

**Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav správních a sociálních věd**

**Nebezpečí vzniku škody způsobené zaměstnancem  
zaměstnavateli**

**Vít Šifta**

**Bakalářská práce  
2018**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vít Šifta**  
Osobní číslo: **E15048**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management ochrany podniku a společnosti**  
Název tématu: **Nebezpečí vzniku škody způsobené zaměstnancem  
zaměstnavateli**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

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

Cílem práce je zhodnocení problematiky nebezpečí vzniku škody způsobené zaměstnancem a navržení možných způsobů řešení, včetně otázek spojených s prevencí a bezpečností práce. V návaznosti na teoretické zpracování platné právní úpravy bude provedena analýza problematiky škod způsobených zaměstnanci u vybraného zaměstnavatele, ve které budou statisticky zpracovány počty vzniklých škod, průměrné škody a způsoby, jakými zaměstnavatel škody řeší. Na základě syntézy zjištěných poznatků budou podána doporučení, směřující zejména k možnostem, jak nebezpečí škod způsobených zaměstnancem zaměstnavateli předcházet.

Osnova:

- Pracovní právo a pracovněprávní vztahy.
- Odpovědnost za škodu.
- Náhrada škody.
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Rozsah grafických prací:


Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a přepracované vyd. Praha: C.H.Beck, 2014. xxviii, 464 s. 978-80-7400-283-0.**  
**BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.**  
**GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Brno: Muni PRESS, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-5852-1**  
**GERLOCH, A. Teorie práva. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1.**  
**VALA, J. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 240 s. ISBN 978-80-7552-109-5.**


Vedoucí bakalářské práce:

  
**JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**


Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2018**

  
doc. Ing. Romana Provozňáková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
Ing. Zdeněk Matějka, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2017

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval/a samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil/a, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl/a jsem seznámen/a 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2018

Vít Šifta

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu práce JUDr. Martinovi Šmídovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce a Ing. Novákovi za poskytnutí informací o jeho obchodní společnosti.

## **ANOTACE**

*Tato práce se zabývá otázkami spojenými s nebezpečím vzniku škody způsobené zaměstnavateli ze strany zaměstnance. Může sloužit pro zaměstnance a začínající podnikatele proto, aby poznali a pochopili teorii odpovědnosti za škody způsobené zaměstnanci vůči majetku zaměstnavatele a na základě těchto znalostí učinili preventivní opatření proti vzniku majetkové újmy.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Odpovědnost, škoda, zaměstnanec, prevence, zákoník práce*

## **TITLE**

The risk of the damage cause by the employee to the employer

## **ANNOTATION**

*This work deals with the issues connected with the risk of emerge of the damage caused to the employer by the employee. It could serve to the employees or starting entrepreneurs to recognize and understand the theory of the liability for damages caused by employee on the property of the employer. Based on this knowledge, employers are able to do some preventive measures against the risk of damage.*

## **KEYWORDS**

*Liability, damage, employee, prevention, the labour code*

# OBSAH

ÚVOD.....	- 11 -
<b>1. OBECNÁ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....</b>	<b>- 13 -</b>
1.1. ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	- 13 -
1.2. ZÁVISLÁ PRÁCE .....	- 13 -
1.3. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH.....	- 14 -
1.3.1. Členění pracovněprávních vztahů dle objektu.....	- 14 -
<b>2. ODPOVĚDNOSTNÍ VZTAHY A PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST .....</b>	<b>- 15 -</b>
2.1. ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU .....	- 15 -
2.2. ODPOVĚDNOSTNÍ VZTAH.....	- 15 -
2.2.1. Zaměstnanec .....	- 16 -
2.2.2. Zaměstnavatel.....	- 16 -
<b>3. ŠKODA.....</b>	<b>- 18 -</b>
3.1. FUNKCE ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU .....	- 18 -
3.1.1. Preventivní funkce.....	- 18 -
3.1.2. Ochranná funkce.....	- 18 -
3.1.3. Represivní funkce.....	- 19 -
3.1.4. Satisfakční funkce .....	- 19 -
3.2. NÁHRADA ŠKODY.....	- 19 -
3.2.1. Náhrada škody na straně zaměstnavatele .....	- 20 -
3.2.2. Náhrada škody na straně zaměstnance .....	- 20 -
3.3. PREVENČNÍ POVINNOST.....	- 20 -
3.4. POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU.....	- 21 -
<b>4. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU VŮČI ZAMĚSTNAVATELI.....</b>	<b>- 22 -</b>
4.1. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU .....	- 22 -
4.2. OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU .....	- 23 -
4.2.1. Zavinění.....	- 23 -
4.2.1. Protiprávní jednání .....	- 24 -
4.2.2. Souvislost mezi škodou a zaviněním.....	- 24 -
4.3. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY .....	- 25 -
4.4. ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT.....	- 26 -
4.5. ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ.....	- 27 -
<b>5. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....</b>	<b>- 28 -</b>
5.1. PRÁVNÍ ÚPRAVA BOZP PLATNÁ V ČR .....	- 28 -
5.2. DŮVOD EXISTENCE BOZP .....	- 28 -
5.3. PREVENCE RIZIK.....	- 29 -
5.4. POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI BOZP .....	- 30 -
5.4.1. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání .....	- 30 -
5.5. PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE V OBLASTI BOZP .....	- 31 -
5.6. ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ NA ŘEŠENÍ OTÁZEK BOZP.....	- 32 -
5.7. KONTROLNÍ ORGÁNY NAD BOZP .....	- 33 -
5.7.1. Státní odborný dozor nad dodržováním BOZP .....	- 34 -
5.7.2. Odborové organizace jako kontrola dodržování BOZP.....	- 34 -
5.7.3. Další orgány kontroly BOZP.....	- 35 -
<b>6. ANALÝZA ŠKOD ZPŮSOBENÝCH ZAMĚSTNANCI VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI ..</b>	<b>- 36 -</b>
6.1. CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI.....	- 36 -
6.2. ŠKODY NA ZBOŽÍ A ZÁSOBÁCH .....	- 37 -
6.2.1. Doporučení na základě analýzy škod a prostorů prodejen .....	- 38 -

<b>6.3.</b>	<b>ŠKODY NA FINANČNÍM MAJETKU .....</b>	<b>- 39 -</b>
6.3.1.	Návrh opatření proti vytíženosti pokladní .....	- 41 -
<b>6.4.</b>	<b>ŠKODY NA PŘEBYTČÍCH FINANČNÍHO MAJETKU .....</b>	<b>- 41 -</b>
6.4.1.	Doporučení ke škodám týkajících se přebytků finančního majetku .....	- 43 -
<b>6.5.</b>	<b>ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZTRÁTOU SVĚŘENÝCH VĚCÍ .....</b>	<b>- 44 -</b>
<b>6.6.</b>	<b>VZNIK ŠKOD ZA PODMÍNEK NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY .....</b>	<b>- 44 -</b>
<b>6.7.</b>	<b>SOUHRNNÉ HODNOCENÍ VÝVOJE ŠKOD V PODNIKU .....</b>	<b>- 45 -</b>
<b>6.8.</b>	<b>OBECNÁ DOPORUČENÍ PRO PŘÍSTUP K ŘÍZENÍ ZAMĚSTNANCŮ .....</b>	<b>- 47 -</b>
<b>6.9.</b>	<b>DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNANCE K PŘENESENÍ ODPOVĚDNOSTI .....</b>	<b>- 48 -</b>
<b>ZÁVĚR</b>	<b>.....</b>	<b>- 49 -</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA</b>	<b>.....</b>	<b>- 50 -</b>
<b>INTERNETOVÉ ZDROJE</b>	<b>.....</b>	<b>- 51 -</b>
<b>JUDIKATURA</b>	<b>.....</b>	<b>- 52 -</b>



## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Škody na zboží a zásobách ve sledovaném období 2012-2016.....	- 37 -
Tabulka 2: Velikost schodku na finančním majetku v období 2012-2016.....	- 39 -
Tabulka 3: Odhad škod na finančním majetku v období 2012-2016 .....	- 42 -
Tabulka 4: Odhad škod na finančním majetku v období 2012-2016 .....	- 46 -

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	- 23 -
Obrázek 2: Kontrolní orgány dohlížející na dodržování BOZP v ČR.....	- 34 -
Obrázek 3: Graf zobrazující průměrné měsíční škody za období 2012-2016 .....	- 38 -
Obrázek 4: Graf zobrazující velikost schodku ve sledovaném období 2012-2016.....	- 40 -
Obrázek 5: Graf zobrazující velikost odhadovaných škod v období 2012-2016 .....	- 42 -
Obrázek 6: Graf zobrazující pohyb škod a její druhy ve sledovaném období 2012-2016 ..	- 46 -

## **SEZNAM ZKRATEK**

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
NOZ	Nový občanský zákoník
ZP	Zákoník práce
Sb.	Sbírka zákonů
FO	Fyzická osoba
PO	Právnícká osoba
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

# ÚVOD

Vztahy odpovědnostní povahy mají pro člověka klíčový význam nejen v životě, ale také v právu, kde reprezentují jednu z nejdůležitějších podmínek působení právních norem v našem legislativním systému a tím i upravují společenské poměry. Existence různých právních systémů má za důsledek i odlišné pojetí povinností a práv v cizích zemích a za hranicemi našeho státu.

Tato práce se konkrétně zabývá českou legislativní úpravou odpovědnosti za škodu zaměstnanců způsobenou zaměstnavateli v jejich vzájemných vztazích. Pracovněprávní odpovědnost lze zařadit mezi jeden z nejdůležitějších druhů odpovědnosti v životě vůbec, neboť pracovní vztahy jsou nedílnou součástí skoro každého dospělého jedince a setkává se s nimi dnes a denně. Stát upravuje tyto poměry zejména v odvětvích pracovního, občanského a obchodního práva, z nichž plynou povinnosti týkající se zaměstnanců a zaměstnavatelů. V případě porušení některé z právních norem, jsou účastníci vystaveni sankcím plynoucím z povahy věci.

Práce je rozčleněna do sedmi kapitol, přičemž první část práce se zabývá problematikou platné právní úpravy v České republice. V první kapitole je shrnut institut pracovněprávních vztahů, zásady tohoto práva a členění vztahů dle jejich povahy. Další kapitola se věnuje již samotné odpovědnosti, jejímu dělení a povinnostem vyplívajícím z jednání účastníků, kde se jasně rozdělují odpovědnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů tak, jak je to aktuálně nastaveno v české legislativní úpravě. V další kapitole je popsán institut škody a jsou zde analyzovány funkce, které naplňuje odpovědnost za tento typ majetkové újmy. Jsou zde rozebrány také prevenční povinnosti obou stran, výše náhrady škod a možnost přenesení odpovědnosti na třetí stranu.

Čtvrtá kapitola se věnuje již konkrétním odpovědnostem působícím v pracovněprávních vztazích, vzájemnému porovnání a podmínkám nutným pro přiřazení odpovědnosti určitým osobám, včetně členění odpovědností podle zákoníku práce, zkoumání jejich odlišností vznikající v souvislosti s pracovním právem. V páté kapitole navazuje právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která velmi silně podporuje prevenční povinnosti týkající se pracovněprávních vztahů u nás. Rozdělení práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů v bezpečnostní rovině, podílení se na tvorbě pracovního prostředí a kontrola správnosti a dodržování těchto organizačních norem.

Další kapitola charakterizuje společnost, jež byla vybrána pro analýzu současného stavu a vztahu k této části pracovního práva. Ukazují se zde konkrétní situace, se kterými se za dobu svého působení na trhu společnost setkala a jakým způsobem tyto škody řešila, případně jaké ztráty jí toto jednání způsobilo. Jsou zde navržena preventivní opatření pro zlepšení situace a omezení co do počtu, tak i do finanční náročnosti škod.

Smyslem a cílem této práce je poskytnout čtenáři informace týkající se dané problematiky a prohloubit tak jeho znalosti, zhodnocení problematiky a navržení možných způsobů řešení spojených s preventivními opatřeními. Dále zpracování platné právní úpravy týkající se právě odpovědnosti zaměstnanců, zdokumentování, analýza a statistické zpracování konkrétních praktických situací, které ukazují na nutnost právní úpravy této části pracovněprávního odvětví. Informovat nejen zaměstnance, ale také zaměstnavatele o jejich odpovědnostních právech a povinnostech, se kterými by se mohli setkat a navrhnout prevenční opatření, která eliminují nebo alespoň snižují škody, jež by mohly vznikat na majetku zaměstnavatelů.

# 1. OBECNÁ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Úpravě pracovněprávních vztahů a odpovědnosti za škodu se v ČR věnují zejména 262/2006 Sb. Zákoník práce, který je účinný od 1. ledna 2007 a 89/2012 Sb. Nový občanský zákoník, účinný od 1. ledna 2014.

## 1.1. Zásady pracovního práva a pracovněprávní vztahy

Chceme-li uvést zásady pracovního práva v širším kontextu, jedná se samozřejmě i soukromé právo, kde hlavními zásadami jsou např. vše, co není výslovně zakázáno, je dovoleno, svoboda jedince, autonomie jeho vůle a ochrana dobré víry, jež by měla být předpokladem poctivého jednání všech zúčastněných stran.<sup>1</sup>

Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce upravuje (jak je vymezeno v § 1a) právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, právní vztahy kolektivní povahy, vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, dále upravuje některá práva a povinnosti zaměstnanců, zpracovává předpisy EU a určuje sankce za porušení režimu práce dočasně neschopného.

Galvas ve své knize definuje pracovněprávní vztahy jako „*právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností*“.<sup>2</sup>

Za základní zásady těchto vztahů je považována zvýšená ochrana zaměstnance, neboť je považován za slabší smluvní stranu, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování, zákaz diskriminace a řádný výkon práce ze strany zaměstnance.<sup>1</sup>

## 1.2. Závislá práce

Za závislou práci je dle ZP v § 2 a §3 považován takový druh práce, který je vykonáván výlučně v základním pracovněprávním vztahu, za což považujeme pracovní poměr a práce vykonávané na základě dohod mimo pracovní poměr. Dle názoru Bělíny je dominující pracovní poměr oproti dohodám práce konaným mimo pracovní poměr, neboť má v české společnosti vyšší podíl výskytu.<sup>3</sup>

Základními znaky závislé práce jsou pak osobní výkon práce zaměstnance, nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, práce vykonávaná jménem zaměstnavatele, na

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 21-22. Velké komentáře.

<sup>2</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 26

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 122

jeho zodpovědnost a dle pokynů zaměstnavatele. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat, či odměnu za práci v pracovní době.

### **1.3. Pracovněprávní vztah**

Jedná se o vztah mezi jednotlivými subjekty, který vzniká na základě účasti těchto subjektů v pracovním procesu. Mezi prvky pracovněprávních vztahů řadíme subjekt, což jsou účastníci pracovněprávních vztahů, objekt, jenž nám ukazuje cíl a chování, ke kterému subjekty směřují a obsah, což jsou práva a povinnosti, která se vážou k pracovněprávnímu vztahu.

#### **1.3.1. Členění pracovněprávních vztahů dle objektu**

Kolektivní pracovněprávní vztahy se zabývají problematikou kolektivu jako celku. Zde můžeme najít jak kolektivy zaměstnanců, tak i sdružení zaměstnavatelů. Předmětem kolektivních vztahů je pak vyjednávání o právech a povinnostech obou zmíněných stran.

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o vztahy individuální povahy mezi těmito subjekty, kde je zaměstnanec najímán za úplatu, aby vykonával práci pro zaměstnavatele. Můžeme zde rozlišovat vztahy základní, které se týkají přímo výkonu práce, dále vztahy ostatní, které jsou doplňkem pro základní a také vztahy jiné, jenž jsou upraveny jinými normami a předpisy, než pracovněprávními.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 3 - 4.

## 2. ODPOVĚDNOSTNÍ VZTAHY A PRACOVNĚPRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

Aleš Gerloch ve své knize rozeznává několik úrovní odpovědnosti. Právní odpovědnost, politickou, ústavní a morální s tím, že právní je jen jeden z druhů odpovědnosti. Odpovědnost je v právním slova smyslu součástí donucení státem, za účelem splnění povinností.

*„Typickým znakem soukromého práva tedy je, že soukromoprávní vztah nemůže převážně vzniknout bez konsenzu, má smluvní základ. V zásadě nemohou být ukládány povinnosti proti vůli druhého subjektu. Je zde tedy možnost rozsáhlé dispozitivní úpravy.“*<sup>5</sup>

Dále Gerloch ve své knize definuje právní odpovědnost jako *„zvláštní forma právního vztahu, ve kterém dochází na základě porušení primární právní povinnosti ke vzniku nové právní povinnosti sankční povahy, s cílem reparace škod způsobených tím, kdo porušil primární povinnost“*.<sup>6</sup>

### 2.1. Odpovědnost v pracovním právu

Jedná se o sekundární povinnost. Předpokladem pro odpovědnost, je porušení primární povinnosti v základním pracovněprávním vztahu. Odborná literatura tento vztah popisuje jako sankční, který má podobu relativního závazku.<sup>7</sup>

Obecná odpovědnost dopadá na případy, kdy nejsou určeny specifické podmínky, připadající na odpovědnosti zvláštní. V pracovním právu je zaměstnavatel zodpovědný za škodu v souvislosti s porušením povinností, ačkoliv jí on sám nemusel zavinit. Zaměstnavatelé se snaží přenést odpovědnost na zaměstnance prostřednictvím dohody o převzetí odpovědnosti.

Miroslav Bělina dělí pracovněprávní odpovědnost na hmotnou a jinou, než hmotnou.<sup>8</sup>

### 2.2. Odpovědnostní vztah

V tomto typu vztahu lze subjekty dělit na zaměstnance a zaměstnavatele. Objekty odpovědnostních vztahů jsou obecně chráněné zájmy, ochrana jejich narušení a případně odstranění následků. Podmínkou pro vznik odpovědnosti je tedy platný pracovněprávní vztah. Obsahem odpovědnostních vztahů jsou vzájemně upravené práva a povinnosti všech stran.

---

<sup>5</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 116.

<sup>6</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 162.

<sup>7</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2010, s. 210.

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, s. 385.

*„Právním důvodem vzniku odpovědnostního závazkového vztahu je v zásadě protiprávní úkon škůdce. V některých případech je však povinnost k náhradě škody stanovena i tehdy, když ji nepředcházelo protiprávní jednání škůdce“<sup>9</sup>.*

### **2.2.1. Zaměstnanec**

Dle ZP § 6 je za zaměstnance považována fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Nový občanský zákoník v § 34 zakazuje závislou práci nezletilých, mladších patnácti let, kteří neukončili povinnou školní docházku. S výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti.

Dále také NOZ stanovuje v § 35, že nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce, avšak dnem nástupu do práce musí být nejdříve takový, kdy již nezletilý ukončil povinnou školní docházku.

Zvláštní skupinou zaměstnanců jsou Vedoucí zaměstnanci, kteří mají alespoň jednoho podřízeného a náleží jim příplatek za vedení, avšak jejich odpovědnost za náhradu vzniklé škody je vyšší, než u běžných zaměstnanců.

### **2.2.2. Zaměstnavatel**

Dle ZP § 7 je zaměstnavatelem taková osoba, pro kterou se jiná FO zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatele můžeme členit na FO, PO a stát, jen že zastoupen organizační složkou státu.

Fyzická osoba jako zaměstnavatel dle ZP § 10 musí být způsobilá nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Jedná se o FO, které mohou být zapsané v obchodním rejstříku, podnikající na základě živnostenského oprávnění, FO podnikající na základě jiného oprávnění, provozující zemědělskou činnost nebo jinde neuvedené.<sup>10</sup>

Dle NOZ § 20 Právnícké osoby jsou organizované útvary, o kterých zákon stanoví, že mají právní osobnost nebo tuto právní osobnost zákon uzná, zákon stanovuje pouze meze uplatnění přirozených práv člověka a způsob ochrany. PO se jako zaměstnavatelé vyskytují častěji a lze

---

<sup>9</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, 1. vyd. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2012, s. 335.

<sup>10</sup> CZSO. *21 Zaměstnavatelé - fyzické osoby* [online]. [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/21\\_zamestnavatele\\_fyzicke\\_osoby\\_cz\\_icse](https://www.czso.cz/csu/czso/21_zamestnavatele_fyzicke_osoby_cz_icse)



je dělit do tří skupin a to sice na Korporace, Fundace a Ústavy. Vznikají dnem zápisu do veřejného rejstříku

Stát, jako třetí možný zaměstnavatel se v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu (dle § 21), avšak jednání za něj vykonává organizační složka, která jménem tohoto státu zaměstnance zaměstnává. Avšak stát zabezpečuje i další činnosti jako jsou kontrola nebo politiku zaměstnanosti.

### 3. ŠKODA

Znehodnocení majetku, které může být způsobeno úmyslně, či neúmyslně. Ekvivalentem škody může být majetková újma. Škodu lze dále dělit na skutečnou a jinou.

Dle Novotného lze škodu pospat jako vlastní majetkovou (materiální) újmu na jmění poškozeného. Je to tedy každá ztráta na majetku poškozeného, vzniklá v důsledku protiprávního jednání škůdce (v našem případě zaměstnance), tuto škodu lze vyčíslit, neboť se jedná o konkrétní částku, o kterou majetek poškozeného reálně snížil svou hodnotu.<sup>11</sup>

Skutečná škoda je taková, která označuje znehodnocení majetku způsobené škodou, kdy je snížena hodnota dané věci.

Jiná škoda je ušlý zisk, který vznikl v důsledku skutečné škody a poškozený tak neměl možnost majetek z určitých důvodů rozšířit.<sup>12</sup>

#### 3.1. Funkce odpovědnosti za škodu

Hlavním úkolem odpovědnosti za způsobenou škodu je ochrana majetku, která je zabezpečována prostřednictvím funkcí. Patří sem funkce preventivní, ochranná, represivní a satisfakční.<sup>13</sup>

##### 3.1.1. Preventivní funkce

Zde by se mělo jednat o spolupráci zaměstnance a zaměstnavatele, neboť je v zájmu obou stran, aby ke škodám nedocházelo buď vůbec, nebo alespoň v minimálním počtu případně rozsahu. Cílem je předcházení škodám a dodržování postupů, které negenerují možnosti vzniku škod. Dle ustanovení § 2900 NOZ je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví či na vlastnictví jiného.

##### 3.1.2. Ochranná funkce

Systém nástrojů, který chrání poškozenou stranu v případě porušení povinností druhého subjektu. Jedná se o ochranu slabší strany, která se snaží reagovat na faktickou nerovnost mezi subjekty pracovněprávního vztahu.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> NOVOTNÝ, Petr, Pavel KOUKAL a Eva ZAHOŘOVÁ. *Nový občanský zákoník*. Praha: Grada, 2014, s. 18

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 408.

<sup>13</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 210

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 4.

### 3.1.3. Represivní funkce

Jedná se o sankci či postih v důsledku nedodržení povinnosti nebo zanedbání škodné události. Postih škůdce za porušení právní povinnosti. Každý by si měl být vědom, že v případě protiprávního jednání následuje sankce či postih.<sup>15</sup>

### 3.1.4. Satisfakční funkce

Jedná se o náhradu škody poškozenému, buď ve formě uvedením do původního stavu případně finančním odškodněním. Náhrada majetkové újmy a satisfakční náhrada nemajetkové újmy. V plné výši se projevuje u odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, kde není rozsah náhrady škody nijak omezen. V případě škody způsobené zaměstnancem vůči zaměstnavateli je zde plnění omezeno, což je důsledek ochranné funkce, neboť zaměstnanec je zde považován za slabší stranu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel podstupuje vyšší riziko v souvislosti s protiprávním jednáním svých zaměstnanců.<sup>16</sup>

## 3.2. Náhrada škody

Zásadou uplatňovanou nejen v zákoníku práce, ale i dalších předpisech upravujících škody a jejich náhrady je předcházení tvorbě škod, což by měl být prioritní zájem všech zúčastněných stran. Dle Galvase se prevence jako taková dá označit za souhrn práv a povinností zaměřených na přecházení stavům, které ohrožují nebo porušují chráněná aktiva a zájmy.<sup>17</sup>

Ačkoliv jsou subjekty pracovněprávních vztahů seznámeni s právy a povinnostmi, vyplývajícími z těchto typů vztahů a snaží se provádět preventivní kroky, stále se vyskytují události, kdy nastanou škody. Zde je nutné zjistit a určit viníka, který je odpovědný za tyto nastalé škody.

Odpovědnost za škodu mohou v pracovním právu nést jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Důležité je vymezit funkce odpovědnosti, pojmy jako je škoda a zavinění.

V případě, že se jedná o kombinaci porušení odpovědnosti obou stran, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, může soud rozhodnout o omezení odpovědnosti jedné ze stran a tím také snížit plnění za vzniklou škodu, s výjimkou, kdy zaměstnanec jednal úmyslně a způsobil svým jednáním škodu zaměstnavateli.

---

<sup>15</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 211

<sup>16</sup> GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 212

<sup>17</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, 1. vyd. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2012, s. 600.

### **3.2.1. Náhrada škody na straně zaměstnavatele**

Zákoník práce v § 265 jasně definuje obecnou povinnost nahradit zaměstnavateli škodu v případech, když škoda vznikne zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům, též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Naopak zaměstnavatel nemusí nahrazovat škodu v případě vzniku škody na dopravním prostředku, kterého použil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

### **3.2.2. Náhrada škody na straně zaměstnance**

Náhrada majetkové a nemajetkové újmy, je upravena v zákoníku práce, konkrétně v obecné rovině v § 250, stanovující, že zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Rozsah této škody lze poměrně omezit, v případě, že škoda byla způsobena porušením ze strany zaměstnavatele. A vždy musí být prokázáno zavinění zaměstnance s výjimkou případů v §252, kdy zaměstnanec uzavřel „dohodu o hmotné zodpovědnosti“ a §255, jenž se váže k „dohodě o svěřených věcech“.

U náhrady škody v podobě finančních prostředků nesmí výše náhrady přesáhnout čtyř a půl násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, s výjimkou opilosti či užití návykových látek zaměstnance. V případě úmyslně způsobené škody zaměstnancem je limit náhrady neomezen a zaměstnavatel může požadovat ušlý zisk. Pokud škodu způsobí více zaměstnanců, odpovídají za ní podle míry zavinění, nikoliv společně a bez-rozdílně. Při určování škody se vychází z ceny věci před jejím poškozením. Soud může náhradu škody přiměřeně snížit.<sup>18</sup>

## **3.3. Prevenční povinnost**

Tuto problematiku upravuje ZP v § 248 a §248 (hlava I.), kde se nachází ustanovení o předcházení škodám včetně práv a povinností subjektů pracovního práva. A to konkrétně, že

---

<sup>18</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

zaměstnavatel je povinen zajišťovat takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení majetku a zdraví a je dále povinen přijmout opatření proti zjištěným závadám. Zaměstnavatel má také právo provádět kontrolu věcí v nezbytném rozsahu, které jsou vnášeny či vynášeny zaměstnanci, což znamená, že je oprávněn provádět prohlídky zaměstnanců, avšak musí samozřejmě dodržet práva na ochranu osobnosti a prohlídku vždy musí provádět FO stejného pohlaví.

Zaměstnanci jsou povinni si na pracovišti počínat tak, aby nedocházelo ke škodám (majetkovým újmám), nemajetkovým újmám a bezdůvodnému obohacení. V případě hrozící škody je zaměstnanec povinen upozornit na hrozící nebezpečí vedoucího pracovníka, případně reagovat neodkladně k odvrácení škody a zakročit proti ní, s výjimkou ohrožení sebe či jiných zaměstnanců nebo osob blízkých. V případě zjištění, že zaměstnanec nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen toto hlásit nadřízenému zaměstnanci.

### **3.4. Pojištění odpovědnosti za škodu**

Vzhledem k narůstajícímu trendu přenášení odpovědnosti na zaměstnance za způsobené škody, vzrůstá i počet pojištěných zaměstnanců, kteří přenášejí svou odpovědnost za škodu na stranu pojišťoven. Jedná se zejména o povinné ručení, pojištění škody způsobené během pracovní činnosti a pojištění odpovědnosti za škodu občana. Samozřejmě ani pojištění nekryje všechny škody způsobené škůdcem. Stejně jako zákon se staví nekompromisně ke škodám způsobeným záměrným a vědomým jednáním nebo při užití návykových látek či alkoholu, i pojišťovny tyto škody nenahrazují. Dále škody na životním prostředí, škody způsobené válečnými konflikty, vzpourami či stávkami nejsou součástí pojištění. Jsou zde jasně stanovené podmínky ve smlouvě s pojištěným (zaměstnancem), kde je stanoven rozsah náhrady škod a události, na které se tyto náhrady vztahují.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> ADAMČÍKOVÁ, Eva. Měšec.cz: Pojištění. *Pojištění odpovědnosti za škody při výkonu povolání* [online]. 2.12.2013 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pojisteni-odpovednosti-za-skody/>

## **4. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU VŮČI ZAMĚSTNAVATELI**

Dle ZP § 262 a § 263 je výši náhrady škody zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne zjištění škody a povinnosti nahrazení zaměstnancem, s výjimkou případu, kdy škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, případně škodu způsobili společně s podřízeným. V těchto případech určuje škodu ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil, což bývá zpravidla zaměstnavatel.

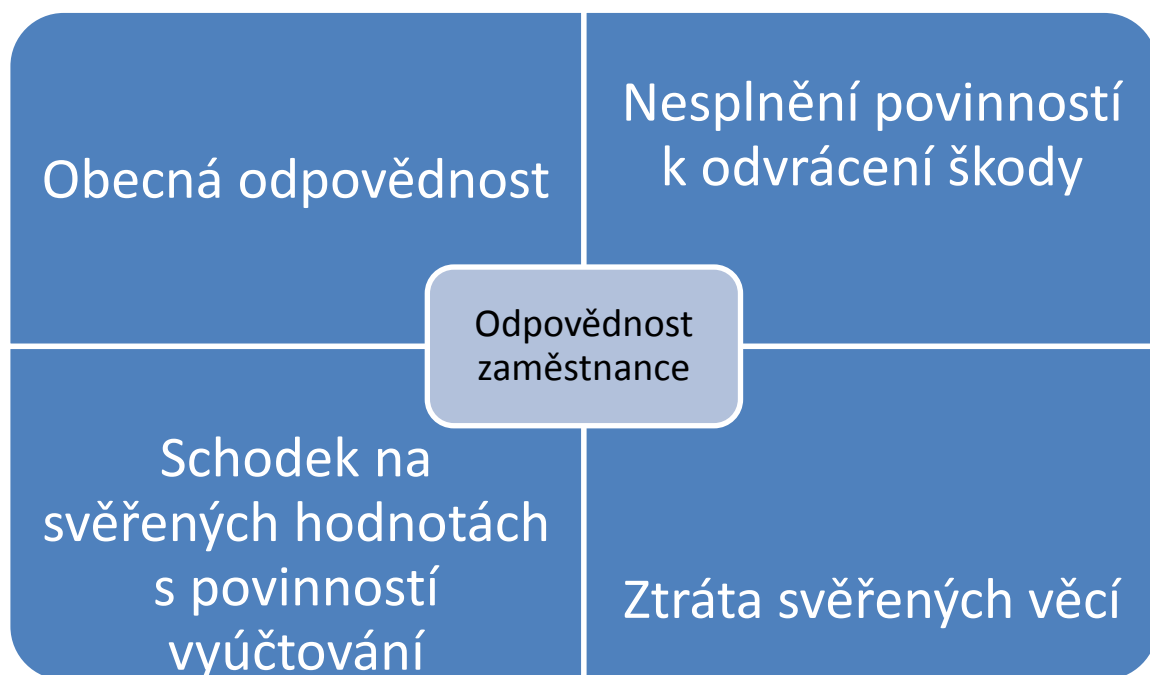
### **4.1. Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu**

*Dle ZP § 261 „Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou. Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.“*

Ujednání o požadované výši škody a orgánu o ní rozhodujícím stanovují § 262-264 ZP.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací. Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

Následující dělení odpovědnosti za škody způsobené zaměstnancem vychází ze zákoníku práce, který se zabývá dělením odpovědností do čtyř skupin.



**Obrázek 1:** Odpovědnost zaměstnance za škodu

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 4.2. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Dle ZP vzniká odpovědnost za škodu tehdy, byla-li tato škoda způsobena zaměstnancem zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s těmito úkoly. Pokud se škoda způsobená zaměstnancem nevztahuje k plnění pracovních úkolů, či přímo v souvislosti s pracovními úkoly, jedná se o občanskoprávní odpovědnost.<sup>20</sup>

Pro vznik odpovědnosti za škodu je nutné naplnit znaky, kterými jsou výše uvedené plnění pracovních úkolů či přímá souvislost s nimi, zavinění, protiprávní jednání a příčinná souvislost mezi škodou a zaviněním zaměstnance.

Důkazní břemeno v tomto případě nese zaměstnavatel, který musí prokázat zavinění škody zaměstnancem.

### 4.2.1. Zavinění

Subjektivní psychický stav osoby zaměstnance, který se dopustil protiprávního jednání. Míra odpovědnosti za takovéto jednání je vyjádřena zpravidla procentuálně k úhrnné výši

<sup>20</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. 07.06.2006 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

škody. Velikost míry odpovědnosti má vliv na požadavek plnění. Zavinění lze dělit na dvě základní formy, kterými jsou úmysl a nedbalost.<sup>21</sup>

Dle Galvase lze úmysl rozdělit na:

- „*úmysl přímý, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, a tuto škodu způsobit chtěl (dolus malus),*
- *úmysl nepřímý, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, a pro případ, že škoda nastane, s ní byl srozuměn (dolus eventualis)*“

Galvas také rozděluje i nedbalost, která může být vědomá nebo nevědomá

- „*nedbalost vědomá, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, škodu však způsobit nechtěl a bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škoda nenastane (c.levis)*
- *nedbalost nevědomá, kdy škůdce věděl, že jedná protiprávně a může způsobit škodu, ani ji způsobit nechtěl, ale vzhledem k okolnostem a svým zkušenostem a znalostem to vědět měl a mohl (culpa lata)*“<sup>22</sup>

#### **4.2.1. Protiprávní jednání**

Takové jednání, jež je svou podstatou v rozporu s právními normami či předpisy, lze jej dělit na konání či opomenutí. Jedná se o nesoulad v chování fyzické či právnické osoby s právem. Jedná se o zásadní prvek ve vztahu k odpovědnosti, protože pokud jednání není v rozporu s právními předpisy, nelze za něj vyžadovat zodpovědnost a není možné se tak domáhat náhrady škody.

V zákoníku práce můžeme nalézt situaci, kdy jednání zaměstnance zdánlivě připomíná protiprávní čin, avšak odpovědnost za škodu je zde vyloučena a to konkrétně v § 251, který stanoví, že zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a pokud si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

#### **4.2.2. Souvislost mezi škodou a zaviněním**

Jedná se zde přímo o příčinnou souvislost mezi jednáním zaměstnance (zaviněním) a nastalou škodou, což přímo definuje ZP § 250. „*Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“

<sup>21</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1059/2003

<sup>22</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, 1. vyd. Brno, Masarykova univerzita v Brně, 2012, s. 610.



Při sporu o náhradě škody je příčinná souvislost stěžním faktorem, neboť je nezbytné prokázat souvislost mezi protiprávním jednáním a škodou. Zde se nelze odkazovat na pravděpodobnost příčiny vzniku či existenci pracovněprávního vztahu, je nutné příčinu a následek přesně prokázat.<sup>23</sup>

K hodnocení příčinné souvislosti je nutné přistupovat individuálně a s přihlédnutím ke všem známým okolnostem. Nelze vycházet z pochybností či pravděpodobností při určitém jednání zaměstnance, musí být zcela zřejmá příčina a její následek.<sup>24</sup>

*„Je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z hlediska celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu“<sup>25</sup>*

### **4.3. Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

Tato část odpovědnostní problematiky je upravena v zákoníku práce a to konkrétně v §251, která ukazuje na skutečnost, kdy byla porušena oznamovací a zakročovací povinnost, jež má každý zaměstnanec vůči vedoucímu či zaměstnavateli. O porušení se jedná v případě, že zaměstnanec neupozorní na škodu, která hrozí na majetku zaměstnavatele a nijak proti této události ani dále nezakročí.

Dle prvního odstavce může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat přiměřené podílení se na náhradě škody, v případě, že zaměstnanec tuto škodu nenahlásil či proti ní nezakročil, v případě, že nelze škodu nahradit jinak. S tím zároveň souvisí i ustanovení v § 266 upravující nemožnost zproštění se odpovědnosti na straně zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody hrozící tomuto zaměstnavateli, nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, v případě, že zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal. Pokud 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 si počínal způsobem přiměřeným vzhledem k okolnostem.

Pro vznik této odpovědnosti uvádí Bělina nutné podmínky ve své literatuře a to sice:

*„Předpokladem této odpovědnosti je:*

<sup>23</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 1 Cz 59/90

<sup>24</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976)

<sup>25</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2011

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu, popřípadě proti ní zakročit,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti resp. skutečnost, že splněním prevenční povinnosti by bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,
- zavinění zaměstnance, které musí být alespoň ve formě vědomé nedbalosti, pokud by se jednalo pouze o nevědomou nedbalost, odpovědnost za škodu by nevznikla,
- skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak (např. přímý škůdce nebyl zjištěn, popřípadě vzhledem k omezené odpovědnosti přímý škůdce neuhradil celou skutečnou škodu).<sup>26</sup>

Dle §258 zákoníku práce maximální výše náhrady za tento typ škody nesmí přesáhnout trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

#### **4.4. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), nebo také hmotnou odpovědnost, jak je někdy postaru nazývána, zákoník práce obecně upravuje v § 252-254. Znamená to, že zaměstnanec je zodpovědný za vzniklý schodek na hodnotách k vyúčtování, které mu svěřil zaměstnavatel, jimiž mohou být ceniny, hotovost, zboží, materiál či jiný oběžný majetek zaměstnavatele. Tato dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být uzavřena se zaměstnancem nejdříve v den, kdy zaměstnanec dovrší 18 let věku, musí mít písemnou formu a nesmí být uzavřena zástupcem zaměstnance v případě jeho omezení na svéprávnosti.

Zaměstnavatel touto dohodou o odpovědnosti na schodku brání svůj majetek, proto je dnes uzavírání těchto dohod běžnou praxí v pracovněprávní rovině. Schodkem rozumíme záporný rozdíl mezi skutečným stavem oběžných aktiv a stavem evidovaným (účetním).

Dohoda o odpovědnosti může být individuální povahy (s jedním zaměstnancem) nebo může mít povahu společnou (uzavřená se všemi zaměstnanci), což má za následek odpovědnost všech zaměstnanců za vzniklý schodek. Zaměstnanec odpovídá za vzniklou škodu v plné výši, neboť se má za to, že schodek na základě dohody o odpovědnosti zavinil právě on.

---

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, s. 408-410.

Tuto dohodu nelze uzavřít mimo pracovní poměr a tak vzniká a zaniká společně s pracovním poměrem zaměstnance, případně odstoupením od této dohody (při převedení na jinou práci, pracoviště nebo neodstranění závady zaměstnavatelem). Soud může náhradu škody snížit, pokud tak uzná za vhodné.<sup>27</sup>

ZP stanoví, že dle § 252 odstavce 5 se může zaměstnanec zprostit náhrady části či celé škody v případě, že prokázání vzniku nesouvisí s jeho zaviněním, zejména že mu zaměstnavatel zamezil nakládat s těmito svěřenými hodnotami.

#### **4.5. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí**

Zákoník práce dále stanoví v § 255, že odpovědnost za ztrátu ochranných pracovních prostředků, nástrojů a jiných podobných věcí nese zaměstnanec, kterému tyto věci byly svěřeny vůči písemnému potvrzení. Rozdíl oproti odpovědnosti za schodek je ten, že „svěřená věc“ má být zaměstnavateli navrácena a týká se konkrétně určené věci. Tato odpovědnost je dále dělena do dvou skupin a to sice částkou 50.000,-Kč. Věc je třeba přesně a určitě označit, neboť je důležité tuto svěřenou věc v případě potřeby přesně identifikovat, aby tak nedocházelo k záměně za věc jinou. Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu jsou v tomto případě stejné jako u odpovědnosti za schodek.

V případě svření věcí do hodnoty padesáti tisíc korun zaměstnavatelem zaměstnanci se jedná o jednostranné jednání (podpis) zaměstnance, který přebírá svěřené věci od zaměstnavatele. Na základě písemného potvrzení tohoto typu nelze zaměstnanci svěřit hodnotné vybavení kanceláře, inventář pracoviště či služební automobil. Na tento jednostranný úkon se běžně svěřují zaměstnanci nástroje, pracovní pomůcky a jiné vybavení podobného charakteru, což by měl být takový typ věci, který je zaměstnanec schopen chránit před ztrátou i v době nepřítomnosti na pracovišti.

U věcí přesahujících hodnotu 50.000,-Kč je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, což zahrnuje i faktické převzetí a navrácení věci zaměstnancem. Zaměstnanec musí dosahovat věku alespoň 18 let věku, aby mohl být účastníkem dohody o odpovědnosti. Zásadní rozdíl je takový, že tento právní úkon je dvoustranné jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnavatel je povinen zajistit takové podmínky, jenž ochrání tyto věci (např. uzamykatelnou skříňku). Pokud zaměstnavatel nevytvoří podmínky pro ochranu svěřených věcí, má zaměstnanec právo od dohody o odpovědnosti neprodleně odstoupit.

---

<sup>27</sup>BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2012, s. 411-412.

## **5. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je velmi široká oblast zasahující do mnoha oborů, kde jejím hlavním cílem je vytvoření souboru pravidel, které mají za úkol omezit působení negativních sil a osoby chránit před silami působícími negativně při pracovních procesech. Tato pravidla by měla chránit nejen před vznikem škod a pracovních úrazů, ale i před dlouhodobými vlivy, jež by mohly mít následek až po určité době.<sup>28</sup>

Předpisy a pravidla v ČR doznaly největších změn ve chvíli, kdy naše země vstoupila 1. května 2004 do Evropské Unie a bylo nutné tak implementovat principy a předpisy vyšších řádů do našeho právního systému. Vstup do EU a převzetí a implementace některých norem je považováno za krok kupředu, neboť se pozornost přesunula od kompenzací za škody způsobené při nedodržování BOZP k prevenci předcházení těmto událostem. Zaměstnanci se tak stali velmi významným, ne-li nejdůležitějším činitelem při vytváření, dodržování a správě celého systému BOZP.

### **5.1. Právní úprava BOZP platná v ČR**

V ČR existuje mnoho právních předpisů upravujících právě Bezpečnost a ochranu zdraví při práci, přičemž se této problematice dotýká i Listina základních práv a svobod, která deklaruje práva zaměstnanců a jejich ochranu zdraví. Dbá také na zvýšenou ochranu zdraví při práci, stanovuje nutnost existence zvláštních podmínek pro skupiny, jež by mohly být před zákonem znevýhodněny, jako jsou ženy, mladiství, ale i zdravotně postižení.

Mezi základní předpisy upravující problematiku BOZP v ČR patří zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví; zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek při bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

### **5.2. Důvod existence BOZP**

Jedním z hlavních a nejdůležitějších důvodů pro zavedení systému je zejména ochrana zdraví všech osob, které se pohybují v pracovním prostředí, ať už se jedná přímo o zaměstnance podniku nebo o další osoby působící a vstupující na pracoviště. Hlavním cílem

---

<sup>28</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 15

je tedy fungování BOZP v reálných situacích, které by vedlo ke snížení počtu pracovních úrazů nebo poškození zdraví.

Zájem zaměstnavatele pro zavedení a dodržování norem BOZP by neměl být pouze „nutným zlem“, ale tento systém by měl také napomáhat k zvyšování produktivity práce a snížení nákladů na kompenzace vzniklé v souvislosti s poškozením zdraví.<sup>29</sup>

Základní úprava a principy BOZP se nachází v zákoníku práce (262/2006 Sb.). Za stěžejní princip je považována prevenční činnost, která se dá popsat dle § 101 ZP jako povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při výkonu práce a výkony s tím souvisejícími, ale i ochranu dalších osob nacházejících se na pracovišti s vědomím zaměstnavatele. Náklady na ochranu zdraví a bezpečnost nesmí zaměstnavatel jakkoliv přenášet na zaměstnance.

### **5.3. Prevence rizik**

Prevence nebo také předcházení rizikům je povinnost zaměstnavatele vycházející z právních a ostatních předpisů udělat vše pro to, aby k událostem negativního charakteru nedocházelo vůbec nebo aby alespoň propukaly v co nejmenší možné míře. Zákoník práce zde určuje zaměstnavateli povinnost aktivně vyhledávat a odstraňovat nebezpečí hrozící při práci a zároveň tato nebezpečí odstraňovat a předcházet tvorbě nových rizik. V souvislosti s vyhledáváním rizik je nutné provádět opatření, která vedou k odstraňování či minimalizaci dopadů a zlepšují tak pracovní podmínky. Součástí prevence je také pravidelná kontrola úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti, kam spadá například i vybavení pracovišť či stavy pracovních a výrobních prostředků.

V případě, že není možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit, určuje ZP § 104 povinnost zaměstnavateli poskytnout zaměstnancům ochranné pracovní prostředky, jež jsou schopny chránit zaměstnance, nebrání jim ve výkonu práce, splňují požadavky zvláštních předpisů a neohrožují je na jejich zdraví. Zaměstnavatel je zodpovědný za stav těchto prostředků, avšak má také pravomoc kontrolovat jejich používání. Na základě druhu vykonávané práce náleží tyto prostředky individuální ochrany zaměstnancům bezplatně a nelze je nahradit ze strany zaměstnavatele finančním plněním.

---

<sup>29</sup> VALA, J. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2016, s. 25

## **5.4. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP**

Ustanovení ZP § 103 obsahuje výčet povinností zaměstnavatele, které je povinen splnit v souvislosti s dodržováním norem BOZP v podniku. Jedná se o to, aby zaměstnavatel nepřipustil výkon zakázané práce nebo práce, které jsou nad schopnosti a zdravotní způsobilost zaměstnance, informovat zaměstnance o kategorii práce, kterou vykonává, zajistit poskytnutí pracovnělékařských služeb včetně očkování a prohlídek, které je nutné absolvovat pro výkon související s prací, nahrazovat jim případné ztráty na výdělku související s těmito pracovnělékařskými úkony. Dále se jedná o školení a informovanost všech osob nacházejících se na pracovišti o pokynech souvisejících s BOZP, seznámení s riziky a s opatřeními na jejich ochranu. Zaměstnavatel dále zajišťuje dodržování zákazu kouření na pracovištích, první pomoc pro zaměstnance, umožňuje nahlížet do osobní evidence v souvislosti s BOZP. Jestliže je zde možnost ohrožení plodu v těle matky rizikovými faktory, je nutné o tom informovat všechny zaměstnankyně těhotné nebo kojící do devátého měsíce po porodu a informovat je o možnosti snížení fyzické a psychické únavy spojené s vykonávanou prací, aby nedošlo k poškození bezpečí dítěte a upravovat jim tak podmínky pro jejich práci. Zaměstnanci se zdravotním postižením mají právo na úpravu pracovních podmínek, pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaučení a zvyšování kvalifikace při výkonu pravidelného zaměstnání. Je nutné, aby zaměstnavatel nepoužíval způsob odměňování směřující zaměstnance k zvýšenému nebezpečí újm na zdraví a ohrožení jejich zdraví.

Zaměstnavatel je také povinen školit a informovat zaměstnance o předpisech BOZP a ostatních právních předpisech týkajících se vykonávané práce, které doplňují odborné znalosti a předpoklady zaměstnancům a jsou nezbytné pro výkon práce. Školení je nutné zajistit i v případech, kdy je zavedena nová technologie, pracovní postupy nebo pracovní prostředky nebo v případě, že změny související se změnou pracovního zařazení či druhu práce mají podstatný vliv na BOZP. Četnost a obsah školení určuje zaměstnavatel v závislosti na nastalých změnách a je nutné vést o provedení školení dokumentaci, v případě nutnosti je třeba školení opakovat.

### **5.4.1. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Nejprve je nutné upřesnit, v jakých případech se jedná o pracovní úraz a v jakých se již o něj nejedná, což definuje ZP § 271k který říká, že se jedná o poškození zdraví nebo smrt zaměstnance došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným

způsobem působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, případně pro plnění těchto úkolů. O pracovní úraz se nejedná v případě, že se zaměstnanci přihodil na cestě do práce nebo zpět. Za nemoc z povolání můžeme považovat pouze takovou nemoc, která je uvedena ve zvláštním právním předpisu.

Zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu zaměstnance za jeho účasti, pokud mu to zdravotní stav dovolí, svědků a případně odborové organizace a zástupce BOZP a neměnit stav místa úrazu do doby objasnění příčin, pokud není zřejmý vážný důvod k takovému jednání. Zaměstnanec jiného zaměstnavatele svůj pracovní úraz na daném pracovišti řeší se svým zaměstnavatelem za stejných podmínek.

Zaměstnavatel je povinen dle § 105 ZP vést knihu úrazů a evidenci o všech úrazech, nezávisle na nezpůsobené či krátkodobé (3 dny) pracovní neschopnosti a vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci ke zraněním přesahujícím rekonvalescenci tří dnů nebo o úmrtí zaměstnance, kdy jedno vyhotovení náleží zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům v případě úmrtí. Zákon ukládá povinnost ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným institucím a orgánům, také je nutné přijímat opatření proti opakování úrazů a vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání vzniklá na jeho pracovištích a uplatní tak opatření k odstranění nebo minimalizaci rizikových faktorů vyvolávajících ohrožení nemocemi z povolání. Způsob vedení evidencí, ohlašování, vyhotovování a zasílání záznamů, ohlašovacích institucí, vzory záznamů a rozhodnutí, co je pracovním úrazem stanoví nařízení vlády.

## **5.5. Práva a povinnosti zaměstnance v oblasti BOZP**

Problematika práv a povinností zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je upravena zejména v ZP § 106, kde zákon stanovuje několik běžných situací, ve kterých se zaměstnanec v podniku nachází a má právo na jejich participaci případně jejich odmítnutí v jeho zájmu. Práva zaměstnanců se vztahují k zajištění BOZP, informovanosti v této oblasti a na ochranu před riziky. V případě rizik, která mohou mít negativní důsledky na zdraví či životy osob, jsou zaměstnanci oprávněni odmítnout takový výkon práce a není možné je za toto jakkoliv stíhat za nesplnění povinností. Zaměstnanec má dále právo spolupodílet se na vytváření takových opatření, jež jej neohrožují a tvoří bezpečné a zdraví prospěšné podmínky pro práci.

Zaměstnanci jsou povinni dbát na zdraví a bezpečnost své i zdraví a bezpečnost ostatních osob, kterých se týká přímo jejich jednání nebo naopak nejednání, dále musí znát povinnosti, alespoň základní, které vyplývají z norem, předpisů a požadavků zaměstnavatele pro nutnost zajištění BOZP. Zaměstnanci se musí povinně účastnit školení zaměřených na BOZP zajišťovaných zaměstnavatelem, který může ověřit jejich znalosti, dále se zaměstnanci povinně podrobují pracovnělékařským prohlídkám, očkováním nebo vyšetřením, jež stanovují zvláštní předpisy. Mezi další povinnosti patří i dodržování předpisů a pracovních postupů, včetně plnění pokynů zaměstnavatele, používání pracovních a jiných prostředků pro ochranu svou i ostatních a chovat se tak, aby jejich činnost nepřekračovala zásady bezpečnosti na pracovišti.

Je nutné, aby zaměstnanci při zjištění závad či nedostatků na pracovišti oznámili tyto skutečnosti nadřízenému a nebyla tak narušena bezpečnost nebo zdraví osob nacházejících se na pracovišti, případně se zamezilo poruchám technických zařízení a ochranných systémů. Dle druhu vykonávané práce se zaměstnanci musí účastnit do výše svých schopností na odstranění nedostatků zjištěných při kontrolách.

Mezi povinnosti zaměstnanců patří dále i nepožívat alkoholické nápoje či jiné návykové látky v pracovní době, ať už na pracovišti či mimo něj, s výjimkou požívání alkoholických nápojů v prostorách s nepříznivými mikroklimatickými podmínkami, avšak se toto týká pouze piva se sníženým obsahem alkoholu a u zaměstnavatelů, kde je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel může prostřednictvím vedoucího zaměstnance podrobit jiného zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Také zaměstnanci mají povinnosti nevstupovat pod vlivem těchto látek na pracoviště a nekouřit tam, kde jsou tomuto negativnímu účinku vystaveny osoby nekouřící.

V případě nastání pracovního úrazu je zaměstnanec povinen bezodkladně oznámit tuto situaci svému nadřízenému, pokud mu tak jeho zdravotní stav dovolí, nebo nahlásit pracovní úraz jiného zaměstnance, či jiné osoby, jehož byl svědkem a je nutné, aby spolupracoval a pomohl objasnit příčiny těchto negativních vlivů.

## **5.6. Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP**

Otázky řešení BOZP by měly být společným zájmem všech zúčastněných stran, ať už přímo zaměstnavatelů a zaměstnanců nebo jejich zástupců, dle § 276 ZP mají zaměstnanci (či jejich zástupci) právo na informace a projednání, a to vzhledem k úrovni řešeného předmětu, což znamená, že řešení a opatření učiněná v oblasti BOZP by měla být stanovena společně a

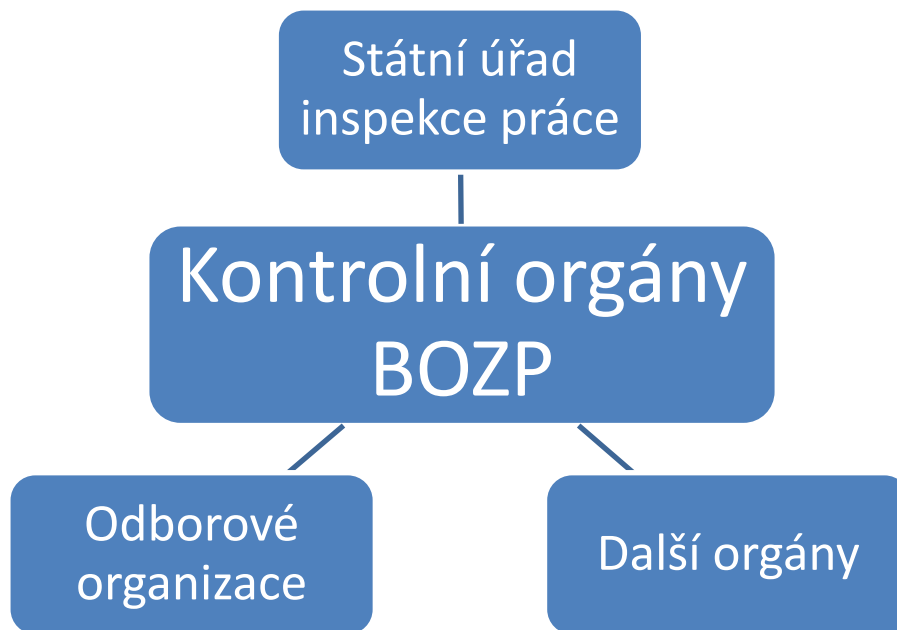


tím pádem i snáze akceptovatelná všemi. Dle § 108 ZP zaměstnanci (pokud existují odborové organizace a zástupci pro oblast BOZP) nesmí být z jednání o BOZP a řešení dalších souvisejících otázek vynecháni, nebo musí být o takovém jednání alespoň informováni, přičemž mají právo podat své informace, návrhy a připomínky k opatřením, jež se týkají bezpečnostní oblasti, odstraňování či omezování rizik a ochrany zdraví při práci. Tato jednání by měla vést k podstatným opatřením, která se týkají BOZP, vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření proti těmto rizikům, zařazení prací do kategorií, výkon práce v kontrolovaných pásmech, školení zaměstnanců v právních a ostatních předpisech a určení způsobilostí, které jsou nutné pro výkon práce dle zákona. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance či jejich zástupce informovat o zásadách určených pro první pomoc, zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru, Policie ČR a změnách podstatně ovlivňujících BOZP.

Zástupci zaměstnanců či přímo oni jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a odborně způsobilými FO v oblasti prevenci rizik a o zajištění podmínek pro BOZP, tak aby bylo možné zajistit pracovní prostředí bezpečné a neohrožující a plnit povinnosti stanovené zvláštními předpisy podléhající kontrole. Zaměstnavatel organizuje alespoň jednou ročně prověrky týkající se BOZP na všech pracovištích a má za úkol odstraňovat nalezené nedostatky, zajišťuje také školení umožňující řádný výkon pracovních funkcí a spravuje dokumentaci a právní předpisy nutné pro tyto úkony.

## **5.7. Kontrolní orgány nad BOZP**

Kontrolu a dozor nad dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dodržují nejen státní instituce, které jsou zastoupeny Státním úřadem inspekce práce, ale proto, že směrnice a normy BOZP jsou často upraveny mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, dohlíží na jejich dodržování právě sami odborové organizace zastupující zájmy zaměstnanců. Dalšími orgány kontroly, které dozorují a kontrolují dodržování BOZP mohou být například Český báňský úřad, orgány ochrany veřejného zdraví, Hasičský záchranný sbor ČR a jiné.



**Obrázek 2:** Kontrolní orgány dohlížející na dodržování BOZP v ČR

*Zdroj: vlastní zpracování*

### **5.7.1. Státní odborný dozor nad dodržováním BOZP**

Státní úřad inspekce práce je řízen a koordinován Ministerstvem práce a sociálních věcí a jeho správními úřady jsou oblastní inspektoráty práce dohlížející na činnost ve svěřeném územním celku. Jedná se o kontrolní orgán ČR, který může předkládat legislativní opatření vycházející z výsledku jeho činnosti, také poskytuje bezúplatně informace a poradenskou činnost v oblasti týkající se pracovněprávních vztahů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákon č. 251/2005 Sb. stanoví, které předpisy spadají pod kontrolu tohoto úřadu, jsou to například právní předpisy pro zajištění bezpečnosti práce, práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů týkající se oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví osob.

### **5.7.2. Odborové organizace jako kontrola dodržování BOZP**

Jak stanovuje ZP § 321, odborové organizace dbají dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a právních předpisů týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ostatních právních předpisů pracovněprávní povahy. Tyto organizace mají právo vykonávat dozor a kontrolu nad bezpečností a ochrany zdraví u jednotlivých zaměstnavatelů a ti jsou povinni jim v těchto úkonech neznemožňovat kontrolní činnost jako je prověření péče o BOZP a vytváření podmínek pro zdraví neohrožující práci, zajištění kontroly hospodaření s individuálními pracovními prostředky, kontrola, zda zaměstnavatel vyšetřuje pracovní úrazy, umožňuje zjišťování příčin těchto událostí a umožňuje participovat na jednáních a

otázkách týkajících se BOZP. Náklady vznikající kontrolou nad bezpečností a ochranou zdraví včetně školení inspektorů pověřených kontrolami hradí stát po dohodě s odborovou organizací.

### **5.7.3. Další orgány kontroly BOZP**

Dalšími orgány provádějícími dohled a kontrolu nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v organizacích mohou být např. Státní odborný dozor nad bezpečností vyhrazených technických zařízení tedy Institut technické inspekce, Český báňský úřad zaměřující se zejména na podmínky v oblasti bezpečnosti konkrétně požární ochrany, orgány ochrany veřejného zdraví nebo další orgány, které se specializují podle odvětví, ve kterém daný podnik působí, jako jsou drážní správní úřady a Drážní inspekce, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Ministerstvo zdravotnictví a krajské hygienické stanice, jenž za svůj zájem považují zejména ochranu veřejného zdraví.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Co inspekce práce nesmí. *BOZPinfo.cz* [online]. 2007 [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/co-inspekce-prace-neresi>

## **6. ANALÝZA ŠKOD ZPŮSOBENÝCH ZAMĚSTNANCI VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI**

Mezi nejdůležitější kroky při analyzování současného stavu pracoviště patřilo rozdělení odpovědností zaměstnanců a tím i možných škod do skupin týkající se tohoto konkrétního podniku. Škody byly rozděleny tak, aby se u každé konkrétní dala posoudit vážnost nedostatků a navrhnout opatření vhodné pro prevenci. Analýza nebezpečí vzniku škod a opatření se týká veškerých škod způsobených za období od roku 2012 do roku 2016.

### **6.1. Charakteristika společnosti**

Pro svou závěrečnou práci jsem si vybral síť trafik a tabákových prodejen ve Středočeském kraji, neboť zde vzniká více druhů odpovědností, které přijímá zaměstnanec od zaměstnavatele a tím i více škod, náhrad škod a škodných událostí, na které se ve své závěrečné práci zaměřuji.

Firma působí na trhu od roku 2009 a jejím sídlem je Brno, pobočky jsou rozesety po celém Středočeském kraji a jejich aktuální počet je sedm. Základní činností společnosti jsou zprostředkování výroby, obchodu a služeb neuvedených v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, velkoobchod a maloobchod. Hlavními aktivitami jsou prodej tiskovin, výherních losů a tabáku, zprostředkování služeb pro sázkové společnosti a zajištění velkoobchodu a maloobchodu se zásobami a zbožím.

Společnost má jediného jednatele, který vede celou firmu v kooperaci se svými zástupci pro jednotlivé pobočky. Personální činnost, činnosti týkající se vedení společnosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťuje jednatel, jenž zároveň sleduje a hlídá dodržování platné legislativy ve všech pobočkách. Ve společnosti nejsou zaměstnanci zastoupeni žádnou odborovou organizací. Jednou ročně se ke kontrole průběhu inventury a účetních úkonů využívá služeb nezávislého auditora dohlížejícího na správný průběh inventarizace zboží a ostatního majetku společnosti.

Školení BOZP a přeškolení pracovníků probíhá na několika stupních. Prvním stupněm je školení vedoucích pracovníků, dále instruktáže nově příchozích zaměstnanců, pravidelné školení a přeškolení BOZP a PO, praktický výcvik na pracovištích i mimo ně včetně instruktáží. Společnost také zajišťuje lékařské zdravotní prohlídky, které jsou zaměstnanci povinni absolvovat při vstupu do zaměstnání, a také preventivní prohlídky, jež jsou prováděny každých pět let. V případě, že by došlo k pracovnímu úrazu, má každý vedoucí pracovník

knihu úrazů, kde eviduje všechny úrazy při výkonu práce či s výkonem práce související. Zaměstnanec má povinnost takový stav neprodleně nahlásit svému vedoucímu (s výjimkou stavu, kdy mu to jeho zdravotní stav nedovoluje). Společnost zatím nezaznamenala žádné závažné pracovní úrazy.

Mezi nejdůležitější kroky při analyzování současného stavu pracoviště patřilo rozdělení odpovědností zaměstnanců a tím i možných škod do skupin týkající se tohoto konkrétního podniku. Škody byly rozděleny tak, aby se u každé konkrétní dala posoudit vážnost nedostatků a navrhnout opatření vhodné pro prevenci. Analýza nebezpečí vzniku škod a opatření se týká veškerých škod způsobených za období od roku 2012 do roku 2016.

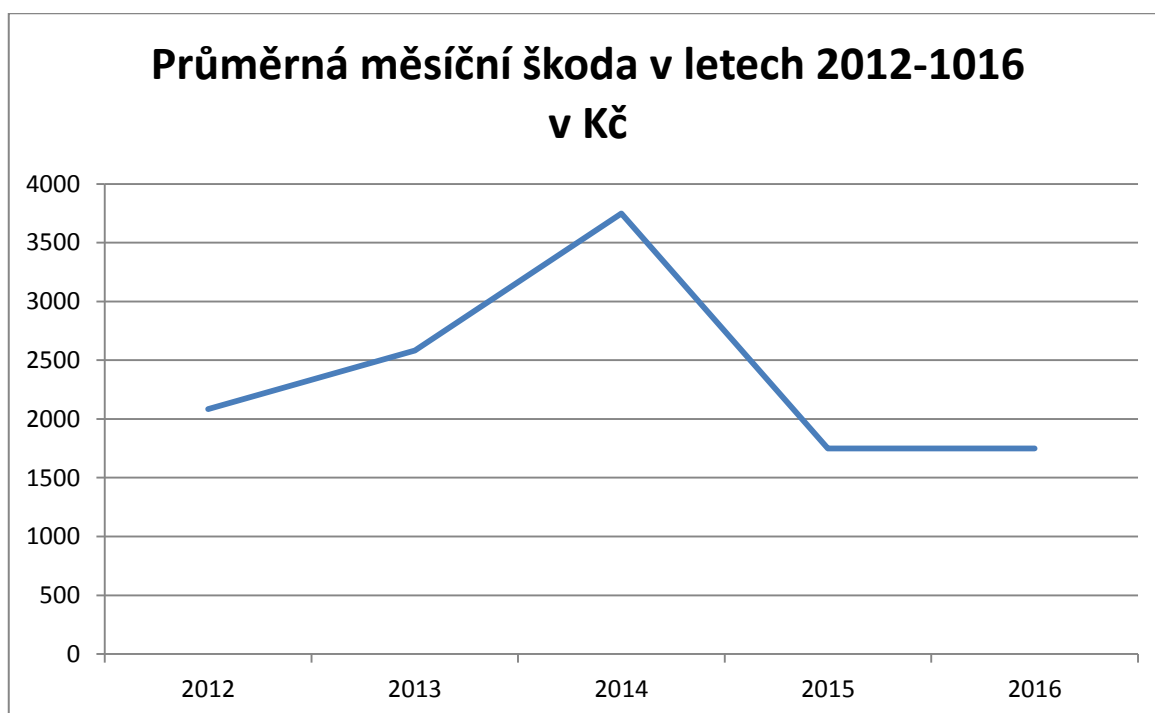
## 6.2. Škody na zboží a zásobách

Po konzultaci se zástupcem jednatele společnosti bylo objasněno, že škody na zboží a zásobách jsou často způsobeny protiprávním jednáním zákazníků. Dle interní dokumentace a zkušeností vedoucích zaměstnanců se škody způsobené přímo zaměstnanci v této oblasti pohybují maximálně na hranici 10%, zbytek připadá na drobné krádeže, kterých se dopouští zákazníci prodejen.

**Tabulka 1:** Škody na zboží a zásobách ve sledovaném období 2012-2016

<b>Rok</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Celková výše škod na zboží a zásobách v tis. Kč</b>	25	31	45	21	21
<b>Škody způsobené zaměstnanci v Kč (10%)</b>	2500	3100	4500	2100	2100
<b>Průměrná měsíční škoda v Kč</b>	2083,3	2583,3	3750	1750	1750

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 3:** Graf zobrazující průměrné měsíční škody za období 2012-2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

Podle dat v tabulce a obrázku je zřejmé, že škody měli až do roku 2014 vzestupnou tendenci, proto zřizovatel sítě prodejen v roce 2014 částečně zabezpečil každou prodejnu uzamykatelnými vitrínami, do kterých umístil zboží vyšší hodnoty, aby tak předešel jeho krádežím.

### **6.2.1. Doporučení na základě analýzy škod a prostorů prodejen**

Vzhledem k již nastalým opatřením ze strany zřizovatele prodejen a možnosti osobní analýzy prostor bych dále doporučil nainstalovat do prodejen kameru, která by snímala vnitřní prostor prodejny v jejím celém rozsahu, aby ze záběrů pořízených bylo zcela zřejmé, zda se zákazník v obchodě dopouští protiprávního jednání. Také bych považoval za vhodné nainstalovat jednu kameru přímo proti vchodovým dveřím, aby se zde dal případný pachatel přestupku identifikovat a záznam tak poskytl dostatečně kvalitní záběry pro případné orgány vyšetřující přestupkové či trestní jednání. Tato opatření však neřeší onu deseti procentní škodu způsobenou zaměstnanci.

Za účelem minimalizace škod způsobených v tomto úseku zaměstnanci si zřizovatel nevytvořil zatím žádná preventivní opatření, která by odrazovala jeho zaměstnance od drobných krádeží neregistrovaných výrobků (tabák, tiskoviny). Dle názoru zástupce jednatele

jsou tyto krádeže málo časté nebo nemají takovou hodnotu, jež by firmu nutila k opatřením proti tomuto druhu jednání.

Podle mého názoru by bylo vhodné sledovat vývoj škod častěji, než jednou za rok a dělat inventuru zásob a zboží častěji. Rok považuji za velmi dlouhé období, kdy se může na jedné pozici vyměnit i několik zaměstnanců a viníka škody už se tak vůbec nemusí podařit dohledat. V případě častějšího sledování těchto komodit by bylo podle mého názoru vhodné zaměstnance motivovat tzv. „dohodou o odpovědnosti“, nebo jak je nazývána po staru „hmotnou odpovědností“, protože ačkoliv se velikost škod za poslední sledovaná období zmenšila, stále se pohybuje v řádech tisíců za měsíc a myslím si, že by tato dohoda jednak snížila počet krádeží způsobených přímo zaměstnanci, tak by i zároveň motivovala zaměstnance nebýt lhostejní k drobným krádežím zákazníků a více sledovat dění v prodejnách. Samozřejmě by se v „dohodě o odpovědnosti“ nejednalo o úhradu všech ztrát způsobených schodky na zboží a zásobách, ale musela by se zde nastavit přijatelná hranice jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

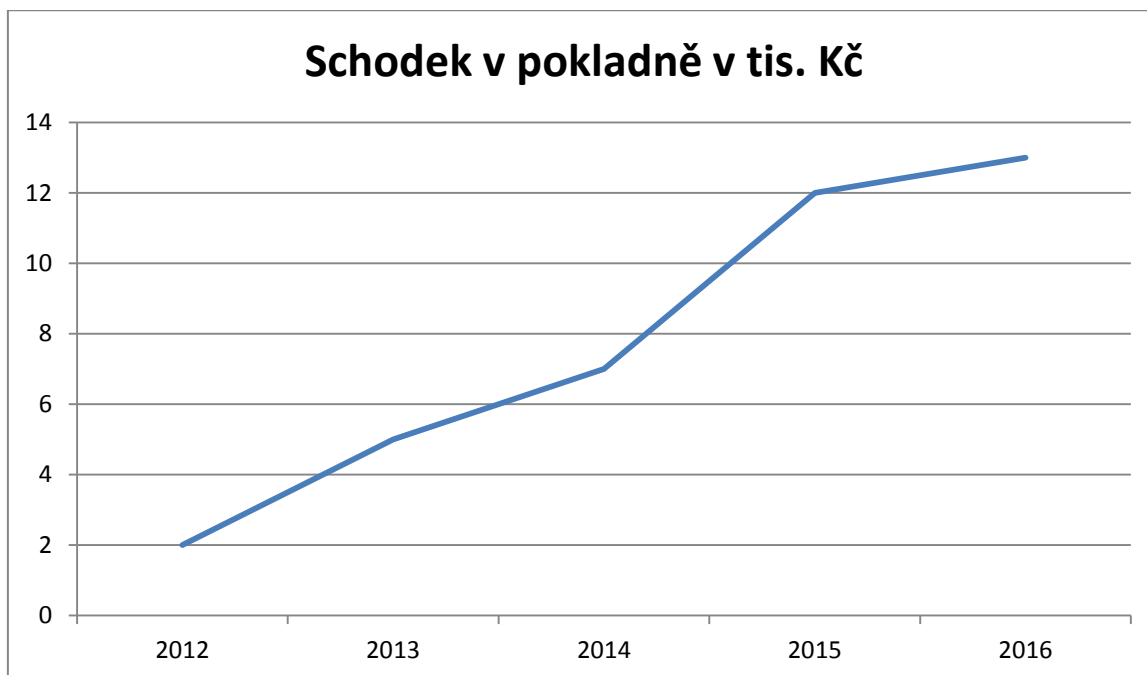
### 6.3. Škody na finančním majetku

Zaměstnanci mají uzavřenou dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a to konkrétně hotovosti, což umožňuje zaměstnavateli vymáhat schodky v pokladně, které vznikly při plnění pracovních povinností. Každý den probíhá sčítání tržeb bezprostředně po uzavření pobočky, kdy fyzický přístup do pokladny má pouze jedna pokladní na pobočce pomocí hesla, tudíž se nemůže stát, že by za škodu na finančním majetku byl odpovědný jiný prodavač. Nadřízený pracovník má vlastní pokladnu, kterou v případě nepřítomnosti či přestávky v práci pokladníka disponuje a není tak možné, aby se odpovědnost přenášela na jinou osobu či nebylo jasné, kdo schodek zavinil.

**Tabulka 2:** Velikost schodku na finančním majetku v období 2012-2016

<b>Rok</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Schodek v pokladně v tis. Kč</b>	2	5	7	12	13

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 4:** Graf zobrazující velikost schodku ve sledovaném období 2012-2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

Jak můžeme vidět na Obr. 4, schodky v pokladně se každým rokem zvyšují. Tento nárůst má hlavní dvě příčiny. První příčinou je růst počtu poboček, tudíž je zde vyšší pravděpodobnost chyby a také se zde sčítá více schodků z většího počtu poboček dohromady, než v předešlých letech. Druhou příčinou je to, že v dnešní době vzhledem ke stále rostoucí ekonomice a špatné situaci na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů je stále složitější pro společnost sehnat kvalifikované pracovníky, kteří by plně ovládali práci s elektronickou pokladnou a soustředili se na výkon práce jako takové. Tyto důvody byly shledány nejvýznamnějšími v otázce, proč se celková roční hodnota schodků v pokladnách ve sledovaném období, zvyšuje.

Dle vyjádření nadřízených pracovníků je zde určitá cyklicita, co se týče těchto schodků a mank na peněžních jednotkách. Jak bylo zjištěno, tyto skutečnosti se nejčastěji objevují v případě, je-li pokladní abnormálně vytížen a špatně vrátí peníze nebo v případě, že se v rychlosti přepočítá, což má za následek, že zaznamenaná denní tržba v elektronické pokladně nesouhlasí s fyzickou hotovostí.

Je nutno podotknout, že i přes nárůst sumy schodků v prodejnách jsou všechna tyto manka na základě „dohody o odpovědnosti“ uhrazena zaměstnanci, kteří na sebe při podpisu dohody převzali zodpovědnost za svěřenou hotovost a vzhledem k systému, jenž existuje ve firmě, o nakládání s finančními prostředky, je tak okamžitě určeno zavinění konkrétního pracovníka.



### **6.3.1. Návrh opatření proti vytíženosti pokladní**

Myslím si, že je přirozené, že se lidi shlukují v prodejnách v určitý čas a může se tak stát, že je pokladník například hodinu plně vytížen a v tento moment je náchylnější k chybám, které mohou vést ke schodku v pokladně. Podle mého názoru by bylo vhodné, umožnit vedoucímu zaměstnanci v těchto zmiňovaných momentech, aby vypomohl pokladnímu, jednak mu tím ulehčil práci a také minimalizoval možnost přetížení zaměstnance, které by mohlo vyústit v chybu při přijímání či vydávání peněz.

Bohužel prodejny na toto nejsou momentálně připraveny a není možné zapojit více, než jednoho prodavače - pokladního, neboť je zde pouze jedna pokladna, na které nemůže pracovat více lidí najednou, pouze je možné se na této pokladně střídat. Po konzultaci se zástupcem jednatele jsem dostal odpověď, že toto řešení by bylo příliš nákladné, a proto se momentálně nedá tento problém efektivně vyřešit ke spokojenosti všech zúčastněných stran. Důležité je, že vedení společnosti o tomto problému ví a snaží se hledat různé varianty řešení, protože nejde jen o spokojenost zaměstnanců, ale také o spokojenost zákazníka, který by v tu chvíli strávil ve frontě jen polovinu času, což by mohlo přinést dobrou reklamu mezi lidmi a přitáhnout nové zákazníky.

V budoucnu lze také tyto problémy eliminovat přijímáním zaměstnanců s vyšší kvalifikací, či praxí v daném oboru a zkušenostmi se správou pokladny a finančních prostředků. Avšak vzhledem k aktuální ekonomické situaci a nedostatku pracovníků na českém trhu práce nelze momentálně toto opatření aplikovat do politiky přijímání zaměstnanců, neboť zaměstnanec s dostatečnou kvalifikací a praxí v daném oboru firma nedokáže zaplatit vzhledem k nadnárodním společnostem, které v poslední době vyplácejí zaměstnance ze zaměstnání a nabízí mnohem vyšší platy, například za vícesměnné provozy v montovnách a automobilovém průmyslu.

### **6.4. Škody na přebytcích finančního majetku**

Dle získaných informací od společnosti je tento typ škod nejčastěji se vyskytujícím a také nejvyšším, co do finanční hodnoty ztrát, ačkoliv je velmi těžko sledovatelným a do jisté míry nezjistitelným z pohledu zaměstnavatele. Abychom pochopili, proč je zjišťování úniku peněz tak těžce sledovatelným, musíme se seznámit s interními předpisy společnosti. Tyto již zmíněné stanovy určují zaměstnancům, jak nakládat s přebytky peněz v pokladně neboli „dýšky“ od zákazníků. Oficiální a nařízený postup je ten, že veškeré přebytky v pokladně, které jsou na konci každého dne zjištěny, se odvádí stejně jako ostatní příjmy zaměstnavateli.

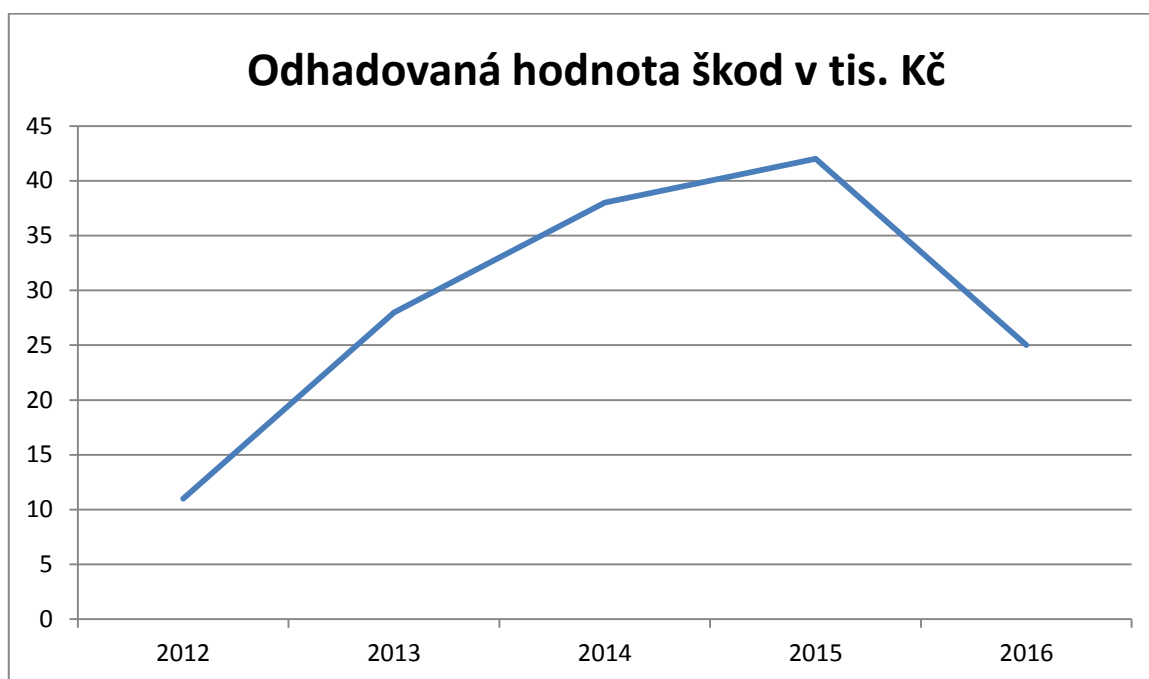
Což v praxi znamená, že zaměstnanci pracují za fixní mzdu stanovenou v pracovní smlouvě a odměny získávají za plnění plánů prodeje a dále inkasují podíly z prodeje služeb.

Podle informací, kterými disponuji takzvaná „dýška“ činí zhruba okolo 2% z celkové tržby dne, což je např. při tržbě 10 tisíc korun dvě stě korun, což by se mohlo zdát jako zanedbatelná částka, ale v ročním důsledku je to i několik platů jednoho zaměstnance.

**Tabulka 3:** Odhad škod na finančním majetku v období 2012-2016

<b>Rok</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Odhadovaná hodnota škod v tis. Kč</b>	11	28	38	42	25

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 5:** Graf zobrazující velikost odhadovaných škod v období 2012-2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

Je patrné, že ztráta na finančních přebytcích se od roku 2012 do roku 2015 velmi prudkým tempem zvyšovala a je tak vysoce pravděpodobné, že zaměstnanci v pobočkách neodváděli finanční přebytky zaměstnavateli, neboť odhadované roční krádeže jsou až 42 tisíc korun. K těmto odhadům bylo dospěno tak, že se vzala v úvahu předchozí období, kde se přebytky finančních prostředků pohybovaly zhruba na hranici 2% za denní tržbu a najednou se tyto přebytky začaly postupně z denních tržeb ztrácet. Je krajně nepravděpodobné, že by se

jednalo o reakci na ekonomický cyklus, neboť ekonomika v té době rostla. Zaměstnavatel se v roce 2016 rozhodl zřídit do každé pobočky kameru dohlížející na pokladní, její činnost tak byla monitorována a ztráty na přebytých se snížily.

Jedné zaměstnankyni po konci roku 2015 také nebyla prodloužena smlouva z důvodného podezření, že právě ona tento způsob obohacení praktikuje, neboť se stávalo, že oproti minulým obdobím neměla žádné nebo měla pouze minimální finanční přebytky.

#### **6.4.1. Doporučení ke škodám týkajících se přebytků finančního majetku**

Myslím si, že na tuto věc se dá nahlížet ze dvou různých rovin a ani já se nedokáži zcela rozhodnout, která by měla být ta správná pro praxi. Můj názor je takový, že zaměstnavatel může jít buď cestou přenechání finančních přebytků zaměstnancům anebo by měl efektivně sledovat dění ve svých prodejnách, aby nedocházelo k únikům peněz.

Prvním eventuálním řešením je tedy podle mého názoru to, že zaměstnavatel by měl změnit své stanovy a postoj společnosti k finančním přebytkům a takto vydělané peníze navíc, které jsou určitou odměnou za dobře odvedenou práci a obsluhu zákazníků přenechat svým zaměstnancům. Tím by zaměstnanci podle mého zároveň i nepřímo motivoval k vyšší efektivitě a prodejnosti výrobků a služeb, neboť by měli možnost přijít si na větší odměnu neboli „dýško“ od svého zákazníka a snažit se mu tak splnit jeho přání podle hesla „náš zákazník, náš pán“. Zároveň by to mohlo vést i k drobné konkurenční výhodě, v případě možnosti udržení svých stávajících zaměstnanců, či při získávání nových zaměstnanců. Pokud ostatní zaměstnavatelé v regionu tyto přebytky zaměstnancům nenechávají, mohl by to být jeden z faktorů, jak zlepšit svůj vztah se zaměstnanci, zvýšit jim celkovou odměnu ze zaměstnání a zároveň jim tak poskytnout prémii za dobře dovedenou práci.

Druhým možným řešením, které se v tomto případě nabízí je efektivnější kontrola pracovišť pomocí jak nadřízených pracovníků, tak i kamerových systémů, které dohlíží na práci prodavaček, protože i když byly nainstalovány kamery mířící na pokladnu, kde prodavačka tráví většinu svého dne, tak je v tomto systému sledování nemalá trhlina. Na konci směny každého dne si prodavačka odebere svou pokladu ze sledovaného místa a v zázemí počítá denní tržby (ve kterých jsou zahrnuty i tyto finanční přebytky), kde však již není pod dohledem žádné z kamer ani nadřízených pracovníků a tudíž není problém si v tuto chvíli peněžní přebytky odnést do osobních věcí nebo si je prostě odložit „někam stranou“, než si pro denní tržbu přijde nadřízený pracovník.

V případě volby tohoto způsobu řešení bych navrhoval buď úpravu pracovního postupu, kdy pracovnice zůstane po zavírací době v monitorovaném prostoru a zde provede přepočítání peněz tak, aby na ní mohlo být dohlíženo nebo další možností je nainstalování kamery dohlížející i na finanční operace probíhající v zázemí společnosti tak, aby zde nevznikala „šedá zóna“, ve které neprobíhá monitorování při práci s denní tržbou a může zde tak naprosto nekontrolovaně docházet k nepoctivému jednání zaměstnanců.

## **6.5. Škody způsobené ztrátou svěřených věcí**

V této společnosti zabývající se velkoobchodem, maloobchodem, zprostředkováním a prodejem služeb, nejsou žádné zvláštní osobní ochranné pracovní prostředky určené k individuální ochraně stanoveny. Jediným druhem těchto osobních prostředků jsou oděvy, které poskytuje zaměstnavatel bezúplatně svým zaměstnancům zhruba jednou ročně. Jsou to tři košile či polokošile v černé barvě s logem společnosti na levé straně oděvu a jedna šedá vesta, taktéž s logem společnosti. Tyto prostředky jsou poskytovány proti podpisu zaměstnance a v případě ukončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen tyto oděvy vrátit zaměstnavateli. Oděvy ze starší kolekce, které jsou nahrazeny novými, se vrací zaměstnavateli, který je zpravidla daruje na charitativní účely. Tyto prostředky jsou po celou dobu užívání v majetku společnosti, a proto je zakázáno užívat tyto oděvy k soukromým účelům. Zaměstnancům jsou do určité výše vypláceny příspěvky na ostatní části pracovního oděvu, jako jsou tmavé kalhoty či boty. Dále jsou zaměstnancům poskytovány mycí a čisticí prostředky sloužící k udržování čistoty a pořádku na pracovišti a k osobním hygienickým účelům.

Společnost v minulosti dosud nezaznamenala žádné škody způsobené ztrátou takto svěřených věcí. V případě, že by tato situace nastala, bude po zaměstnanci požadována náhrada škody ve výši pořizovací ceny pracovního prostředku, jež mu byl proti jeho podpisu poskytnut.

## **6.6. Vznik škod za podmínek nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

V počátcích podnikání společnosti nastávaly škody způsobené nedbalým či nevědomým jednáním zaměstnanců i ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci, kdy ještě nebyly odhaleny všechny situace, při kterých nastával výskyt škod. Dělo se tak zejména u zboží a zásob podléhající zkáze při vystavení slunečního záření či vyšších teplot, zejména u balených potravin. Zaměstnanci měli v postupech práce vystavování zboží do výlohy obchodu, kde však na tento typ zásob působily právě extrémní teplotní změny a sluneční svit. V důsledku

působení těchto externích vlivů na balené potraviny se stalo, že se zboží zkazilo a bylo tak neprodejné.

Zaměstnavateli tak vznikla škoda, kterou nezpůsobil svým bezprostředním jednáním on, ale jeho zaměstnanci a neučinili preventivní opatření k odvrácení těchto škod, která by zamezila zkáze tohoto druhu zboží. Zavinění však nebylo zcela na straně zaměstnanců, neboť ti jednali na pokyn majitele společnosti a plnili tak pokyny, které byly vytvořeny jednatelem, o vystavování zboží, takže ačkoliv nezabránili výskytu škod a nejednali tak v souladu se zákonnými podmínkami upravující tento typ odpovědnosti, zaměstnavatel tuto svou chybu po zaměstnancích nevymáhal, neboť postupy práce a nařízení o vnějším vzhledu prodejny byly upraveny vnitřním předpisem samotného zaměstnavatele.

Byla učiněna opravná opatření, která změnila postupy a vystavování zboží, které by mohlo podléhat zkáze v důsledku působení vnějších klimatických vlivů. To znamená, že zboží, které by se mohlo ve vystavovaném prostoru kazit či ztrácet na hodnotě již není do těchto prostor umisťováno, aby se tak předcházelo vzniku škod na majetku zaměstnavatele.

S tímto řešením se ztotožňuji i já a myslím si, že v dnešní době je k dispozici na trhu mnoho druhu marketingových řešení pro nabízení produktů zákazníkům a není tak třeba boží a zásoby fyzicky vystavovat do výloh prodejen, kde by se určitý druh zboží znehodnocoval. V případě, že by zřizovatel prodejen trval na vystavení, dá se vše vyřešit vystavením například prázdných obalů, značek zboží nebo u tiskovin se dají vystavit starší kusy, které jsou již neprodejné a slouží tak jen k marketingovým potřebám obchodníka.

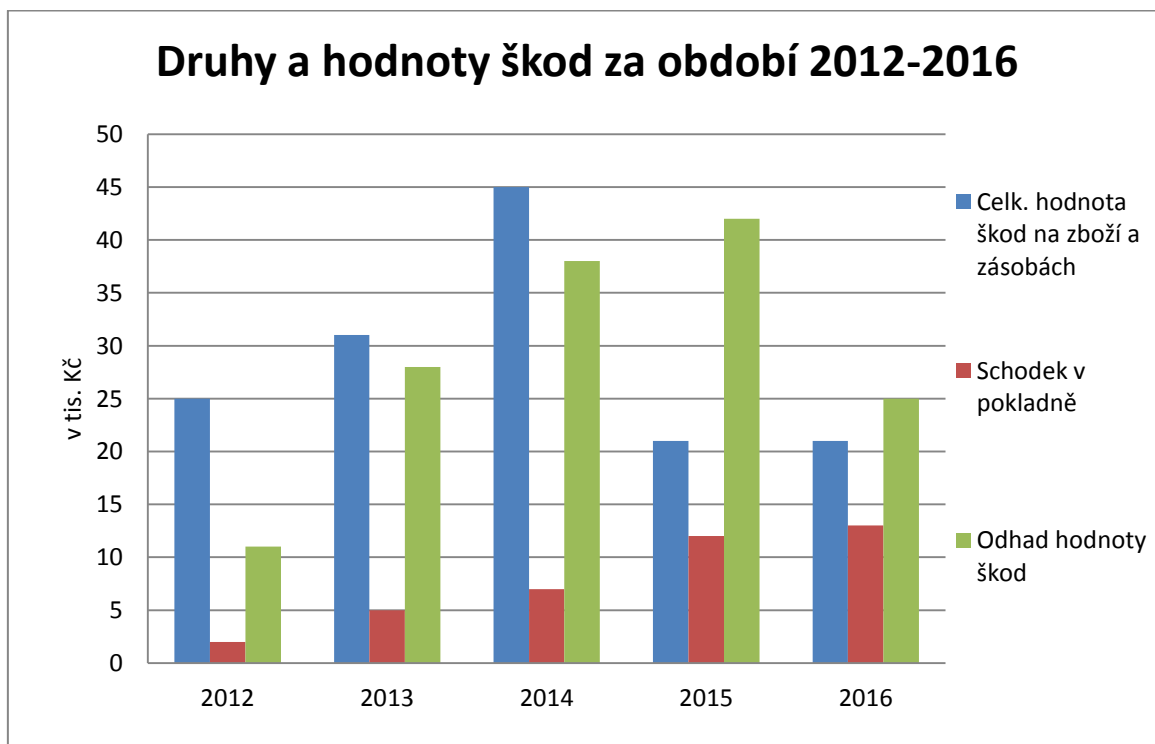
## **6.7. Souhrnné hodnocení vývoje škod v podniku**

Celkové nominální údaje veškerých zaznamenaných škod v podnikových prodejnách za pětileté období můžeme vidět v následující tabulce a pro větší přehlednost i v následujícím obrázku, který zobrazuje vývoj ve sledovaném období.

**Tabulka 4:** Odhad škod na finančním majetku v období 2012-2016

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Celková hodnota škod na zboží a zásobách v tis. Kč</b>	25	31	45	21	21
<b>Škody způsobené zaměstnanci v tis. Kč (10%)</b>	2,5	3,1	4,5	2,1	2,1
<b>Průměrná měsíční škoda v Kč</b>	2083	2583	3750	1750	1750
<b>Schodek v pokladně v tis. Kč</b>	2	5	7	12	13
<b>Odhadovaná hodnota škod v tis. Kč</b>	11	28	38	42	25

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 6:** Graf zobrazující pohyb škod a její druhy ve sledovaném období 2012-2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

Na obrázku číslo 6 můžeme vidět, že poměry mezi škodami se v průběhu let velmi významně měnily. Zatímco v prvních třech letech převládaly škody na zásobách a zboží, po zavedení opatření zřizovatelem poboček se tyto škody ustálily na nižší hranici, avšak značně stoupla hodnota odhadu škod způsobených nepoctivým jednáním zaměstnanců, kteří neodvádí finanční přebytky zaměstnavateli. Pokud budeme předpokládat další rozvoj společnosti a s ním i nárůst počtu poboček, můžeme také predikovat nárůst celkové hodnoty schodku v pokladně, který je výsledkem součtu všech schodků jednotlivých poboček, protože s vyšším počtem poboček narůstá i pravděpodobnost zvýšení počtu chyb při nakládání s finančními prostředky.

## **6.8. Obecná doporučení pro přístup k řízení zaměstnanců**

Při zpracování dat poskytnutých zástupci společnosti jsem dospěl k názoru, že jednatel a jeho spolupracovníci by si měli vytvořit určitý systém výběru a přijímání pracovníků, aby v budoucnu docházelo k minimalizaci škodných událostí způsobených zaměstnanci.

V prvotní fázi by každý uchazeč o pozici měl být požádán o doložení výpisu z rejstříku trestů, aby tak bylo jasné, že se dříve nedopouštěl trestné činnosti spojené s činnostmi, které bude ve společnosti vykonávat. Dále by měla být pečlivěji zkoumána jeho praxe v oboru, dovednosti s novými technologiemi (elektronická pokladna), kognitivní schopnosti a matematické dovednosti nutné pro práci s finančními prostředky. V případě, že je to možné by bylo vhodné požádat uchazeče o reference od předchozího zaměstnavatele, aby se tak ověřila nejen správnost údajů v životopise, ale i spolehlivost a další vlastnosti nutné k výkonu práce.

Zároveň by měla společnost dbát i na ochranu a zabezpečení jak nových tak i stávajících zaměstnanců, kteří tvoří podstatnou součást firmy a ta by tak měla zachovávat hodnoty, které si společně stanovili. Měla by zde probíhat živá diskuze mezi jednotlivými vedoucími, zaměstnanci a zástupci společnosti o interních záležitostech, které je třeba zlepšit nebo změnit, tak aby byly spokojeny všechny strany. Podpora zaměstnanců by měla být jednou z důležitých hodnot pro udržení stálého pracovního kolektivu.

Vzdělávání nových i stávajících zaměstnanců je dle mého názoru dalším velmi důležitým faktorem, který může ovlivnit počet výskytů škodných událostí a jejich celkovou hodnotu. Pokud firma bude důsledně sledovat schopnosti a dovednosti svých zaměstnanců a bude je systematicky rozvíjet tak, aby si ve svých pracovních úkonech byli jistí a učili se novým technologiím, se kterými je třeba v dnešní době pracovat a využívat je, tak by se měl výskyt

takovýchto negativních skutečností postupně omezovat a zároveň se tak může zvyšovat produktivita práce a profesionalizovat tak služby poskytované zákazníkům.

Dále se domnívám, že by zaměstnanci měli být za své výkony dostatečně odměňováni, ať již finančně, tak i jinak, protože v případě, že budou mít pocit, že je jejich celková odměna dostatečná, nebudou mít potřebu se chovat k zaměstnavateli nepoctivě a obohacovat se na finančních přebytecích či jinými způsoby. Vhodným prvkem pro minimalizaci škod způsobených ze stran zaměstnanců by mohly být také zaměstnanecké benefity jako jsou například slevy na zboží.

## **6.9. Doporučení pro zaměstnance k přenesení odpovědnosti**

Osobně bych zaměstnancům doporučil sjednat si pojištění odpovědnosti při pracovním výkonu, protože zaměstnavatel v případě vzniklé škody zaviněné zaměstnancem může vyžadovat plnění až ve výši 4,5 násobku jeho platu. Toto pojištění zpravidla pokrývá škody způsobené neopatrným jednáním zaměstnance, kdy poškodí majetek a zařízení zaměstnavatele. Dále jsou zde zahrnuty škody vzniklé třetím osobám, a také škody spojené s chybným vyúčtováním materiálu a zboží, což je označováno jako čistá finanční škoda. To jsou případy, které mohou nastat v tomto druhu zaměstnání, a je možné přenést odpovědnost na třetí stranu, neboli se proti nim lze celkem jednoduše v dnešní době pojistit.

Zejména bych tento druh pojištění doporučoval vedoucím zaměstnancům, kteří mají navíc zvýšené či zákonem neomezené limity plnění v případě nastalých škod a může po nich být tak požadována úhrada v plné výši nastalé škody. Někteří z nich také využívají vozidla patřící společnosti a je zde vyšší pravděpodobnost, že dojde ke škodné události, než u běžného zaměstnanec pracujícího na pobočce. Toto pojištění pokrývá právě škody vzniklé na služebních autech zaměstnavatele a další náklady způsobené nehodou jako jsou např. odtah vozidla nebo využívání náhradního vozu.<sup>31</sup>

Výše plnění třetí stranou se odvíjí od výše nastavených limitů a ceny pojištění, která je závislá na výši měsíční hrubé mzdy a je zpracována individuálně pro každou osobu na míru, avšak zpravidla nepřesahuje několik stovek korun měsíčně.

---

<sup>31</sup> Pojištění odpovědnost zaměstnance. *Pojištění.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: [https://www.pojisteni.cz/odpovednost/zamestnanec?gclid=EAIaIQobChMIvabzheqs2gIVDbcbCh0ADASsEAAyAAEgKz8vD\\_BwE](https://www.pojisteni.cz/odpovednost/zamestnanec?gclid=EAIaIQobChMIvabzheqs2gIVDbcbCh0ADASsEAAyAAEgKz8vD_BwE)



## ZÁVĚR

Jedním z cílů této závěrečné práce bylo analyzovat v českém právním systému odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem vůči zaměstnavateli a upozornit tak na důležitou součást pracovního práva, dostatečně prohloubit znalosti čtenářů, vysvětlit a představit odpovědnost účastníkům pracovněprávních vztahů, což osobně považuji za nejdůležitější. Jednání má vždy nějaké důsledky a nositelem těchto důsledků by měl být ten, jenž je za takové jednání odpovědný. Současná právní úprava je momentálně vyhovující a řeší problematiku velice jasně, obsáhle a do detailu. K tomuto přispívají i rozhodnutí soudů, které již vymezily zásadní otázky týkající se této problematiky v pracovním právu.

S využitím praktických zkušeností ze svého života jsem se snažil prezentovat typické situace a ukázat tak významnost existence odpovědnostních vztahů v pracovněprávních vztazích. Dalším důležitým cílem bylo analyzovat situaci nejen z pohledu vedoucích zaměstnanců, ale také statisticky a zhodnotit aktuální situaci společnosti a navrhnout taková preventivní opatření, která by přispěla ke snížení škod vznikajících na majetcích zaměstnavatelů, a zároveň zaměstnancům významně neztěžovala jejich výkon práce.

Úmyslem bylo také celkové seznámení čtenářů s institutem odpovědnosti z pohledu zaměstnance v pracovním právu, protože podle mého názoru je nutností znát alespoň základy, neboť každý člověk v pracovněprávním vztahu (zaměstnanec) může způsobit škodu zaměstnavateli. Mým osobním cílem bylo konkrétní situace pro daný podnik zpracovat a u určitých příkladů navrhnout preventivní opatření, aby se předcházelo tvorbě škod, případně se alespoň minimalizovali jejich dopady.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 21-22, Velké komentáře, ISBN 978-80-7400-290-8.
- [2] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 3-4 a 408-412, Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- [3] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 122, Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- [4] GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 26-335 a 600-610, ISBN 978-80-210-5852-1.
- [5] GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 210-212. ISBN 978-80-7380-243-1.
- [6] GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 116 a 162. ISBN 978-80-7380-454-1.
- [7] NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 15. Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-556-4.
- [8] NOVOTNÝ, Petr, Pavel KOUKAL a Eva ZAHOŘOVÁ. *Nový občanský zákoník*. Praha: Grada, 2014, s. 18. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-5165-8.
- [9] VALA, Jiří. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 25. ISBN 978-80-7552-109-5.

## INTERNETOVÉ ZDROJE

- [10] ADAMČÍKOVÁ, Eva. Měsec.cz: Pojištění. *Pojištění odpovědnosti za škody při výkonu povolání* [online]. 2.12.2013 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pojisteni-odpovednosti-za-skody/>
- [11] DANDOVÁ, Eva. BOZPinfo. *Co inspekce práce neřeší* [online]. 29.01.2007 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/co-inspekce-prace-neresi>
- [12] CZSO. *21 Zaměstnavatelé - fyzické osoby* [online]. [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/21\\_zamestnavatele\\_fyzicke\\_osoby\\_cz\\_icse](https://www.czso.cz/csu/czso/21_zamestnavatele_fyzicke_osoby_cz_icse)
- [13] Pojištění.cz. *Pojištění odpovědnosti za škody způsobené zaměstnavateli* [online]. [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: [https://www.pojisteni.cz/odpovednost/zamestnanec?gclid=EAIaIQobChMIvabzheqs2gIVDbcbCh0ADASsEAAYAyAAEgKz8vD\\_BwE](https://www.pojisteni.cz/odpovednost/zamestnanec?gclid=EAIaIQobChMIvabzheqs2gIVDbcbCh0ADASsEAAYAyAAEgKz8vD_BwE)
- [14] *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 07.06.2006 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

## **JUDIKATURA**

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1111/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1059/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 1 Cz 59/90

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976)

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2011