnanci ve splnění prevenční povinnosti a jaký je význam škody.

Charakteristickým znakem tohoto druhu odpovědnosti je to, že náhrady škody má subsidiární charakter. Jedná se pouze o jakýsi příspěvek k úhradě vzniklé škody, pokud není možné uhradit jinak. V první řadě totiž náleží povinnost spočívající v úhradě škody způsobené zaměstnavateli na skutečném škůdci a možnost zaměstnavatele uplatňovat vzniklou škodu vůči zaměstnanci je pouze v poloze subsidiární. V případě, že škůdce zjištěn nebyl nebo neuhradil plnou výši vzniklé škody, tj. celou skutečnou škodu, je možné uplatňovat škodu vůči zaměstnanci, který nesplnil svoji povinnost k odvrácení škody. Výše náhrady škody však v tomto případě nesmí přesáhnout částku rovnající se třinásobku

průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnanec není přímým škůdcem (pachatelem).

Z důvodu právní jistoty zaměstnance, při jeho zákrocích proti hrozícím škodám na majetku a zdraví fyzických osob, obsahuje zákoník práce ustanovení o vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu jím způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních povinností.

Na rozdíl od předchozí právní úpravy se již při stanovení výše škody nepřihlíží k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel nemá právo tyto poměry zjišťovat a zaměstnanec nemá povinnost je zaměstnavateli sdělovat, neboť se jedná o jeho osobní údaje, které podléhají ochraně. Dalším důvodem je dodržení principu rovného zacházení se zaměstnanci a dodržení zásady zákazu diskriminace.¹²

3.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Byla-li zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), za které se považují: hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách. Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinností zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.¹³

¹² JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 329 - 331 s.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V případě uvedeného ustanovení jde o přísnější (kvalifikovanou) odpovědnost zaměstnance za svěřené hodnoty, kde manipulace s nimi vyžaduje zvýšenou pozornost odpovědné osoby. Musí jít vždy o hodnoty, u nichž lze průběžně kontrolovat jejich stav.

Předpokladem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je:

- a) vznik škody ve formě schodku,
- b) písemná dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, kterou je možno uzavřít pouze se zaměstnancem, jenž dovršil 18 let věku a nemá omezenou způsobilost k právním úkonům. Dohoda musí být vlastnoručně podepsaná,
- c) zavinění zaměstnance, které je zde presumované (předpokládané).

Zaměstnanec musí prokázat, že schodek nezavinil (důkazní břemeno). Dohoda o odpovědnosti se uzavírá na hodnoty určené k oběhu nebo k obratu a zaměstnanec musí mít možnost osobní dispozice s těmito hodnotami po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Předmětem dohody o odpovědnosti mohou být pouze hodnoty vykazující uvedené znaky. Z okruhu těchto hodnot jsou vyloučeny základní prostředky, např. motorová vozidla a drobné krátkodobé předměty (např. inventární předměty).

Schodek je rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot a mezi údaji účetní evidence. Schodek vyjadřuje, že hodnoty chybí. U předmětů drobné spotřeby převzatých k vyúčtování vycházejí soudy ve svém rozhodování z konkrétních okolností případu, neměl-li odpovědný zaměstnanec vytvořeny podmínky pro péči o svěřené předměty bez rizika ztrát, případně bez možnosti účinně je používat a jejich oběh kontrolovat, nelze vycházet z hmotné odpovědnosti zaměstnance. Například přístroje ve skladě mají charakter svěřených hodnot a zaměstnanec je povinen je vyúčtovat. Pokud jde o předměty, které jsou zaměstnanci svěřeny za účelem půjčování dalším osobám (nádobí, ložní prádlo v hotelích), lze uzavřít dohodu o odpovědnosti jen tehdy, může-li kontrolovat jejich vrácení. Odpovědnost za škodu na předmětech, které jsou vybavením kanceláře, dílny či provozovny, je nutno posuzovat podle ustanovení § 250 ZP. Ani zásoby paliva nemohou být předmětem dohody o odpovědnosti a odpovědnost topiče lze posuzovat podle § 250 ZP.

Dohoda o odpovědnosti může být uzavřena i při dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, jmenovitě při dohodě o pracovní činnosti. Podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování není provedení inventury hodnot, za něž má zaměstnanec odpovídat.¹⁴

3.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených hodnot

Zaměstnanec odpovídá pouze za ztrátu předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Tyto předměty musí mít zaměstnanec ve své dispozici a musí mít možnost s nimi nakládat. Zaměstnanci nemohou být svěřeny předměty, jako jsou zařízení kanceláře nebo nástroje používané více zaměstnanci. Z tohoto důvodů může být předmět svěřen pouze jednomu zaměstnanci, který za něho výlučně odpovídá. Není proto možné svěřené předměty přebírat více zaměstnanci, aby tak vznikla společná odpovědnost.

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů předpokládá zavinění zaměstnance a uhrazení nelimitovaného rozsahu škody. Konstrukce tohoto druhu odpovědnosti je založena na tom, že zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnanci vydal určitou konkrétní věc na písemné potvrzení a zaměstnanec tuto věc nevrátil.

Zaměstnanec se může zprostit odpovědnosti, jestliže prokáže, že ztrátu nezavinil. Důkazní břemeno tedy leží na jeho osobě. Jestliže nastane skutečnost, že zaměstnanec svěřený předmět nepotřebuje nebo končí-li jeho pracovní poměr, je povinen svěřený předmět zaměstnavateli vydat, a to ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebení. Zaměstnavatel má podle pracovněprávních předpisů nárok na náhradu případné škody.

Předměty, které jsou zaměstnanci svěřovány a jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (tuto částku má možnost vláda svým nařízením zvýšit). Písemnou dohodu je však možné sjednat, na rozdíl od svěřených předmětů na písemné potvrzení, až v den, kdy fyzická osoba

¹⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 347 - 348 s.

dosáhne věku 18 let. Absence písemné formy způsobuje její neplatnost. Zákoník práce pak upravuje i odstoupení od této dohody a její zánik.

Předpokladem vzniku odpovědnosti je:

- vznik škody,
- písemné potvrzení (písemná dohoda) o převzetí svěřeného předmětu,
- zavinění zaměstnance.

Vznik škody na svěřeném předmětu se musí projevit pouze ve formě ztráty, nikoliv jen jeho poškozením. Na písemné potvrzení (na písemnou dohodu, pokud cena předmětu přesahuje 50 000 Kč) mohou být zaměstnanci svěřeny například ochranné pomůcky, pracovní oděvy, obuv, nářadí, nástroje, kalkulačky apod. Tyto předměty musí být řádně označeny, například pomocí inventárního nebo evidenčního čísla. Písemné potvrzení musí být ztvrzeno zaměstnancovým podpisem. Na základě písemného potvrzení nebo dohody může být zaměstnanci svěřen pouze předmět, u něhož má zaměstnanec možnost mít jej stále ve své dispoziční sféře. Zaměstnanec tak může převzít pouze předměty, s nimiž výhradně on sám pracuje, které jsou stále pod jeho osobní kontrolou a které při jeho odchodu z pracoviště mohou být uzamčeny v prostoru určeném k ukládání věcí.

Existence zavinění jako nezbytného předpokladu vzniku odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů se předpokládá. Pro zproštění odpovědnosti proto zaměstnanec musí prokázat, že škoda vznikla zcela bez jeho zavinění, resp. že ztrátu nezavinil. Jestliže prokáže, že vznik škody způsobil pouze zčásti, resp. že škoda vznikla také zaviněním jiné osoby, výše náhrady škody se sníží podle míry jeho zavinění. Především se zaměstnanec zproští odpovědnosti tím, že prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě, ale ani pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení a rizika ztráty svěřených předmětů. Zaměstnanec se zproští své odpovědnosti také v případě objektivních událostí jako je požár, povodeň apod. V případě, že zaměstnanec svěřený předmět zaměstnavateli nevrátí, musí se zaměstnavatel domáhat vydání věcí. Nelze však hodnotu neodevzdané věci srazit ze mzdy.¹⁵

¹⁵ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 335 - 336 s.

3.5. Rozsah náhrady škody

3.5.1. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec, který odpovídá za škodu je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. 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, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně. Limit 4,5 náhrady skutečné škody neplatí v případě, že škoda byla způsobena zaměstnancem úmyslně, v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek. V tomto případě je zaměstnanec povinen nahradit celou skutečnou škodu. Způsobí-li zaměstnanec škodu úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu jiné škody (ušlý zisk).

Průměrný výdělek zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 352 a § 353 ZP).

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že škoda vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Zaměstnanec může škodu odčinit uvedením v předešlý stav a v případě, že tak neučiní, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích. Při povinnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, jakož i při odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu, ať již na písemné potvrzení nebo na základě písemné dohody, je zaměstnanec povinen nahradit ztrátu nebo schodek v plné výši.

Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dobré mravy jsou posuzovány vždy vzhledem k danému času, danému místu s přihlédnutím ke všem okolnostem a povaze konkrétního případu.¹⁶

3.5.2. Odpovědnost za škodu více zaměstnanci

Jestliže odpovídá za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Nejedná se tedy o solidární odpovědnost, která znamená, že zaměstnavatel by mohl žádat celou náhradu škody po jednom ze spoluodpovědných zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že spoluodpovědní zaměstnanci nemají kolektivní odpovědnost, je třeba, aby bylo každému z nich prokázáno jeho zavinění a odpovědnost. Míra zavinění každého zaměstnance je závislá na tom, zda se jedná o přímý či nepřímý úmysl a vědomou či nevědomou nedbalost.

Při stanovení podílu výše škody u jednotlivých zaměstnanců se tedy musí stanovit samostatně výše náhrady škody, a to stejným způsobem, jako kdyby šlo škodu způsobenou jedním zaměstnancem. Způsobil-li některý ze společně odpovědných zaměstnanců škodu úmyslně, odpovídá za celou škodu. V tomto případě zaměstnanec, který způsobil škodu z nedbalosti, za ni neodpovídá.¹⁷

Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.¹⁸

3.5.3. Neodpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky (§ 261 odst. 1 ZP).

¹⁶ Havít s.r.o. *Business.center.cz* [online]. c1998-2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/pl1116-dobre-mravy.aspx6-dobre-mravy.aspx>>. ISSN 1213-7235

¹⁷ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 338 s.

¹⁸ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion, 2006. 355 s.

Stejně jako v občanském právu i v pracovněprávních vztazích platí zásada, že nelze činit odpovědným za škodu toho, kdo pro duševní poruchu není způsobilý za následky svého jednání nebo není schopen své jednání ovládnout. Není rozhodující, zda jde o poruchu trvalou či jen přechodnou. Není však důvod vylučovat odpovědnost za škodu toho, kdo se do stavu nepřičetnosti uvede sám vlastní vinou (úmyslně nebo i z nedbalosti). I když rozpoznávací a ovládací schopnosti takové osoby jsou oslabeny, ponese následky jednání, kterým způsobila škodu.

3.6. Výše požadované náhrady škody

Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěné, že škoda vznikla a že za ni zaměstnavatel zodpovídá.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody, o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Řízení o náhradě škody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem končí zpravidla jejím uhrazením nebo písemným uznáním nároku zaměstnavatele na náhradu škody co do důvodu a výše ze strany zaměstnance a uzavřením písemné dohody o způsobu úhrady škody.

Výši požadované škody určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec může svůj závazek odmítnout, a to zcela nebo pouze z části. Uzná-li svůj závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li s ním zaměstnavatel způsob úhrady, je zaměstnavatel povinen o tom uzavřít dohodu. Tato dohoda musí mít písemnou formu, jinak je neplatná. Soud může výši náhrady škody přiměřeně snížit z důvodu zvláštního zřetele.

3.7. Rozdíl mezi pracovněprávní a občanskoprávní odpovědností za škodu

Zásadní rozdíl mezi pracovněprávní odpovědností za škodu a občanskoprávní odpovědností za škodu spočívá v tom, že zatímco občanskoprávní odpovědnost vychází z rovného postavení subjektů v právním vztahu, pracovněprávní odpovědnost zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli. U občanskoprávní odpovědnosti zásadně výše náhrady

škody odpovídá způsobené škodě, naproti tomu u pracovněprávní odpovědnosti je rozsah náhrady škody zaměstnance způsobené zaměstnavateli omezen. Zvýhodnění zaměstnance oproti zaměstnavateli se dále projevuje ve větším rozsahu právních skutečností, které mají za následek vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Dle občanského zákoníku je škoda hrazena v penězích, pouze na žádost poškozeného a za předpokladu, že je to možné a účelné, hradí se škoda uvedením do předešlého stavu. V pracovním právu je odpovědná osoba povinna nahradit škodu v penězích, jestliže ji neodčiní uvedením v předešlý stav. Odpovědná osoba má v podstatě na výběr, jakým z uvedených způsobů škodu uhradí.¹⁹

¹⁹ JOUZA, Ladislav, *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 546 s.

4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

4.1. Obecná odpovědnost

Obecná odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu je založena na existenci následujících předpokladů:

- a) vznik škody na straně zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- b) porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností.²⁰

Obecná odpovědnost zaměstnavatele je úplná, což znamená, že neexistuje zproštění. Možné je pouze omezení odpovědnosti zaměstnavatele v případě, že škodu zavinil také poškozený zaměstnavatel. Nejedná se tedy o zprošťovací důvod, ale pouze o spoluodpovědnost poškozeného zaměstnance za zaviněné jednání, které je v příčinné souvislosti se vzniklou škodou.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je v zásadě objektivní, což je jedním z hlavních rysů odpovědnosti za škodu v pracovním právu, na rozdíl od odpovědnosti za škodu v právu občanském, kde objektivní odpovědnost za škodu je vždy zvláštním druhem odpovědnosti a obecná odpovědnost za škodu je odpovědností subjektivní, tj. odpovědností za zavinění.

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je především vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Vzhledem k tomu, že další podmínkou pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele je vznik škody porušením

²⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 367 s.

právních povinností, musí zaměstnanec prokázat, že mu škoda vznikla protiprávním jednáním.²¹

4.2. Odpovědnost při odvrácení škody

Utrpí-li zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli věcnou škodu, je zaměstnavatel povinen mu ji uhradit. Utrpí-li při odvrácení škody také škodu na zdraví, jedná se o pracovní úraz a zaměstnanec má nárok na odškodnění podle příslušných ustanovení zákoníku práce (§ 364 až § 394). Zaměstnavatel mu v tomto případě odpovídá za škodu, i kdyby postupoval při zákroku způsobem, který jinak umožňuje zaměstnavateli zprostit se své odpovědnosti. Věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, musí zaměstnanec prokázat.

Tato část upravuje zvláštní druh odpovědnosti zaměstnavatele za věcnou škodu vzniklou zaměstnanci, který odvracel škodu (nebezpečí hrozící životu nebo zdraví), kterou sám úmyslně nevyvolal, a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem. Náhrada se poskytuje za utrpěnou věcnou škodu a účelně vynaložené náklady.

4.3. Odpovědnost na odložených věcech

Toto ustanovení navazuje na povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a ostatních osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. Nezbytným předpokladem odpovědnosti za škodu na odložených věcech je skutečnost, že je zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Do okruhu věcí, které se do práce obvykle nosí, patří svršky (tj. šatstvo, obuv), které zaměstnanci odkládají v šatně před zahájením práce, a to bez ohledu na jejich hodnotu (rozhodující je určitý druh věci, ne hodnota), dále pracovní oděv, který si zaměstnanec ponechává po skončení práce u zaměstnavatele, běžné osobní předměty, včetně šperků, tašky, aktovky, kabelky, mobilní telefony apod. Ve všech uvedených případech musí zaměstnanec prokázat, že mu vznikla škoda na věcech poškozením, zničením nebo ztrátou a že tyto věci

²¹ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 340 - 341 s.

odložil u zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném (např. ve skřínce) nebo na místě, kam se obvykle odkládají. Podaří-li se zaměstnanci toto prokázat, odpovídá mu zaměstnavatel za škodu, i když z jeho strany byly dodrženy všechny povinnosti uložené právním předpisem, tedy i kdy škodu nezavinil a vznikla z objektivních příčin. Nezáleží na tom, zda škodu způsobil spoluzaměstnanec nebo jiná osoba.

V rámci patnáctidenní lhůty má zaměstnanec povinnost uvědomit zaměstnavatele o ztrátě nebo poškození odložené věci, a to bez zbytečného odkladu, avšak zánik tohoto nároku na náhradu škody nastane teprve uplynutím 15 dnů, i když v konkrétním případě měl zaměstnanec možnost uvědomit zaměstnavatele o škodě dříve. Po uplynutí této lhůty již nezáleží na tom, zda zaměstnanci bránily ve včasné splnění oznamovací povinnosti subjektivní nebo objektivní překážky, protože právo zaniká.²²

4.4. Rozsah náhrady škody

Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč. Tato částka může být nařízením vlády zvýšena. Zjistí-li se však, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen uhradit škodu bez omezení. Výše částky, do které zaměstnavatel odpovídá za věci, které se obvykle do práce nenosí, se posuzuje podle právní úpravy účinné v době vzniku škody.

Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Způsob náhrady škody je buď ve formě peněžní náhrady, nebo v naturální restituci (uvedením v předešlý stav), je-li tento způsob úhrady škody možný. Zaměstnavatel nemůže uhradit zaměstnanci vzniklou škodu například kompenzací určitým výrobkem, který sám vyrábí. Vznikne-li poškozenému nárok na úhradu škody podle zákoníku práce i podle občanského zákoníku, je na něm jaký způsob odškodnění zvolí.²³

²² VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 371 s.

²³ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 342 - 343 s.

5. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání

5.1. Pracovní úraz

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt, které byly zaměstnanci způsobeny nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů nebo vlastní tělesné síly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 10 odst. 1 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců).

5.2. Nemoci z povolání

Nemocí z povolání se rozumí nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud je uvedena v seznamu nemocí z povolání a pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván. (§ 11 odst. 1 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců).

Zabezpečení zaměstnance pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je upraveno v § 275 ZP. Dnes již existuje speciální zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který nabývá účinnosti dne 1. 1. 2010, některé části tohoto zákona nabývají účinnosti až v roce 2013.

5.3. Orgány úrazového pojištění

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV),
- české správy sociálního zabezpečení (ČSSZ),
- okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ).

6. Nabídky vybraných pojišťoven v ČR

6.1. Česká pojišťovna

6.1.1. Rozsah pojištění

Pojištění se vztahuje na škodu na movitých věcech svěřených nebo užívaných k výkonu práce. Dále si můžete vybrat, zda chcete do pojištění zahrnout i odpovědnost za škody způsobené v souvislosti s řízením dopravního prostředku zaměstnavatele nebo ne. Pojištění pokrývá i škody vzniklé mimo území České republiky (plnění je nicméně vždy vyplaceno v českých korunách).

6.1.2. Limity pojistného plnění

Zvolit si můžete limit

- 50 000 Kč,
- 100 000 Kč,
- 150 000 Kč,
- vyšší individuálně stanovený limit.

6.2. ČSOB Pojišťovna

6.2.1. Rozsah pojištění

Je možné sjednat jednu z následujících variant:

- **bez řízení** dopravního prostředku zaměstnavatele,
- **s řízením** dopravního prostředku zaměstnavatele.

Pojištění se vztahuje na škody, které nastaly na území České republiky. Územní platnost je možné za příplatek rozšířit i na území Evropy či celého světa kromě USA a Kanady.

6.2.2. Limity pojistného plnění

Limit pojistného plnění si můžete zvolit podle vašich potřeb z následujících variant:

- 60 000 Kč,
- 80 000 Kč,
- 120 000 Kč,
- 200 000 Kč,
- 300 000 Kč.

6.3. Česká podnikatelská pojišťovna

6.3.1. Rozsah pojištění

Pojistná ochrana zahrnuje i odpovědnost za finanční škodu včetně odpovědnosti za poškození nebo zničení movitých věcí, které Vám byly svěřeny nebo které jste užívali k plnění pracovních úkolů. Je-li to v pojistné smlouvě ujednáno, vztahuje se pojištění také na odpovědnost za škodu způsobenou mimo území České republiky.

6.3.2. Limity pojistného plnění

Limit si můžete zvolit z následujících variant:

- 60 000,
- 100 000,
- 150 000,
- 200 000.

7. Nejčastější druhy pojištění

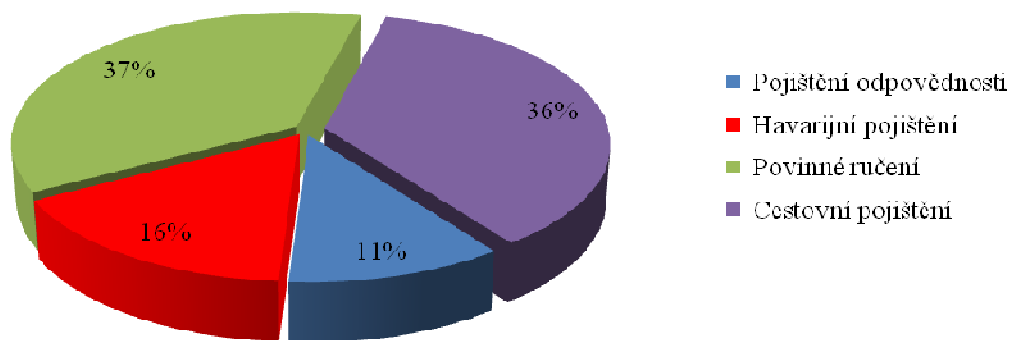
V tabulce jsou vybrané čtyři druhy pojištění, které byly na předních místech pojistných smluv. Určitý podíl zaujímal i úrazové pojištění a pojištění domácností, ale v tomto roce se mi nepodařilo sehnat potřebné informace. Mohu se pouze domnívat, že jejich výše se pohybovala kolem 10%.

Z tabulky je patrné, že lidé mnoho cestovali do zahraničí a proto si sjednávali cestovní pojištění. Občané si byli vědomi toho, že náklady na mimořádnou léčbu v zahraničí jsou velice vysoké, tudíž těmto situacím se snažili předejít. Druhé místo obsadilo povinné ručení, kdy zákon stanovuje, že auto musí mít sjednané povinné ručení, jinak není schopné provozu na komunikaci.

Tabulka 1: Pojištění v roce 2007

Druh pojištění	Množství (v %)
Pojištění odpovědnosti	11
Havarijní pojištění	16
Povinné ručení	37
Cestovní pojištění	36

Zdroj: <http://www.investujeme.cz/cs/images/content/online-2007.bmp>



Graf 1: Pojištění v roce 2007

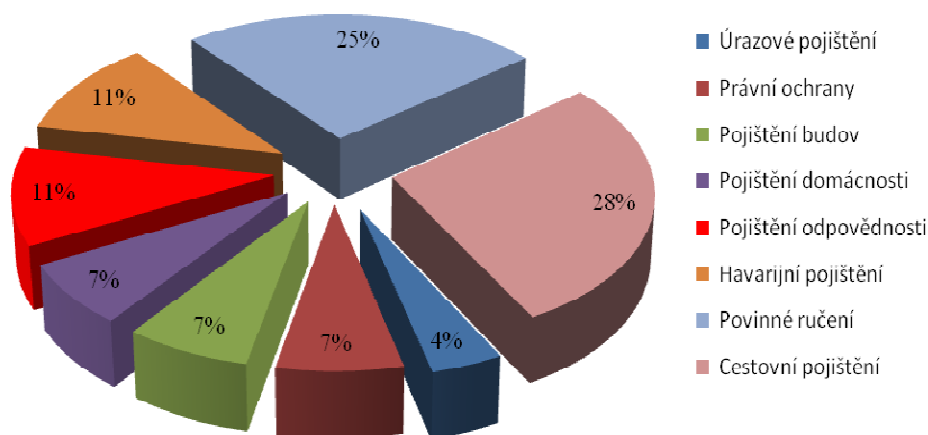
Zdroj: <http://www.investujeme.cz/cs/images/content/online-2007.bmp>

V roce 2008 je velice podobná situace jako v předchozím roce. Lidé nejčastěji uzavírali smlouvy na cestovní pojištění a povinné ručení. V této tabulce uvádím více druhů pojištění než v předchozím případě. Osobně mne překvapilo, že na předním místě je cestovní pojištění. Domnívala jsem se, že lidé dávají přednost pojištění budov a úrazovému pojištění. Dovolím si tvrdit, že pojištění odpovědnosti je podobné jako v předchozím roce.

Tabulka 2: Pojištění v roce 2008

Druh pojištění	Množství (v %)
Úrazové pojištění	4
Pojištění právní ochrany	7
Pojištění budov	7
Pojištění domácnosti	7
Pojištění odpovědnosti	11
Havarijní pojištění	11
Povinné ručení	25
Cestovní pojištění	28

Zdroj: <http://www.investujeme.cz/cs/images/content/online-2008.bmp>



Graf 2: Pojištění v roce 2008

Zdroj: <http://www.investujeme.cz/cs/images/content/online-2008.bmp>

8. Domov sociálních služeb

8.1. Obecná charakteristika

Domov sociálních služeb Slatiňany (dále jen „DSS“) vznikl v roce 1926 a byl po ústavu pro "slabomyslné" děti v Opařanech u Tábora jediným zařízením tohoto typu v Čechách. V současné době zde pracuje 235 zaměstnanců. DSS zabezpečuje denní a celoroční pobyty pro 300 klientů - děti, mládež a dospělé s mentálním postižením a pro osoby s mentálním postižením v kombinaci s postižením tělesným nebo smyslovým. Rodinné zázemí mají klienti zajištěno v rodinných buňkách, sociálně nejzdatnější klienti v chráněném bydlení za podpory osobních asistentů. Skutečný rozpočet na minulý rok byl ve výši 98 mil. Kč. DSS spadá pod Pardubický kraj.

Budoucností DSS je proces intenzivního naplňování těchto základních principů sociální služby:

- **práva a autonomie** – naplňování všech práv klientů, odstraňování zbytků diskriminace, respektování osobnosti každého klienta, urychlená implementace standardů kvality sociálních služeb do každodenní praxe domova,
- **nezávislost** – snaha o to, aby klienti dosáhli co nejmenšího stupně závislosti na pomoci (podpoře) ze strany zaměstnanců domova,
- **volba** – snaha o dosažení maximální možné volby pro každého klienta,
- **individuální plánování průběhu poskytování sociální služby** – vypracování individuálních plánů dle osobních cílů a schopností jednotlivých klientů,
- **integrace** – dosahovaná pořádáním společných aktivit s nepostiženou (majoritní) částí populace, návštěvy kulturních a sportovních podniků a akcí, kooperací se základními a středními školami, komerčními firmami apod.,
- **inkluzie** – snaha o skutečné včlenění osob s postižením do majoritní společnosti.

8.2. Dohoda o hmotné odpovědnosti

Zaměstnanec, pokud to jeho pracovní místo vyžaduje, podepisuje dohodu o hmotné odpovědnosti. V dohodě je přesně vymezeno za jaké svěřené hodnoty zaměstnanec zodpovídá, jakých pracovních úseků se dohoda týká a jak je provedena náhrada (do jaké doby a jakým způsobem).

V příloze uvádím ukázkou dohody o hmotné odpovědnosti, netýká se o přesný dokument, který se používá ve jmenované organizaci. Ne všechny dokumenty je možné zveřejnit, proto příkládám pouze verzi z internetu.

Vřele bych doporučila při přijímání nového zaměstnance ověřit si jeho reference z předchozích zaměstnání. Jestli nebyl náhodou zapleten do nějakého finančního podvodu, usvědčen z krádeže apod. Neptala jsem se, jestli toto organizace provádí.

8.3. Pojištění odpovědnosti za škodu

DSS má sjednané např. tyto pojistné případy:

- a) pojištění odpovědnosti za škodu sjednané pro případ právním předpisem stanovené odpovědnosti pojištěného za škodu vzniklou jinému:
 - na zdraví, usmrcení,
 - na věci jejím poškozením, zničením nebo pohřešováním,
- b) doplňkové pojištění odpovědnosti za následnou finanční škodu,
- c) doplňkové pojištění odpovědnosti za škodu na věci v užívání,
- d) doplňkové pojištění odpovědnosti za škodu na věci převzaté,
- e) doplňkové pojištění regresu zdravotní pojišťovny při poškození zdraví nebo života zaměstnance pojištěného a jiné osoby,
- f) doplňkové pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku:
 - na zdraví, usmrcení,
 - na věci jejím poškozením, zničením nebo pohřešováním,
 - v důsledku vady výrobku,
- g) doplňkové pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou jinému nesprávným úředním postupem nebo nezákonným rozhodnutím,

- h) doplňkové pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozovatelem zdravotnického a sociálního zařízení.

Pojištění odpovědnosti za škodu se vztahuje i na škodu, kterou způsobí externí pracovníci provádějící činnost na základě smluvního vztahu obchodněprávního, občanskoprávního či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce.

DSS vydal směrnici na ochranu majetku. Každá návštěva se musí hlásit na vrátnici, je povinna se zapsat do návštěvní knihy. Jednou se sem dostala osoba bez zapisování, podařila se hned dopadnout, aniž by něco odcizila. Ptala jsem se, jak se má postupovat, když poznáme, že se jedná o zloděje. Hned situaci nahlásit svému nadřízenému či na vrátnici. Pak zavolat Policie ČR Chrudim. Ta sepíše protokol a případně převezme pachatele.

8.4. Řešení následujících situací

8.4.1. Na pokladně chybí peníze

Pokladník podepíše náhradu, pokud se ovšem neprokáže vloupání. Vedoucí oddělení provádí namátkové, ale i hlášené kontroly stavu pokladny. Sama pokladní denně kontroluje, zda stav peněz i dokladů souhlasí.

8.4.2. Na účtu chybí peníze

Byla jsem upozorněna, že tato situace je nemožná. Vše se hned prokáže, ke každé položce na výpisu z účtu se připisuje, čeho se týká. Existuje dokladová prokazatelnost.

8.4.3. Ztráta klientovy vkladní knížky

Každý klient má svoji vkladní knížku, která je bezpečně uložena. Je určen opatrovník, který vybírá částku, případně soud uvolní požadovanou výši. Minimálně jednou ročně se provádí inventura.

Pokud nastane nějaká nenadálá situace, způsobena nedbalých chováním, zaměstnanec je potrestán výtkou, osobním příplatkem, upozorněním na porušení pracovní kázně či okamžitým zrušením pracovního poměru.

9. Pojištění v Murphyho zákonech

Základní zákon poškozeného: *„Jestliže dojde ke škodě, z pojistné smlouvy je vyloučené právě to riziko, které zapříčinilo škodu.“*

Ani nejrychlejší pojišťovna na světě a ani nejshovívavější likvidátor škod nevyplatí takovou škodu, která není uvedena v obsahu smlouvy. Právě proto je velmi důležité, aby při uzavírání pojistné smlouvy nebylo jediné a hlavní hledisko to, abyste museli zaplatit co nejméně. Ovšem musíte brát v úvahu Vaši finanční situaci.

Není úplná pravda ani to, že nejdražší pojištění je zároveň to nejlepší. Správná volba je pro člověka a bez rady odborníka jen velmi obtížná, ne-li téměř nemožná.

Závěr

Náhrada škody je velice zajímavé téma, ale ne všechny organizace jsou sdílné v podávání informací. V tomto směru jsem se raději obrátila na veřejný sektor a ne na soukromý. V Domově sociálních služeb Slatiňany jsem se setkala s ochotným přístupem. Snažili se zodpovědět všechny mé otázky, ale nebylo to možné, některé informace jsou utajené např. do jaké výše mají uzavřeny jednotlivé pojistné události a jak vypadá konkrétní dohoda o hmotné odpovědnosti. I přesto jsem byla spokojena, že se mne plně věnovali a že zorganizovali krátkou schůzi. Můj cíl bakalářské práce byl splněn.

V ČR existuje povinné profesní pojištění za škodu, které musí mít sjednané např. tyto profesní skupiny: advokáti, lékaři, auditori, daňoví poradci, oceňovací znalci. Dobrovolné pojištění se týká všech profesí, ale nejčastěji se jedná o účetní, tlumočnický, likvidátory a ostatní ekonomická povolání. V naší zemi není podle mne možné nařídít dalším profesím povinné pojištění, už z hlediska jejich finanční situace a atraktivnosti profesí.

Předpokládala jsem, že mnoho zaměstnanců, kteří mají uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, mají sjednané pojištění odpovědnosti za škodu, ale mýlila jsem se. Mnoho lidí tvrdí: „Mne se to stát nemůže!“ Lidé zvažují, co si za peníze pořídí. Jinak se také rozhodují lidé, kteří už nějakou škodu zaplatili. Moje osobní domněnka je, že každý dvacátý člověk, který má hmotnou odpovědnost, uzavírá pojištění odpovědnosti. Zeptala jsem se cca 20 lidí, zda mají uzavřenou smlouvu o odpovědnosti za škodu a pouze jeden mi odpověděl, že je pojištěn. Tento člověk pracuje jako vedoucí pracovník, při své práci používá služební auto a počítač. Už jednou se mu stala dopravní nehoda služebním autem.

Náhradu škody musíme hledat v několika právních předpisech. Domnívám se, že by bylo mnohem jednodušší mít vydaný zákon týkající se pouze jednoho téma např. Zákoník práce část Náhrada škody. Současná situace mi přijde velice komplikovaná. Občan, dle mého názoru, neví na jaké zákony a části se má zaměřit. Myslím tím, mít nějakého „průvodce“, který přesně vyjmenuje zákony a dílčí části, týkající se dané problematiky např. ZP § 248 - § 275 a dále § 364 - § 396, ObčZ § 420 - § 437, zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců apod. Moje myšlenka by se dala v praxi možná využít, ale zákony se rychle mění a náklady na tisk jsou vysoké.

Použitá literatura

1. JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. Olomouc: ANAG, 2007. 1023 s. ISBN 978-80-7263-370.
2. JEHLIČKA, Oldřich, ŠVESTKA, Jiří, ŠKÁROVÁ, Marta. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004. 1416 s. ISBN 80-7179-881-9.
3. JOUZA, Ladislav, *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2007. 894s. ISBN 978-80-7273-142-8.
4. KOCOUREK, Jiří, *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion, 2006. 521 s. ISBN 80-7317-052-3.
5. SEDLÁČEK, Josef, ROHR, Karel. *Úvod do práva: pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 79 s. ISBN 978-80-7395-118-4
6. VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 471 s. ISBN 80-7357-224-9.
7. Česká pojišťovna a. s. *Česká pojišťovna* [online]. c2008 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskapojistovna.cz/vykon-povolani.html>>.
8. Actum, s. r. o. *ČSOB Pojišťovna* [online]. [2000-2008] [cit. 2009-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.csobpoj.cz/produkty/pojisteni-majetku-a-odpovednosti/pojisteni-odpovednosti.htm>>.
9. Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. *Česká podnikatelská pojišťovna* [online]. [2009-] [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.cpp.cz/prodejci/cpp/po/pojisteni-odpovednosti.asp>>.

10. Fed Pro s.r.o. *Fed Pro: formuláře ke stažení* [online].c2005-2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW:<http://www.fedpro.cz/formulare/form/Dohoda_o_hm_odpovednosti.doc>.
11. Havit s.r.o. *Business.center.cz* [online]. c1998-2009 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p1116-dobre-mravy.aspx6-dobre-mravy.aspx>>. ISSN 1213-7235.
12. Fincentrum Media s.r.o. *Investujeme* [online]. c2006-2008 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.investujeme.cz/cs/images/content/online-2007.bmp>>. ISSN 1802-590
13. Fincentrum Media s.r.o. *Investujeme* [online]. c2006-2008 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.investujeme.cz/cs/images/content/online-2008.bmp>>. ISSN 1802-590
14. MACHOVÁ, Jitka. *Vedení účetnictví Machová* [online]. c2008 [cit. 2009-04-08]. Dostupný z WWW: <<http://ucetnictvimachova.webnode.cz/news/pojisteni-profesni-odpovednosti-za-skodu/>>
15. Reklamní a grafické studio nonstromo. *Domov sociálních služeb Slatiňany* [online]. [2008-] [cit. 2009-03-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.dss.cz/informace/>>.
16. Top - pojištění s.r.o. *Top - pojištění.cz on your site* [online]. [2008] [cit. 2008-03-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.top-pojisteni.cz/content/pojisteni/pojisteni-v-murphyho-zakonech.html>>.
17. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
18. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
19. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Příloha

se sídlem

IČ:

(dále jen „zaměstnavatel“) na straně jedné

a

pán , nar.

č. OP

trvale bytem

(dále jen „zaměstnanec“) na straně druhé

uzavírají dne na základě vzájemného konsenzu tuto:

dohodu o hmotné odpovědnosti

Článek 1

1. Smluvní strany mezi sebou uzavřely dne pracovní smlouvu.
2. Zaměstnanec touto dohodou přebírá ve smyslu ustanovení § 176 odst. 1 ZP hmotnou odpovědnost za hodnoty jemu svěřené, které je povinen vyúčtovat. Mezi tyto patří hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které převzal nebo převezme v rámci plnění svých pracovních úkolů. O převzetí těchto hodnot bude sepsán protokol, který musí být podepsán oběma smluvními stranami.
3. Zaměstnanec je povinen s těmito hodnotami disponovat podle pokynů zaměstnavatele a jím pověřených osob.

Článek 2

1. Zaměstnanec touto dohodou přijímá i odpovědnost za schodek vzniklý na hodnotách uvedených v čl. 1 této dohody, který bude zjištěn inventarizací a porovnáním s účetním stavem.

2. Odpovědnosti se může zprostit zcela, popřípadě zčásti, pouze v případě, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
3. Zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, aby veškerá jeho finanční plnění vůči zaměstnavateli, na něž vznikne zaměstnavateli nárok podle této dohody, byla plněna formou srážky ze mzdy, na kterou má u zaměstnavatele nárok.
4. Zaměstnanec prohlašuje, že v tomto směru je toto ujednání současně dohodou o srážkách ze mzdy, která je platná proti kterémukoliv dalšímu plátcu mzdy.

Článek 3

Zaměstnanec se zavazuje postupovat v souladu s platnými právními předpisy a podle pokynů a směrnic stanovených zaměstnavatelem. Zavazuje se proto činit veškerá opatření k tomu, aby nedocházelo ke škodě na svěřených hodnotách, veškeré hodnoty řádně vyúčtovat a zjištěné závady v pracovních podmínkách, které brání a ohrožují řádné hospodaření se svěřenými hodnotami, neprodleně písemně oznámit zaměstnavateli.

Článek 4

Zaměstnanec může od této dohody odstoupit pouze z důvodů uvedených v ustanovení § 177 odst. 1 ZP.

Článek 5

Tato dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru, který je založen pracovní smlouvou nebo dnem odstoupení od této smlouvy.

V dne:

zaměstnanec

zaměstnavatel