

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

Kriminalita v pracovním prostředí

Veronika Hutlová

**Bakalářská práce
2019**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika Hutlová**
Osobní číslo: **E16288**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Ekonomika pro kriminalisty a cel-
níky**
Název tématu: **Kriminalita v pracovním prostředí**
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 analyzovat problematiku kriminality v pracovním prostředí v ČR, přičemž zásadní pozornost bude věnována především jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli, které naplňuje podstatu trestné, popř. jiné protiprávní činnosti (přestupky, správní delikty). V teoretické části bude provedena deskripce základních pojmů a teoreticky analyzována kriminalita v pracovním prostředí. V rámci praktické části budou zpracována a analyzována data získaná formou dotazníkového šetření. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza a podány návrhy a doporučení pro zaměstnavatele zaměřené na prevenci trestné činnosti na pracovišti.

Osnova:

- Základní pojmy pracovního a trestního práva.
- Analýza kriminality v pracovním prostředí.
- Dotazník.
- Zpracování dat z dotazníku.
- Návrhy a doporučení pro zaměstnavatele zaměřené na prevenci trestné činnosti na pracovišti.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

JELÍNEK, J. Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část. 6. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-236-3.

PRÁŠKOVÁ, H. Nové přestupkové právo. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-221-9.

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.

Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **3. září 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2019**

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

L.S.

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. září 2018

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci 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.

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 23. 4. 2019

Veronika Hutlová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá kriminalitou páchanou v pracovním prostředí na území ČR. Práce analyzuje pracovněprávní, trestněprávní a správněprávní pohled na danou věc. V rámci praktické části je provedeno vyhodnocení dotazníku, který vyplňovali zaměstnavatelé a vedoucí pracovníci z různých odvětví zaměstnání.

KLÍČOVÁ SLOVA

Kriminalita, pracovní prostředí, zákoník práce, trestný čin, přestupek

TITLE

Criminality in a working environment

ANNOTATION

This thesis aims at the criminal activity in the working environment in Czech Republic. This work analyzes labor law, criminal law and administrative law view on the given matter. The practical part evaluates the questionnaire filled in by employers and leaders from various sectors of employment.

KEYWORDS

Criminality, working environment, Labour Code, criminal act, offense

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 PRACOVNÍ PRÁVO.....	12
1.1 PRACOVNÍ POMĚR.....	12
1.1.1 Subjekty pracovního poměru	12
1.1.2 Objekty pracovního poměru	13
1.1.3 Povinnosti v pracovním poměru	14
1.2 VZNIK, ZMĚNA A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	15
1.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru	15
1.2.2 Vznik pracovního poměru	15
1.2.3 Změna pracovního poměru	16
1.2.4 Skončení pracovního poměru	17
1.3 ODPOVĚDNOST A NÁHRADA ŠKODY	19
1.3.1 Teoretická podstata pracovněprávní odpovědnosti	20
1.3.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti	21
1.3.3 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	22
1.3.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	23
1.4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	25
1.4.1 Povinnosti zaměstnavatele.....	25
2 TRESTNÍ A PŘESTUPKOVÉ PRÁVO	27
2.1 TRESTNÝ ČIN.....	27
2.1.1 Krádež	27
2.1.2 Zpronevěra.....	28
2.1.3 Neoprávněné užívání cizí věci.....	28
2.1.4 Obecné ohrožení z nedbalosti.....	28
2.1.5 Ohrožení pod vlivem návykové látky	28
2.1.6 Přijetí úplatku	29
2.1.7 Podplacení	29
2.2 PŘESTUPKY	29
2.2.1 Proti pořádku ve státní správě vyskytující se na více úsecích státní správy	31
2.2.2 Proti občanskému soužití.....	31
2.2.3 Proti majetku.....	31
2.2.4 Na úseku podnikání.....	31
2.2.5 Na úseku porušování práv k obchodní firmě.....	32
3 NÁSLEDKY KRIMINALITY V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ	33
3.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁSLEDKY.....	33
3.1.1 Odpovědnost z pohledu škody.....	33
3.1.2 Převedení na jinou práci.....	33
3.1.3 Výpověď.....	34
3.1.4 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	34
3.2 TRESTNĚPRÁVNÍ NÁSLEDKY	35
3.2.1 Odnětí svobody	35
3.2.2 Domácí vězení	36
3.2.3 Obecně prospěšné práce	36
3.2.4 Propadnutí majetku	36
3.2.5 Peněžitý trest.....	37
3.2.6 Propadnutí věci	37
3.2.7 Zákaz činnosti.....	37
3.3 SPRÁVNĚPRÁVNÍ NÁSLEDKY.....	37
3.3.1 Napomenutí	37
3.3.2 Pokuta.....	38
3.3.3 Zákaz činnosti.....	38
3.3.4 Propadnutí věci	38

3.3.5	Propadnutí náhradní hodnoty.....	38
3.3.6	Zveřejnění rozhodnutí o přestupku	39
4	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	40
4.1	ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE.....	41
4.2	VYHODNOCENÍ OTÁZEK	42
4.2.1	Došlo u Vás na pracovišti k trestné činnosti? (krádež, návykové látky, ...)	42
4.2.2	Jakým způsobem provádíte prevenci proti trestné činnosti?	43
4.2.3	Jakým způsobem motivujete zaměstnance, aby u Vás nedocházelo k trestné činnosti? ..	44
4.2.4	Došlo u Vás k okamžitému zrušení pracovního poměru?	44
4.2.5	V čem spočívá trestní činnost?	45
4.2.6	Jakého rozsahu byla škoda?.....	46
4.2.7	Užívání návykových látek	47
4.2.8	Technické zabezpečení.....	47
4.2.9	Vztah velikosti podniku a trestné činnosti.....	48
4.2.10	Vztah odvětví a trestné činnosti.....	49
4.3	CELKOVÉ SHRUTÍ DOTAZNÍKU	50
	ZÁVĚR.....	51
	POUŽITÁ LITERATURA	52
	SEZNAM PŘÍLOH.....	54

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Velikost podniku	41
Graf 2 – Odvětví zaměstnání	42
Graf 3 – Došlo u Vás na pracovišti k trestné činnosti?	43
Graf 4 – Jakým způsobem provádíte prevenci proti trestné činnosti?	43
Graf 5 – Okamžité zrušení pracovního poměru.....	45
Graf 6 – V čem spočívá trestná činnost?.....	45
Graf 7 – Jakého rozsahu byla škoda?.....	46
Graf 8 – Užívání návykových látek	47
Graf 9 – Je u Vás potřeba technické zabezpečení před vstupem do budovy?	48
Graf 10 – Jaká je velikost podniku, ve kterém pracujete?	49
Graf 11 – V jakém pracujete odvětví?	49

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Odst.	Odstavec
Sb.	Sbírka
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
Kč	Korun českých
Kol.	Kolektiv
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna

ÚVOD

I v rámci pracovního prostředí může docházet k různým druhům kriminality. Může se jednat o páchání přestupků, ale i trestných činů. Zároveň v praxi existují i případy, kdy zaměstnanec poruší své pracovní povinnosti, ale výší škody se nejedná ani o přestupek, ani o trestný čin. Jedná se o jakési protiprávní jednání, kterým se nedopustí kriminality. Myšleny tím mohou být například drobné krádeže kancelářských potřeb. Práce se však zaměřuje na činnost, která je určitým způsobem již trestná. Prevence proti trestné činnosti zaměstnanců by měla probíhat prostřednictvím školení. Zároveň by mělo být prováděno kvalitní přijímací řízení pracovníků, které zajistí, aby firma vybrala spolehlivé zaměstnance pro výkon daného zaměstnání.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Předmětem teoretické části je vymezení základních pojmů a následků této kriminality. Nejprve jsou popsány základní pojmy z pracovního práva, které se týkají pracovního poměru, odpovědnosti za škodu, ale také bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poté je práce zaměřena na trestní a přestupkové právo. Jsou popsány základní pojmy a poté druhy trestných činů a přestupků, které by mohly být spáchány v rámci pracovního prostředí. Poslední kapitola teoretické části shrnuje předchozí dvě kapitoly a jsou v ní rozebrány následky a druhy trestů za spáchanou kriminální činnost na pracovišti. V praktické části je zpracován a vyhodnocen dotazník, který byl určen pro zaměstnavatele, či vedoucí pracovníky. Na základě zjištěných poznatků je provedena syntéza a jsou podány návrhy a doporučení pro zaměstnavatele v rámci prevence na předcházení trestné činnosti na pracovišti.

Cílem práce je analyzovat problematiku kriminality v pracovním prostředí v ČR, přičemž zásadní pozornost je věnována především jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli, které naplňuje podstatu trestné, popř. jiné protiprávní činnosti (přestupky, správní delikty).

1 PRACOVNÍ PRÁVO

Pro samotnou bakalářskou práci je třeba na začátek definovat základní pojmy z pracovního a trestního práva. Práce tedy začne pracovním právem. Je třeba uvést definice základních pojmů jako pracovní poměr, kdo je zaměstnanec a kdo zaměstnavatel, nelze opomenout ani na pojem vedoucí zaměstnanec. Dále lze uvést definice postupu před vznikem pracovního poměru, jeho vznik a skončení. V rámci pracovního poměru může však docházet i k jeho změnám. Poté bude práce zaměřena na odpovědnost a náhradu škody, jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Na závěr kapitoly bude zmíněna bezpečnost a ochrana zdraví při práci a jaké má zaměstnavatel v jejím rámci povinnosti.

1.1 Pracovní poměr

„Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu.“ (Galvas, 2015, s. 259) Pracovní poměr tedy patří do pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztahy dále zahrnují i dohody o pracích, které se konají mimo pracovní poměr.

Dle zákoníku práce § 33 odst. 1 se *„Pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li to v tomto zákoně stanoveno jinak.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.1.1 Subjekty pracovního poměru

Mezi subjekty pracovního poměru lze řadit zaměstnance a zaměstnavatele.

V zákoníku práce v § 6 je uvedeno, že *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“* (Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce) Dále je třeba uvést, že fyzická osoba musí k výkonu závislé práce dosáhnout 15 let věku. Do té doby smí vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek uvedených v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Galvas, 2015) Dle § 35 občanského zákoníku *„Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“* (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) Jsou zde tedy dvě podmínky: dovršení 15 let věku a ukončení povinné školní docházky. Obě podmínky musí být splněny současně. Galvasem je uváděno, že nelze postupovat tak, že by patnáctiletý žák s neukončenou základní školou chtěl uzavřít smlouvu, například na letní brigádu, se sjednaným dnem nástupu na 1. července.

Smlouvu bude moci uzavřít až právě 1. července, kdy bude mít splněnou povinnou školní docházku. (Galvas, 2015)

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců jsou definovány v zákoníku práce v části desáté. V § 243 se píše, že „Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.“ Důležitý je jistě zákaz zaměstnávání mladistvých prací přesčas a v noci. Dále platí zákaz prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Zákoník práce v § 11 vymezil také pojem vedoucí zaměstnanec. Jde o zaměstnance, kteří jsou oprávněni svým podřízeným stanovovat úkoly, organizovat a řídit jejich činnosti a dohlížet nad jejich správným chodem. Za vedoucího zaměstnance je možno chápat i vedoucího organizační složky státu. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Podle zákoníku práce § 7 „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům pracovní podmínky pro správný výkon práce a bez možného ohrožení zdraví. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; Bělina, Drápal a kol., 2015, s. 1017)

Aby mohla být fyzická osoba zaměstnavatelem, je třeba, aby dovršila věku osmnácti let. Existují však také výjimky, mezi které se řadí například uzavření sňatku před dovršením zletilosti. (Galvas, 2015) V občanském zákoníku v § 37 se lze dočíst, že pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let, je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat své záležitosti, a pokud s jeho návrhem souhlasí i jeho zákonný zástupce, tak mu soud může přiznat svéprávnost. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) Zajímavé může být i tvrzení popsané v § 33 občanského zákoníku, které tvrdí, že nezletilý se může na základě souhlasu k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, uděleného svým zákonným zástupcem, stát způsobilým k jednáním, která jsou s touto činností spojena. Je však třeba přivolení soudu. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) Jelikož s těmito činnostmi budou spojeny i další například administrativní jednání, tak lze usoudit, že dle § 33 občanského zákoníku nabyde plné svéprávnosti jednat jako zaměstnavatel. (Galvas, 2015)

1.1.2 Objekty pracovního poměru

„Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu.“ (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 144) Lze tedy hovořit o výkonu práce v podřízenosti

k zaměstnavateli, jelikož se zaměstnanec plně řídí pokyny od zaměstnavatele. S tímto souvisí pojem závislá práce.

Závislou práci vymezuje zákoník práce v § 2 a § 3. Detailněji se jí však věnuje § 2, který zde bude uveden. Dle odst. 1 „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) Odstavec 2 blíže definuje podmínky „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) O závislé práci je možno hovořit výhradně v základním pracovněprávním vztahu.

Závislá práce má několik základních znaků, mezi první je řazena závislost a nesamostatnost této práce. Jedná se opět o to, že podřízený subjekt, tedy zaměstnanec, vykonává práci pro svého nadřízeného, kterým je zaměstnavatel. Zaměstnanec práci vykonává jménem zaměstnavatele, který jeho práci řídí a koordinuje. (Galvas, 2015) Mezi další znak je řazen osobní výkon práce. Pod tímto pojmem si lze představit to, že zaměstnanec musí svou práci vykonat osobně a bez zastoupení.

Výkon závislé práce je v pracovní době a ve většině případů na pracovišti zaměstnavatele. K výkonu práce však může docházet i na jiných, předem domluvených místech. Příkladem mohou být „teleworking“ či „homeworking“. (Galvas, 2015)

Závislá práce je tedy pojem, kdy zaměstnanec vykonává práci za zaměstnavatele. V případě osob samostatně výdělečně činných se nejedná o závislou práci, ale o samostatnou výdělečnou činnost, která však není předmětem pracovního práva. (Galvas, 2015)

1.1.3 Povinnosti v pracovním poměru

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci stanovenou práci, kontrolovat její dodržování, vyplácet za ní mzdu či plat. Mzdu dostávají zaměstnanci soukromého sektoru, plat je určen pro zaměstnance státu, obcí či příspěvkových organizací. Dále je zaměstnavatel povinen vytvářet pro zaměstnance příznivé pracovní podmínky. Naopak povinností zaměstnance je docházet do zaměstnání ve stanovený čas a ve stanovenou pracovní dobu. Dále také poctivě plnit úkoly stanovené zaměstnavatelem či vedoucím zaměstnancem a při tom dodržovat veškeré právní předpisy. V neposlední řadě je jejich povinností nakládat s majetkem společnosti v opatrnosti. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Vedoucí zaměstnanec je mimo jiné povinen řídit, efektivně organizovat a kontrolovat práci svých podřízených. Stejně jako zaměstnavatel musí vytvářet příznivé pracovní podmínky a provádět odměňování zaměstnanců. Také musí dohlížet nad dodržováním právních i vnitřních předpisů a zajišťovat pravidelné školení pro své podřízené zaměstnance. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.2 Vznik, změna a skončení pracovního poměru

Pracovní poměr prochází několika fázemi. Začíná výběrem zaměstnanců, pokračuje přes vznik pracovního poměru a trvá až do jeho skončení. Během výkonu závislé činnosti může však docházet i ke změnám pracovního poměru, kterými lze rozumět převedení na jinou práci a podobně. Tyto fáze budou podrobněji popsány v následujících kapitolách.

1.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Výběr fyzických osob (budoucích zaměstnanců) je v kompetenci zaměstnavatele, nestanoví-li zvláštní právní předpis jiný postup. Zaměstnavateli mohou před vznikem pracovního poměru být poskytnuty pouze informace potřebné pro uzavření pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen seznámit fyzické osoby se všemi právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovní smlouvy. V některém druhu zaměstnání je zaměstnavatel povinen před vznikem pracovního poměru zaměstnanci zajistit vstupní lékařskou prohlídku. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.2.2 Vznik pracovního poměru

Jak již bylo v kapitole 1.1 řečeno, tak pracovní poměr vzniká na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li to v zákoníku práce stanoveno jinak. Méně častější formou vzniku pracovního poměru je jmenování. Začátek pracovního poměru vymezuje § 36 Vznik pracovního poměru „*Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Pracovní smlouva musí obsahovat stanovené náležitosti, kterými jsou druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, dále místo výkonu práce a den nástupu do práce. Platnost pracovní smlouvy zajišťuje její písemné vyhotovení pro obě smluvní strany. Pokud zaměstnanci nic nebrání při vstupu do zaměstnání a přesto nenastoupí, nebo pokud do týdne neobeznámí zaměstnavatele s překážkou ve výkonu zaměstnání, tak zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupení je možné pouze v tomto případě, tedy pokud se zaměstnanec

do zaměstnání nedostaví, i pro tento případ je třeba písemné vyhotovení. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.2.3 Změna pracovního poměru

Ke změně pracovního poměru dojde pouze v případě, kdy se na něm obě strany, tedy zaměstnavatel se zaměstnancem, dohodnou. V případě mimořádné situace, např. živelné katastrofy, však může zaměstnavatel zaměstnance na dočasnou dobu převést i bez jeho souhlasu. Za změnu pracovního poměru může být považováno také jmenování. Mezi změny patří převedení na jinou práci, pracovní cesta, přeložení nebo dočasné přidělení.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci z různých zdravotních důvodů zaměstnance, které jsou stanoveny zákonem. Může se jednat o infekčně nakažlivé nemoci, ztrátu dlouhodobé způsobilosti konat danou práci, pracovní úraz nebo například nemoci z povolání. Dalším případem jsou těhotné zaměstnankyně, kojící, anebo matky do konce devátého měsíce po porodu konající práci, která by je mohla ohrozit. Může jít také o pravomocné rozhodnutí soudu, nebo správního úřadu. Posledním případem, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci je v případě, když zaměstnanec nemůže vykonávat práci v noci. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci v případě, kdy bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslného páčání trestné činnosti při plnění pracovních povinností nebo pokud došlo ke škodě na majetku. Dalším případem je pozbytí dočasných předpokladů pro výkon práce, nejdéle však na 30 pracovních dní. Převedení zaměstnance na jinou práci může i pokud dal zaměstnanci výpověď z důvodů, které jsou uvedeny v § 52 písmena f) a g) zákoníku práce. Jde například o nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy k výkonu dané práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

„Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.“ Zaměstnanec se zde musí chovat dle pokynů vedoucího zaměstnavatele, který ho na pracovní cestu poslal. V případě pracovní cesty k jinému zaměstnavateli se chová dle jeho pokynů. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Přeložit zaměstnance je možné pouze s jeho souhlasem, a to v případě, pokud to nezbytně vyžaduje provoz. V tomto případě je vedoucím zaměstnancem vedoucí z příslušné organizační složky.

Může však dojít i k dočasnému přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, k tomu však smí dojít nejdříve až po šesti měsících od vzniku pracovního poměru. V době dočasného přidělení je povinen zaměstnanec vykonávat úkoly dle zaměstnavatele, který zaměstnance

dočasně přidělil. Pracovní a mzdové/platové podmínky nemohou být horší, než mají ostatní zaměstnanci. Dočasné přidělení končí uplynutím předem stanovené doby. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.2.4 Skončení pracovního poměru

Správným skončením pracovního poměru se jedná o udržení stability zaměstnání. Také umožňuje svobodné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance, ale v případě porušení povinností, i možný vyhozov ze strany zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhradu za škodu, tak jeho povinnost se skončením pracovního poměru nezaniká a trvá tedy i nadále. Pracovní poměr lze skončit buď dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, anebo zrušením ve zkušební době. (Galvas, 2015)

V knize Pracovní právo byla dohoda o rozvázání pracovního poměru definována tímto způsobem „*Jedná se o shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem.*“ Jde tedy o oboustrannou dohodu, která musí být sepsána písemně a končí dnem, na kterém se obě strany domluví. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 196; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Výpověď obecně upravuje § 50 a § 51 v zákoníku práce. Na rozdíl od dohody je výpověď jednostranná a může být podána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Musí být sepsána písemně, pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby. Zákoník práce říká, že výpovědní doba musí být stejná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Může však být i prodloužena a jen ve výjimečném případě, který je uveden níže může být i zkrácena. Ve většině případů však platí „*Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce.*“ (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 197; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) Nyní bude zvlášť rozebrána výpověď podaná zaměstnancem a poté zaměstnavatelem.

Podmínky doručování výpovědi zaměstnancem zaměstnavateli vymezuje § 337 zákoníku práce. Obsahuje tvrzení, že zaměstnanec by měl svou výpověď donést a osobně předat do místa sídla zaměstnavatele. Existují však i výjimky, kdy se domluví na elektronickém zaslání. K tomuto případu slouží elektronický podpis zaměstnance. V případě výpovědi podané zaměstnancem není třeba udávat důvod pro skončení pracovního poměru. Může dojít i ke zvláštnímu případu, kdy se mění stávající zaměstnavatel a zaměstnanec si již nepřeje v tomto zaměstnání pokračovat. Svůj pracovní poměr však může ukončit nejpozději posledním dnem, než přejdou práva a povinnosti na nového zaměstnavatele. Jestliže si

zaměstnanec vážně nepřeje pod novým zaměstnavatelem pracovat, tak se mu může výpovědní lhůta zkrátit. (Bělina, Pichrt a kol., 2017; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Výpověď daná zaměstnavatelem musí být vždy doručena do vlastních rukou. V § 52 zákoníku práce jsou podány důvody v případě, kterých může zaměstnavatel propustit svého zaměstnance. Důvod výpovědi musí být dobře popsán, dále musí být znám a nelze ho měnit, či zaměňovat s jinými důvody. Pro znázornění zde budou uvedeny příklady některých důvodů sepsaných v zákoníku práce. Patří mezi ně rušení či přemístování zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance, posudek od lékaře o neschopnosti ze zdravotních důvodů, ztráta zdravotní způsobilosti, nesplnění předpokladů stanovených základními pracovními předpisy danými dalšími podmínkami vymezenými v zákoníku práce apod. Existují však i případy, kdy zaměstnavatel nemůže svého zaměstnance propustit. V tomto případě se hovoří o tzv. ochranné době a vymezuje jí § 53 zákoníku práce. Spadá-li ochranná doba do výpovědní lhůty, tak se nezapočítává do doby dané výpovědní lhůtou. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnance propustit v následujících případech. Pokud je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, právě se účastní vojenského cvičení, je uvolněn pro výkon veřejné funkce. Dále v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, či je na mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo v případě, že zaměstnanec pracující v noci, má dočasně zákaz této práce. S účinností od 1. června 2018 byl přidán do zákoníku práce ještě další případ a to, že nelze propustit zaměstnance, který poskytuje dlouhodobou péči v domácím prostředí se souhlasem zaměstnavatele, anebo v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let. Zákaz podání výpovědi se však nevztahuje na případ závažného porušení pracovních povinností, a tedy okamžitého zrušení pracovního poměru. (Bělina, Pichrt a kol., 2017; Galvas, 2015; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Okamžité zrušení pracovního poměru je opět jednostranný úkon, který musí být podán písemně. Jeho podstatou je, že k němu dochází okamžitě jeho doručením, nikoliv až po uplynutí výpovědní doby. Dochází k němu pouze výjimečně, jelikož musí dojít k hrubému porušení pracovních povinností. Tento případ je vymezen v zákoníku práce v § 55, který se týká okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a § 56 je v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem. § 55 bude blíže rozebrán v kapitole č. 3 Následky kriminality v pracovním prostředí. V opačném případě, tedy ze strany zaměstnance, může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit, pokud z vážných zdravotních důvodů nemůže své zaměstnání dál vykonávat (je třeba lékařského posudku), nebo zdali mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat, či náhradu mzdy nebo platu nebo alespoň její část do 15 dnů po uplynutí splatnosti. § 56 odst. 2 „Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší

od zaměstnavatele náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.“ (Bělina, Pichrt a kol., 2017; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Zrušení ve zkušební době je také jednostranným právním jednáním a ke zrušení může dojít jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Této problematice je věnován § 66 zákoníku práce. Ve zkušební době může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel zrušit pracovní poměr i bez udání důvodu. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení. (Bělina, Pichrt a kol., 2017; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1.3 Odpovědnost a náhrada škody

Při odpovědnosti a náhradě škody je na prvním místě prevence, tím je myšleno zajištění, aby ke škodlivým událostem docházelo v co nejnížší míře. Odpovědnost v pracovním právu má charakter tzv. represivní sankce, tzn. že škoda a její kompenzace zastihne právě samotného škůdce. Prevence bývá chápána jako soubor práv a povinností, které mají za úkol předcházet nebezpečí, či porušování pracovněprávních vztahů. V pracovním právu jsou rozlišovány dva typy prevence – speciální a generální. Generální je podle předmětu sledování, zda má obecně zabránit porušování práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů. Generální prevenci blíže popisují § 250 až 275 v zákoníku práce. Jedná se tedy o povinnost zaměstnance k náhradě škody. V případě speciální prevence se jedná o odstranění příčin hrozící škody v konkrétním případě, v tomto případě to popisuje § 249 zákoníku práce. (Galvas, 2015)

Dále je rozlišováno opatření prevence přímé a nepřímé. Opatření přímé prevence znamená, že jsou přímo ukládány prevenční povinnosti. V zákoníku práce § 102 se lze dočíst příklady přímé prevence. Řadí se mezi ně vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či povinnost zaměstnavatele vyhledávat nebezpečné činitele a předcházet jim. Do přímé prevence je řazena i povinnost dodržování předpisů, oznamování zjištěných závad, upozornění či zakročení při hrozící škodě. V případě prevence nepřímé jde o předcházení ohrožení práv a povinností zaměstnanců prostřednictvím úpravy chování. Jako příklad je Galvasem uváděn zákaz používání úkolové mzdy tam, kde je zaměstnanec vystaven vysokému nebezpečí úrazu. (Galvas, 2015; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Škoda bývá charakterizována jako majetková újma vyjádřená v penězích. Jedná se o § 250 odst. 1 v zákoníku práce *„Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé*

souvislosti s ním. “ Dále se lze dočíst, že pokud má na škodě svou část i zaměstnavatel, tak se náhrada za ní podstatně omezí. V případě škody, je zaměstnavatel povinen prokázat, že za škodu může zaměstnanec. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) Škoda je rozdělována na skutečnou škodu a na jinou škodu. V případě skutečné škody se zmenší hodnota věci, dále také může být považován ušlý výdělek. Do jiné škody bývá řazen ušlý zisk. Škoda bývá ve většině případů hrazena penězi, v některých případech však může být „uhrazena“ navrácením do původního stavu. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

1.3.1 Teoretická podstata pracovněprávní odpovědnosti

V případě podstaty pracovněprávní odpovědnosti jsou rozlišovány pojmy jako jsou reparace, satisfakce a represe. Reparace je v případě, když již ke škodě došlo a je zabezpečována náhrada. Pokud náhrada není z nějakého důvodu možná, tak jde o satisfakci a když působí i jako trest pro škůdce, tak je funkcí represe. Represe tedy může být v případě, kdy zaměstnanec způsobil při práci škodu, tudíž mu přísluší povinnost k náhradě škody. (Galvas, 2015)

Odpovědnost lze definovat jako vztah, který vzniká z porušení konkrétního práva a povinností. Odpovědnost je také chápána jako sankční vztah – lze to pochopit tak, že pokud dojde k porušení právního vztahu, tak jako sankce vznikají nová práva a povinnosti. Tím je jistě myšlena hlavně povinnost úhrady škody. Trvání odpovědnosti je podstatně kratší než délka pracovního poměru. (Galvas, 2015)

Pro vznik odpovědnostního vztahu existují dva předpoklady, obligatorní a fakultativní. Pokud půjde o obligatorní, tak jejich naplnění je třeba pro všechny typy odpovědností. V případě fakultativních tomu tak nemusí být, předpoklady mohou, ale také nemusí být naplněny. (Galvas, 2015)

I v tomto případě jsou rozlišovány subjekty a objekty, tentokrát odpovědnostního vztahu. Subjekty se měnit nebudou, stále to budou zaměstnanec a zaměstnavatel. V případě objektů půjde právě o onu náhradu škody.

V rámci pracovního práva lze rozlišovat odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnanci, anebo odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu. V případě škody způsobené zaměstnanci vzniká povinnost škůdci zaplatit vzniklou škodu poškozenému. Odpovědností za porušení povinnosti si zaměstnavatel vyhrazuje právo za nesprávné jednání zaměstnance postihnout. (Galvas, 2015)

1.3.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Následuje uvedení základních druhů pracovněprávní odpovědnosti. Nejdůkladněji bude rozebrána odpovědnost hmotná. Dále odpovědnost jiná než hmotná a jako poslední bude odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.

Do hmotné odpovědnosti spadá odpovědnost zaměstnance nebo také i zaměstnavatele za škodu, která se dělí na majetkovou a nemajetkovou újmu. Dále je zde řazena odpovědnost za prodlení, kdy zaměstnanci dle § 310 odst. 3 zákoníku práce náleží za prodlení pokuta. Do hmotné odpovědnosti lze zařadit i protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci, než která byla sjednaná v pracovní smlouvě. V tomto případě § 208 zákoníku práce uvádí, že pokud zaměstnanec práci nekonal, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jako poslední příklad v hmotné odpovědnosti si lze uvést povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

V případě škody z nedbalosti jsou stanoveny limity na náhradu škody. Limity jsou stanoveny z toho důvodu, že zaměstnanec může pracovat se stroji, počítači, či jinými zařízeními, které jsou velmi drahé, tudíž by náhrada škody byla za velký obnos finančních prostředků. Důležitá je preventivní funkce, aby k závadám přístrojů vůbec nedocházelo a pokud zaměstnanec nalezne nějakou závadu na stroji, je povinen to oznámit zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec škodu nezpůsobil, je třeba aby to nějakým způsobem prokázal. V případě odpovědnosti zaměstnavatele je však zaměstnavatel povinen zaplatit celou škodu, kterou zaměstnanci způsobil. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Dalším druhem pracovněprávní odpovědnosti je jiná než hmotná odpovědnost. Spočívá v tom, že ne vždy musí jít o majetkovou či peněžitou náhradu, někdy může být požadována i povinnost, která nemá hmotnou povahu. Pokud dojde ke škodě v tomto případě, dojde k ukončení pracovního poměru. Jedná se pouze o stav, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodu hrubého porušení pravidel. Tento případ je vymezen v zákoníku práce v § 55, který se týká okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a § 56 je v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Jako odpovědnostní vztah je bráno i odstoupení od smlouvy. Zaměstnavateli vzniká odpovědnostní povinnost v případě, že má se zaměstnancem sjednanou pracovní smlouvu, ale zaměstnanec do zaměstnání vůbec nenastoupí. V tomto případě musí zaměstnavatel od smlouvy odstoupit. Dále může jít i o neomluvenou absenci v zaměstnání, v tomto případě vzniká odpovědnostní povinnost krácení zaměstnance na dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny. (Bělina, Pichrt a kol., 2017; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Posledním druhem pracovněprávní odpovědnosti jsou sankce ukládané jinými orgány. V tomto případě jde o přestupky, či jiné správní delikty, prostřednictvím kterých došlo k porušení pracovněprávních vztahů.

1.3.3 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Povinnosti zaměstnance k náhradě škody jsou vymezeny v části jedenácté zákoníku práce. Jsou rozlišovány 4 druhy odpovědností zaměstnance za škodu, které se souhrnně označují jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu. Jsou jimi – obecná odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a jako poslední odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Obecná odpovědnost. O škodu způsobenou zaměstnancem jde v případě, když poruší povinnosti na plnění úkolů zadané zaměstnavatelem. Dále také pokud existuje souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností, nebo v případě, že si byl zaměstnanec vědom, že škodu způsobuje. V některých případech za škodu může více zaměstnanců, v tomto případě si náhradu vzniklé škody dělí poměrnou částí dle zavinění. Pokud zaměstnanec způsobil škodu v případě, že se jednalo o odvrácení přímo hrozícího nebezpečí, proplacení této škody mu nenáleží. To samozřejmě platí pouze v případě, že za vznik této události nenese žádnou zodpovědnost. Pokud škodu způsobil z nedbalosti, tak výše náhrady je omezená a nesmí přesáhnout částku, která je čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku daného zaměstnance. K tomu však existují výjimky, a to v případě, že takto způsobená škoda byla v případě opilosti, či pod vlivem jiných návykových látek. V případě úmyslné škody může zaměstnavatel požadovat i náhradu za ušlý zisk, který může být se škodou spojen. Soud má pravomoc snižovat náhrady daných škod. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody je rozebrána v § 251 zákoníku práce. Jde vlastně o to, že pokud si byl zaměstnanec vědom přímo hrozícího nebezpečí a žádným možným způsobem nezakročil, tak může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody. Poruší tím tedy prevenční povinnost a v riziku vědomé nedbalosti nezakročí proti přímo hrozícímu nebezpečí. Může mu být udělena náhrada v maximální výši rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku daného zaměstnance. Zaměstnanec v tomto případě škodu nehradí, pouze na ní svým dílem přispívá. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je popsána v § 252 zákoníku práce. Na základě písemné dohody o hmotné odpovědnosti (dohodu mohou uzavřít pouze zaměstnanci starší 18 let věku) se zaměstnanec a zaměstnavatel

domluví na odpovědnosti zaměstnance za svěřené peníze, hotovosti, zboží, zásoby či jiné hodnoty. Zaměstnanec v tomto případě odpovídá pouze v případě schodku. Kdyby bylo zboží pouze poničeno, tak se postupuje dle obecné odpovědnosti. Dohoda může být uzavřena s jedním zaměstnancem, v tomto případě je zaměstnanec povinen uhradit celý schodek. Častější je případ, kdy hmotnou odpovědnost podepíše více zaměstnanců a odpovídají tedy společně, podíl náhrady je určen dle poměru jejich dosažených hrubých výdělků (výdělek vedoucího a zástupce se započítává ve dvojnásobné výši). Podíl náhrady však nesmí převýšit jejich průměrný měsíční výdělek před vznikem škody. Zaměstnanec může od dohody o hmotné odpovědnosti písemně odstoupit a to, pokud vykonává jinou práci, než jakou má uvedenou ve smlouvě, či pokud zaměstnavatel ve stanovené lhůtě nenapravit závady, na které zaměstnanec upozornil. Pokud se jedná o společnou dohodu, tak zaměstnanec může odstoupit v případě, že je na pracoviště převeden jiný zaměstnanec nebo vedoucí. I v tomto druhu odpovědnosti se může zaměstnanec své povinnosti schodek uhradit vzdát, a to v případě prokázání, že schodek vznikl zcela nezávisle na jeho vůli. Při požádání soudu může soud výši škody snížit. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

A jako poslední druh odpovědnosti je odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Podmínky této odpovědnosti jsou podobné jako v případě odpovědnosti za schodek. Jde tedy o škodu vzniklou ztrátou nějakých svěřených věcí. Tento druh odpovědnosti vzniká na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a mohou jí uzavřít pouze zaměstnanci starší 18 let věku. V případě ztráty odpovídá zaměstnanec za vzniklou škodu v plné výši. Zaměstnanec se opět může proplacení škody vzdát, a to v případě prokázání, že na ztrátě věcí nemá žádný podíl nebo případně může požádat soud o snížení výše náhrady škody. Pokud je cena věci vyšší než 50 000 Kč musí jít pouze o tento druh odpovědnosti. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Výši náhrady vždy stanovuje zaměstnavatel, který jí v případě náhrady vyšší než 1 000 Kč musí projednat s odborovou organizací. Naopak v případě, že škodu způsobí vedoucí či jeho zástupce, tak je výše náhrady škody určena statutárním orgánem. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

1.3.4 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci musí zaměstnavatel nahradit škodu v plné výši, a to nejčastěji v penězích, někdy však může poškozenou věc uvést do původního stavu. Pokud je škoda způsobena úmyslně, může zaměstnanec zažádat i o úhradu ušlého zisku, kterou zpravidla zaměstnavatel vyplácí jednou měsíčně. V případě tohoto druhu odpovědnosti nemusí být zaměstnavatel vždy škůdcem,

zaměstnavatel odpovídá i za škody způsobené jinou osobou. Odpovědnost zaměstnavatele se může také výrazně zmenšit a pokud zjistí, že na škodě má svůj díl i právě dotčený zaměstnanec. Zaměstnavateli přísluší povinnost náhrady i v případě, že se prokáže, že zaměstnání způsobilo zaměstnanci zdravotní problémy. Po úhradě škody může však zažádat o část peněz i u předchozích zaměstnavatelů, u kterých se ukáže, že měli na zdravotních problémech také svůj podíl. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Opět budou uvedeny 4 druhy odpovědnosti zaměstnavatele. První bude obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu, další bude odpovědnost při pracovních úrazech, odpovědnost za škodu na odložených věcech a jako poslední bude odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Obecná odpovědnost nahradit škodu je definována v § 265 zákoníku práce. V tomto případě jde o klasický příklad, kdy byly poškozeny věci zaměstnance na základě porušení právních povinností jakoukoliv jinou osobou. Z odpovědnosti jsou však vyňaty škody na osobních věcech, jako například automobil či vlastní nářadí. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Dalším druhem odpovědnosti, řadícím se mezi tzv. odpovědnost za výsledek, je odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Pojem pracovní úraz vymezuje § 271k v zákoníku práce jako poškození zdraví či smrt zaměstnance v případě, že k nim došlo nezávisle na působení jiných faktorů. Jako pracovní úraz se samozřejmě bere též úraz, který vznikl v rámci plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci stal cestou do práce. Druhou částí této odpovědnosti jsou nemoci z povolání. Jejich podrobný seznam je sepsán v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Nemoci z povolání se samozřejmě netýkají žádného porušení povinností odpovědného subjektu, musejí však nějakým způsobem souviset s výkonem práce. Většinou vznikají prací na rizikovém pracovišti nebo působením různých škodlivých jevů, proto se mezi nemoci z povolání řadí třeba i akutní otrava způsobená chemickými látkami. Může však dojít k pochybám, zda se jedná o klasickou chorobu, nebo jestli je to vážně nemoc z povolání. V tomto případě existuje tzv. oddělení nemocí z povolání. Tyto oddělení jsou zřizovány při fakultních nemocnicích a v ČR se jich nachází celkem 7. Za nemoc z povolání odpovídá zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec pracoval před zjištěním, že tímto typem nemoci trpí. Tímto způsobem se tedy může stávající zaměstnavatel, pokud je jím krátce, zprostit nároku na odškodnění. (Bělina, Pichrt a kol., 2017; Galvas, 2015; Zákon č. 262/2006, zákoník práce)

V rámci odpovědnosti za škodu na odložených věcech odpovídá zaměstnavatel za věci, které zaměstnanec běžně do práce nosí a které si odloží v rámci plnění svých pracovních povinností. V případě, že se zaměstnanci ztratí větší obnos peněz či drahé šperky a podobně,

keré si neuložil k zaměstnavateli, tak zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10 000 Kč. Není tomu tak však pokud škodu způsobil jiný zaměstnanec, či pokud cennosti byly zaměstnavatelem převzaty do úschovy. V tomto případě zaměstnavatel hradí celou výši. Pokud zaměstnanec zjistí, že mu byly nějaké věci zcizeny, musí to zaměstnavateli neprodleně oznámit. Pokud tak nebude učiněno do 15 dnů, tak nárok na proplacení škody zaniká. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

Posledním druhem odpovědnosti, kterým je odpovědnost při odvracení škody. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec utrpí věcnou škodu při odvracení nebezpečí hrozícího zaměstnavateli. Zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout náhradu za škodu, ale také proplatit účelně vynaložené náklady. To vše samozřejmě v případě, že zaměstnanec nezpůsobil škodu svým úmyslným jednáním. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

1.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“) vyjadřuje stav, kdy je zaměstnavatel povinen zajistit pro své zaměstnance takové pracovní podmínky, které zabraňují jednání negativních jevů na zaměstnance, musí však také odpovídat bezpečnostním a hygienickým požadavkům. Jelikož existuje spousta faktorů, které by mohly na zaměstnance působit negativně, tak základem BOZP je jistě prevence. Mezi negativní faktory bývají řazeny špatné vztahy na pracovišti, práce ve škodlivém prostředí, nebo vůbec či špatně zorganizovaná práce. V současné době je procházení základním školením o BOZP součástí každého zaměstnání. V BOZP jsou definovány práva a povinnosti všech členů pracovního prostředí nebo třeba technická či organizační opatření. (Galvas, 2015)

BOZP lze chápat buď na rovině preventivní nebo produkční. Preventivní se týká předcházení škodlivých a nepříjemných situací, jako příklad bývá uváděno předcházení pracovním úrazům. Produkční lze chápat jako organizaci pracovního procesu. (Galvas, 2015)

1.4.1 Povinnosti zaměstnavatele

V rámci BOZP vyplývají následující povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které jsou zakázané, či ze zdravotní způsobilosti pracovníka moc náročné. Musí kontrolovat, zda mají zaměstnanci v případě potřeby pro výkon práce, platný zdravotní průkaz. Dále zaměstnance musí informovat, který je jejich poskytovatel pracovnělékařských služeb, na jejichž finanční náhradu mají nárok. Je povinen zabezpečit správnou informovanost svých zaměstnanců o dění v podniku, nebo je povinen umožnit nahlížení do evidence o BOZP pro daného zaměstnance. V neposlední řadě musí

zajistit dodržování zákazu kouření dle zvláštních právních předpisů či poskytnout v případě potřeby první pomoc. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Povinností zaměstnance je školení a informování zaměstnanců o vnitřních předpisech BOZP a dalších právních předpisech.

2 TRESTNÍ A PŘESTUPKOVÉ PRÁVO

Následuje kapitola zaměřená na trestní právo hmotné a přestupky. Nejprve zde budou vymezeny pojmy jako je trestný čin a případy trestných činů, které by se mohly týkat pracovního prostředí. Druhá část této kapitoly bude zaměřena na přestupky. Budou popsány jejich znaky, vývojová stádia přestupku a poté budou blíže definovány typy přestupků, které by se opět mohly týkat pracovního prostředí.

2.1 Trestný čin

Pojem trestný čin se dá použít pouze u osob starších 18 let věku, u mladistvých se používá pojem provinění, skutková podstata je ovšem ve většině případů stejná. Charakteristiku trestného činu lze najít v § 13 trestního zákoníku. Zjednodušeně lze říci, že trestný čin je jednání, které je v rozporu s právní normou, tzn. že je protiprávní. O trestném činu lze mluvit, pokud byl zaviněn úmyslně. V některých případech může však zákon stanovit jako trestný čin i zavinění, které je z důsledku nedbalosti. (Jelínek a kolektiv, 2017; Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

V trestním zákoníku byly vymezeny dva typy trestných činů. Jedná se o přečiny a zločiny, které od sebe odlišuje délka stanoveného trestu a stupeň závažnosti činu. Dle § 14 odst. 2 „*Přečiny jsou všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let.*“ Zločinem jsou tedy všechna ostatní jednání, která nejsou považována za přečiny. V trestním zákoníku bývá vymezen pojem zvláště závažný zločin, který je úmyslný a horní hranice trestu odnětí svobody je stanovena nejméně na 10 let. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

Existuje několik typů členění trestných činů, práce však bude zaměřena jen na ty z nich, které by se mohly týkat pracovního prostředí.

2.1.1 Krádež

Krádež bývá řazena do trestných činů proti majetku. V § 138 trestního zákoníku jsou určeny částky, které určují rozsah škody v majetkových trestních činech. „*Škodou nikoli nepatrnou se rozumí škoda dosahující částky nejméně 5 000 Kč, škodou nikoli malou se rozumí škoda dosahující částky nejméně 25 000 Kč, větší škodou se rozumí škoda dosahující částky nejméně 50 000 Kč, značnou škodou se rozumí škoda dosahující částky nejméně 500 000 Kč a škodou velkého rozsahu se rozumí škoda dosahující nejméně částky 5 000 000 Kč.*“ (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník) Pro posouzení velikosti škody se

obvykle používá prodejní cena dané věci, není-li dohledatelná tak se vychází z účelně vynaložených nákladů.

V § 205 odst. 1 trestního zákoníku se lze dočíst, že o krádeži jako trestném činu může být hovořeno, pokud se pachatel zmocní cizí věci a zároveň splní alespoň jednu podmínku obsaženou v tomto paragrafu. Mezi podmínky může být řazeno způsobení škody za nejméně 5 000 Kč, spáchání činu vloupáním, uchování si věci pod pohrůžkou násilí či krádež v oblasti na které právě probíhá nebo probíhala evakuace osob. V případě krádeže vloupáním, tedy nedovoleným vstupem do cizího prostoru, jde o trestný čin i v případě, že byla škoda pouze do 5 000 Kč. Trestní hranice bývá stanovena od šesti měsíců do deseti let, a to v závislosti na míře provinění. (Jelínek a kolektiv, 2017; Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.1.2 Zpronevěra

Zpronevěra opět bývá řazena mezi trestné činy proti majetku, a to v případě, že byla způsobena škoda alespoň ve výši 5 000 Kč. Pokud by měla škoda být nižší, tak se jedná pouze o přešůpek. Zpronevěra opět spočívá v držbě cizí věci. S krádeží se liší v tom, že věc byla pachateli svěřena a on jí odmítá vydat zpět. Jako škoda bývá brána skutečná hodnota svěřené věci, nepřipadá v úvahu, aby pachatel nabízel jinou formu vrácení dané věci. Délka trestu bývá od šesti měsíců do deseti let. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.1.3 Neoprávněné užívání cizí věci

Neoprávněné užívání cizí věci lze také řadit mezi majetkové trestné činy. Týká se jak užívání věci, tak nedovoleného použití motorového vozidla. Trestným činem bývá od škody, která se řadí do kategorie škoda nikoli malá a její výše je nejméně 25 000 Kč. Odnětí svobody bylo stanoveno v rozmezí půl roku až pět let. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.1.4 Obecné ohrožení z nedbalosti

Obecné ohrožení z nedbalosti je zařazeno do trestných činů obecně nebezpečných. K tomuto případu může dojít, pokud jsou z nedbalosti jednoho člověka ohroženi na svých životech ostatní lidé. Může dojít k požáru, povodním, výbuchům, či únikům plynu nebo podobných látek. Odnětí svobody je stanoveno od šesti měsíců do deseti let, dle následků trestného činu. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.1.5 Ohrožení pod vlivem návykové látky

Mezi činy obecně nebezpečné lze zařadit i ohrožení pod vlivem návykové látky. V případě, že zaměstnanec vykonává svou práci pod vlivem návykových látek a mohl by

ohrožit život či zdraví zúčastněných osob, anebo způsobit škodu velkého rozsahu, tak mu hrozí trest odnětí svobody s délkou až jeden rok. V některých případech mu hrozí peněžitý trest nebo zákaz činnosti. Pokud zaměstnanec svým jednáním způsobil nehodu, ublížení na zdraví nebo je užívání návykových látek při jeho zaměstnání zvláště nebezpečným, tak mu hrozí trest odnětí svobody od šesti měsíců až do tří let. Pojem návyková látka vymezuje § 130 trestního zákoníku a lze si pod ním představit jak omamné látky, tak užívání alkoholu, či ostatních látek, které mohou výrazným způsobem ovlivnit psychiku či vnímání člověka. O trestný čin se jedná v případě, že zaměstnanec vykonává svou práci ve stavu vylučujícím způsobilost. Tento stav by mohl být například u řidiče motorového vozidla dán v případě, že mu obsah alkoholu v krvi dosáhl 1 promile. (Jelínek a kolektiv, 2017; Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.1.6 Přijetí úplatku

Trestný čin by mohl být v případě, že někdo v obecném zájmu či v podnikání přijme pro sebe či někoho jiného úplatek. Pro úplatek není třeba předchozího domlouvání, ale může dojít i ke slibu zaplacení úplatku v blízké budoucí době. I v tomto případě se jedná o trestný čin. Přijetí úplatku definuje § 331 trestního zákoníku, samotný pojem úplatek byl definován o něco dále ve společném ustanovení v § 334. Zjednodušeně ho lze formulovat jako neoprávněný prospěch obohacení, na kterou však daná osoba nemá nárok. Za přijetí úplatku hrozí dle závažnosti trest odnětí svobody v rozmezí od půl roku do dvanácti let. (Jelínek a kolektiv, 2017; Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.1.7 Podplacení

Opakem přijetí úplatku je podplacení, které bylo také definováno jako trestný čin. Opět se jedná o neoprávněné poskytování nebo slibování peněz v rámci obecného zájmu nebo podnikání. Pachatel tak může činit sám, ale i prostřednictvím někoho jiného. Za podplacení byly stanoveny délky trestu ve výši jednoho roku až šesti let odnětí svobody. V novele zákona s účinností od 1. února 2019 byl popsán případ, že pokud to činí v souvislosti s obstaráváním věcí obecného zájmu či v rámci podnikání, tak bude potrestán až na dva roky nebo peněžitým trestem. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

2.2 Přestupky

Dle § 5 zákona o odpovědnosti za přestupky *„Přestupkem je společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky*

stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.“ (Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

Fyzická osoba jako zaměstnavatel se dopustí přestupku tím, že nezajistí rovné zacházení mezi svými zaměstnanci, zaměstnance diskriminuje či nějakého zaměstnance znevýhodní z důvodu, že se domáhal svých práv. Dopustit se přestupku může také v případě, že neprojedná se zaměstnancem jeho stížnost týkající se výkonu jeho práv a povinností. (Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce)

Znaky přestupků byly rozděleny do čtyřech kategorií, kterými jsou objekt, objektivní stránka a subjekt spolu se subjektivní stránkou. Zjednodušeně lze říci, že objektem můžeme rozumět zájmy společnosti, které jsou chráněny zákonem, v případě objektivní stránky jde o jednání a následek takových jednání, které mají nějakou příčinnou souvislost. Subjektem je pachatel, tedy fyzická či právnická osoba, která zaviněným jednáním, úmyslně či neúmyslně, daný přestupek spáchala. Pod pojmem subjektivní stránka si lze představit zavinění u fyzických osob. Zavinění může být z úmyslu, či z nedbalosti a musí se vztahovat na veškeré činnosti přestupku. Pro přestupek však postačí i zavinění z nedbalosti. (Prášková, 2017)

Prvním vývojovým stádiem přestupku je pokus přestupku, případná příprava k přestupku trestná není, a to z toho důvodu, že se nejedná o tak závažný čin. Pokusem přestupku je tedy jednání, které bezprostředně směřuje k dokončení přestupku. Fyzická osoba musí být v úmyslu chtěného dokončení přestupku. V případě, že je pokus přestupku dokázán, tak je hodnocen jako dokončený přestupek. Může však dojít i k zániku odpovědnosti, a to, pokud pachatel od přestupku dobrovolně upustí a zároveň odstraní přímo hrozící nebezpečí. (Prášková, 2017; Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

Poté lze rozlišit pokračování v přestupku a přestupek trvajícím. Pokračováním v přestupku se chápe takové chování, ve kterém jednotlivé útoky naplňují znaky, tedy skutkovou podstatu přestupku. Oproti tomu v přestupku trvajícím jde o vyvolání a udržování stavu, který je protiprávní. (Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

V případě zániku trestní odpovědnosti se jedná o negativní okolnosti, které vznikly až po spáchání přestupku a jsou neodvratitelné. V tomto případě nemůže být zahájeno řízení o přestupcích a pokud již bylo zahájeno, tak je to důvod pro jeho ukončení. V § 29 zákona o odpovědnosti za přestupky bylo definováno kdy k zániku trestní odpovědnosti musí dojít. Jedná se o uplynutí promlčecí doby, smrt fyzické osoby, vyhlášení amnestie a zánik právnické osoby, pokud nemá žádného právního nástupce. (Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

Níže budou popsány některé druhy přestupků, které by se mohly týkat pracovního prostředí.

2.2.1 Proti pořádku ve státní správě vyskytující se na více úsecích státní správy

Do této kategorie lze zařadit hned několik přestupků, vyjmenovány budou jen některé. Může jít například o neoprávněné zhotovení reprodukce ceniny, či neoprávněné uvedení do oběhu předmětu, který by se mohl dát zaměnit s ceninou. Dále také pokud fyzická osoba uvede nesprávný či neúplný údaj, nebo některý údaj zatají správnímu úřadu. Nebo pokud zničí nebo poškodí úřední značku. (Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích)

Za přestupek může být uložena pokuta v rozmezí 10 000 Kč až 50 000 Kč dle míry přestupku.

2.2.2 Proti občanskému soužití

Přestupky proti občanskému soužití definuje § 7 zákona o některých přestupcích. Pracovního prostředí by se mohlo týkat následující. Přestupku se dopustí ten, kdo urážkou či zesměšněním ublíží na cti někomu jinému. Nebo pokud jinému ublíží na zdraví, či tím vyhrožuje. Dále se také může jednat o nepravdivé obvinění z přestupku, či o hrubé jednání. (Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích)

U tohoto druhu přestupků může pokuta vyrůst až na 30 000 Kč.

2.2.3 Proti majetku

O přestupek na majetku se může jednat, pokud fyzická osoba způsobí škodu na majetku (krádeží, zpronevěrou, podvodem či zničením nebo poškozením věci), užívá cizí majetek bez dovolení, přisvojí si věc nebo nějakou věc ukrývá. (Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích)

Pokud je přestupek spáchán opakovaně může být pokuta až do výše 70 000 Kč a také může být uloženo omezující opatření.

2.2.4 Na úseku podnikání

„Fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že provozuje obchodní, výrobní či jinou výdělečnou činnost bez veřejnoprávního oprávnění, je-li požadováno.“ (Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích)

Za tento přestupek lze uložit pokutu ve výši 100 000 Kč.

2.2.5 Na úseku porušování práv k obchodní firmě

V případě tohoto typu přestupku jde o neoprávněné užívání obchodní firmy či jejího označení. Také se jedná o případ, kdy může být označení příznačné pro jiného podnikatele. (Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích)

Výše pokuty byla stanovena do 50 000 Kč.

3 NÁSLEDKY KRIMINALITY V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Veškerá kriminalita páchaná v pracovním prostředí se samozřejmě neobejde bez postihů. Postihy mohou být vnímány ze tří pohledů, které zde budou rozebrány. Za prvé jde o pracovníprávní následky, dalšími jsou trestněprávní následky a jako poslední správněprávní následky kriminality v pracovním prostředí.

Může však docházet i k případům, kdy zaměstnanec poruší své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ale nedopustí se tím trestného činu ani přestupku. Jedná se například o drobné krádeže kancelářských pomůcek. V tomto případě se zaměstnanec nedopustí žádné kriminality, ale jeho jednání je v určité míře protiprávní.

V této kapitole bude provedeno shrnutí předchozích dvou kapitol.

3.1 Pracovníprávní následky

V případě roviny pracovníprávní může docházet hned k několika případům. Jako méně závažnější následek bude považováno převedení na jinou práci. Poté může dojít k výpovědi a jako nejzávažnější následek je jistě okamžité zrušení pracovního poměru.

3.1.1 Odpovědnost z pohledu škody

Odpovědnosti se blíže věnuje kapitola 1.3 Odpovědnost a náhrada škody. Nyní však jen budou shrnuty základní informace o odpovědnosti z pohledu škody.

Odpovědnost je vztah, který vzniká z porušení konkrétního práva či povinností. O odpovědnosti lze také říct, že jejím porušením vznikají nová práva a povinnosti, jde však hlavně o nutnost náhrady vzniklé škody. Jedná se tedy o sekundární povinnost nahradit vzniklou škodu. (Galvas, 2015)

Zaměstnanec je povinen jednat tak, aby ke škodám vůbec nedocházelo. Pokud však z porušení jeho povinností při plnění pracovních úkolů vznikne škoda, musí jí zaměstnavateli nahradit. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

3.1.2 Převedení na jinou práci

Všechny případy, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci byly vymezeny v podkapitole 1.2.3 Změna pracovního poměru. Kriminality v rámci pracovního prostředí se však bude týkat pouze § 41 odst. 1 písmeno e) a odstavec 2 písmeno b) v zákoníku práce. Zaměstnavatel je tedy povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud je to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo jiného správního úřadu, státního orgánu

či orgánu územního samosprávného celku. Myšlen tím může být případ, kdy byl zaměstnanci odejmut řidičský průkaz, tudíž nemůže už vykonávat svou práci. Odstavec 2 písmena b) uvádí, že zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, pokud bylo na zaměstnance zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslně spáchané trestné činnosti v rámci pracovních úkolů. Nebo pokud došlo jeho jednáním ke škodě na majetku zaměstnavatele. Zaměstnanec bude převeden po dobu vedení trestního řízení. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

3.1.3 Výpověď

Výpověď je blíže definována je v kapitole 1.2.4 Skončení pracovního poměru. Výpověď je tedy jednostranná a může být podána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Níže bude definována výpověď, kterou podá zaměstnavatel a je spojena s protiprávní činností zaměstnance.

Výpověď daná zaměstnavatelem musí být vždy doručena do vlastních rukou. Důvody k výpovědi dané zaměstnavatelem vymezuje § 52 zákoníku práce. V případě kriminality jde však o případy, kdy zaměstnanec nespĺňuje předpoklady nebo požadavky dané právními předpisy pro výkon zaměstnání a byl zaměstnavatelem již v době posledních 12 měsíců vyzván písemnou formou k odstranění těchto příčin. Může se jednat o ztrátu bezúhonnosti zaměstnance, či o ztrátu jakéhokoliv oprávnění. Tím je myšlen např. řidičský průkaz, který je pro výkon některých zaměstnání nezbytný. Dále také pokud jsou dány důvody, které napĺňují znaky pro okamžité zrušení pracovního poměru, či pokud zaměstnanec závažně porušil své povinnosti. Pokud jde o soustavné méně závažné porušování povinností a zaměstnanec byl v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi, tak může být zaměstnanci výpověď podána. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Dle § 52 písm. g) a h) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může být porušení povinností ve třech stupních. Jedná se o méně závažné, závažné, anebo porušení zvlášt' hrubým způsobem.

Výpověď může být podána i pokud zaměstnanec poruší své jiné zaměstnanecké povinnosti zvlášt' hrubým způsobem. Jiné povinnosti zaměstnanců se týkají doby pracovní neschopnosti. V tuto dobu by se měli zaměstnanci ve stanovený čas zdržovat pouze v místě pobytu a dbát rozpisu vycházek. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

3.1.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Nejzávažnějším postihem je okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, ke kterému dochází okamžitě jeho doručením. Tento případ je popsán v zákoníku práce v § 55. Zaměstnavatel může pracovní poměr rozvázat, pokud zjistí, že byl zaměstnanec odsouzen za

úmyslný trestný čin s nepodmíněným trestem odnětí svobody na déle než 1 rok, nebo byl odsouzen za úmyslný trestný čin při plnění svých úkolů v zaměstnání a doba trestu odnětí svobody se pohybuje od šesti měsíců. Dalším případem je, pokud zaměstnanec hrubě porušil povinnost v pracovněprávních vztazích. Odstavec 2 naopak říká, že nelze okamžitě rozvázat pracovní poměr těhotným zaměstnankyním, či zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Okamžité zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel provést nejdéle do dvou měsíců, od doby, kdy se o prohřešku zaměstnance dozvěděl a zároveň nesmí uplynout delší doba než 1 rok od provedení této nezákonné činnosti zaměstnance. V případě okamžitého skončení pracovního poměru nedostane zaměstnanec odstupné. (Bělina, Pichrt a kol., 2017)

3.2 Trestněprávní následky

Za trestný čin lze na základě trestního zákona uložit trestní sankce, kterými jsou tresty nebo ochranná opatření. Nelze uložit kruté sankce, které neodpovídají trestnému činu. Při stanovení trestu soud přihlídnou k povaze či závažnosti trestného činu, dále také k rodinným, majetkovým či dalším poměrům pachatele. Soud může přihlídnout i ke způsobu života pachatele, či k jeho chování apod. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

§ 52 trestního zákoníku v odstavci 1 vyjmenovává druhy trestů. Může mezi ně patřit odnětí svobody, domácí vězení, obecně prospěšné práce, propadnutí majetku, peněžitý trest, propadnutí věci, zákaz činnosti, zákaz pobytu, zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce atd. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

V případě jednotlivých trestných činů bývají v trestním zákoníku definovány různé doby trestu.

Ochranná opatření definuje trestní zákoník v § 98 „*Ochrannými opatřeními jsou ochranné léčení, zabezpečovací detence, zabránění věci, zabránění části majetku a ochranná výchova.*“ (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

Níže budou rozebrány některé druhy trestů.

3.2.1 Odnětí svobody

Trest odnětí svobody může být nepodmíněný, podmíněné odsouzení k trestu, anebo podmíněné odsouzení k trestu s dohledem. V rámci odnětí svobody však může dojít i k výjimečnému trestu, který se ukládá za zvlášť závažný zločin. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

Trest se vykonává ve věznicích s ostrahou nebo se zvýšenou ostrahou. Věznice se zvýšenou ostrahou jsou pro pachatele, kterým byl uložen výjimečný trest.

Pokud nejde o mimořádný trestný čin, tak se trest ukládá nejvýše na dvacet let. V případě výjimečného trestu odnětí svobody se stanovuje doba až do třiceti let, může však dojít i k trestu na doživotí. § 54 odst. 3 trestního zákoníku definuje případy, kdy může být pachateli uložen výjimečný trest odnětí svobody. Jedná se například o spáchání zvlášť závažného zločinu vraždy podle § 140 odst. 3 trestního zákoníku nebo spáchání zvlášť závažného zločinu obecného ohrožení dle § 272 odst. 3 trestního zákoníku apod. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

3.2.2 Domácí vězení

Může být uloženo, jestliže se jedná o přečin. Pokud uložení jiného trestu není potřeba, anebo když dá pachatel písemný slib o svém zdržování na určené adrese. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

Domácí vězení může být uloženo až na dva roky.

3.2.3 Obecně prospěšné práce

Opět v případě, že se jedná pouze o přečin a pokud není uložení jiných trestů potřeba. Tento trest je povinností spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu veřejných budov a komunikací či výkonu jiných činností ve prospěch obcí nebo státu, ve stanoveném rozsahu. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

Trest je vyměřen v počtu hodin, které musí být odpracovány. Jejich počet se pohybuje od 50 do 300 hodin. Výkon práce je bezplatný a musí se vykonat nejdéle do jednoho roku od rozhodnutí soudu. V době výkonu trestu může mít pachatel i přiměřená omezení či jiné povinnosti stanovené soudem. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

3.2.4 Propadnutí majetku

Propadnutí majetku postihne buď celý majetek odsouzeného, anebo soudem určenou část majetku. Nemůže se však vztahovat na věci, které odsouzený potřebuje k uspokojení svých životních potřeb. Majetek, který propadne náleží státu. Propadnutý majetek může soud určit v případě výjimečného trestu. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

3.2.5 Peněžitý trest

Pokud pachatel získal pro sebe nebo pro někoho jiného majetkový prospěch, tak soud může uložit peněžitý trest. Tento trest může být uložen jak za zločin, tak za přečin.

Výměra trestu je v denních sazbách od 20 do 730 celých denních sazeb. Denní sazba se pohybuje od 100 Kč do maximálně 50 000 Kč. Obě hodnoty určí soud dle závažnosti spáchaného trestného činu. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

3.2.6 Propadnutí věci

Propadnout může věc, kterou pachatel získá prostřednictvím spáchaného trestného činu, jako odměnu za vykonaný trestný čin, anebo jako výnos z trestné činnosti. Propadnout může i věc, která byla použita k spáchání trestného činu. Podmínkou však je, aby věc pachatel vlastnil. Věc propadá do rukou státu. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

3.2.7 Zákaz činnosti

Soud může zakázat činnost, prostřednictvím které pachatel trestný čin spáchal. Může být uložen, pokud to zákon dovolí a dle soudu není uložení jiného trestu potřeba. Jedná se buď o výkon zaměstnání, či nějaké funkce, které vyžadují zvláštní povolení. (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník)

Doba zákazu činnosti se pohybuje od jednoho roku do deseti let.

3.3 Správněprávní následky

Za přešůpek je uložěn správní trest, který lze uložit samostatně, anebo v kombinaci s jiným správním trestem. Výjimkou je napomenutí, které nelze uložit současně s pokutou.

Při určení druhu trestu se přihlíží k povaze a závažnosti přešůpku nebo třeba k pokusu přešůpku. (Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přešůpky a řízení o nich)

Zde jsou jednotlivé druhy správních trestů.

3.3.1 Napomenutí

Napomenutí je nejmírnější druhem správního trestu. Jde vlastně pouze o morální poučení pachatele, poukázání na uvědomění si jeho vlastních chyb. Napomenutí je v případě fyzických osob používáno často, nově bude moci být i v případě právnických či podnikajících fyzických osob. Může být uloženo buď samostatně, anebo i s dalším správním trestem, kromě pokuty. (Prášková, 2017)

3.3.2 Pokuta

Pokuta je tradiční správní trest, který je peněžní. Nelze ji kombinovat s napomenutím, s jinými správními tresty je to však možné. Výše pokuty by měla být stanovena zákonem, pokud tak není, tak lze uložit pokutu s maximální výší 1 000 Kč. Splatnost pokuty je běžných 30 dní ode dne nabytí právní moci přestupku. Soud však může stanovit pokutu jinou. (Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

3.3.3 Zákaz činnosti

Postihnutí tímto trestem může být pro pachatele velkou hrozbou, a to z toho důvodu, že může zasáhnout do právního postavení pachatele. Z důvodu přestupku má pachatel na určenou dobu zákaz provozování činnosti, která nějakým způsobem souvisí se spácháním daného přestupku. Zákaz činnosti funguje také jako preventivní opatření. Zákazem činnosti, kterou pachatel zneužil ke spáchání přestupku mu může být znemožněno páchaní přestupku dalšího. Zákaz činnosti a jeho dobu lze stanovit pouze na základě zákona, maximální doba jsou 3 roky. Po uplynutí poloviny doby trestu však může správní orgán od trestu upustit. V případě, že byla se zákazem činnosti stanovena i pokuta, tak pachatel musí prokázat její zaplacení, či rozložení na splátky. Nelze však zakázat každou činnost, jedná se o činnost, která je vykonávána na základě zákona. (Prášková, 2017; Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

3.3.4 Propadnutí věci

Pokud jde o propadnutí věci, je pro pachatele trestem odejmutí dané věci, kterou páchal přestupek. Může jít také o věc, kterou pachatel přestupkem získal. Jedná se tedy o majetkový trest, odejmutá věc náleží poté státu. Propadnutí věci lze uložit pouze pokud je věc ve vlastnictví majitele, naopak nelze ji uložit v případě, že je její hodnota ve výrazném nepoměru s velikostí spáchaného přestupku. (Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

3.3.5 Propadnutí náhradní hodnoty

Propadnutí náhradní hodnoty je podobné s propadnutím věci. V tomto případě se však může jednat o odebrání výnosu z nějaké protiprávní činnosti. Ukládá se, pokud pachatel věc zničí, poškodí, zcizí či např. zatají. Vlastníkem propadlé náhradní hodnoty se opět stává stát. (Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

3.3.6 Zveřejnění rozhodnutí o přestupku

Novinkou ve správních trestech je zveřejnění rozhodnutí o přestupku, které popisuje § 50 zákona o odpovědnosti za přestupky. Tento správní trest dbá na dodržení soukromí pachatele, zasahuje také do majetkové sféry, jelikož pachatel nese určité náklady spojené s řízením, se zveřejněním rozhodnutí. Náklady na správní řízení má pachatel povinnost uhradit státu. Lhůta pro zveřejnění rozhodnutí o přestupku se pohybuje v období mezi dvěma až šesti měsíci. Zveřejnění rozhodnutí o přestupku se vyvěsí na úřední desku správního orgánu. Zveřejnění je provedeno správním orgánem na vlastní náklady a zveřejněno může být v rozmezí 15 dnů až 2 měsíce. (Jelínek a kol., 2013; Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich)

4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci praktické části byla použita metoda dotazníkového šetření. Pomocí emailů, sociálních sítí, ale i osobním kontaktem bylo rozesláno přes 100 dotazníků. Dotazník byl určen zaměstnavatelům a osobám na vedoucích pozicích jakéhokoliv oddělení v širokém spektru odvětví zaměstnání. Jednalo se o nahodilý výběr respondentů, dotazník se tedy dostal jak do soukromého, tak i do veřejného sektoru. Dotazník byli ochotni vyplnit například vedoucí autoservisu v Nymburce, vedoucí zaměstnanec z VZP z Kolína, vedoucí pracovníci z firmy Foxconn sídlící v Kutné Hoře, vedoucí pracovník z Frigery Metal ve Zruči nad Sázavou, či vedoucí z odvětví techniky ve firmě Kiekert v Přelouči. Dále také vedoucí pracovník z prodejny s oblečením v Pardubicích, či z digitální agentury eBrána. Dotazník se dostal i k vedoucímu obvodního oddělení policie v Praze nebo i do odvětví soudnictví.

Dotazník byl zaměřen na dva hlavní směry. U firem bez zaznamenané trestné činnosti šlo o prevenci zaměřenou na předcházení trestné činnosti a u firem s jakoukoliv trestnou činností se dotazník zabýval popisem trestné činnosti v daném zaměstnání. Jelikož k trestné činnosti nedochází všude, tak první otázka většinou celý dotazník na zmíněné směry. První otázka tedy byla, zda došlo v zaměstnání k trestné činnosti.

Pokud byla odpověď ano, tak následovala otázka na druh trestné činnosti. Poté byly otázky rozebírající rozsah krádeží, užívání návykových látek, či nabízení úplatků. Když byla odpověď na první otázku, že k trestné činnosti nedochází, tak byl dotazník zaměřen na provádění prevence předcházení trestné činnosti a na motivaci pracovníků. Společnými otázkami bylo, zda došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru a pokud ano, tak z jakého důvodu, dále také, zda firma využívá technické zabezpečení a jaké. Poslední tři otázky se zabývaly vztahy na pracovišti, velikostí podniku a odvětvím činnosti.

V dotazníku bylo celkově 23 otázek, část zkoumající pouze prevenci předcházení trestné činnosti na pracovišti měla menší počet otázek než část zabývající se rozsahem škod. Většina otázek byla povinných a polouzavřených. Dvě otázky byly otevřené, první byla na způsob motivace zaměstnanců. Druhou otevřenou otázkou byla výše nabízeného úplatku, tato otázka však nebyla stanovena jako povinná, záleželo pouze na respondentech, zda chtějí odpovědět.

Z celkového počtu 104 nahodile vybraných respondentů jich vyplněný dotazník zpět poslalo 73. Zbýlý počet, tedy 31 dotazníků byl zařazen do ztracených responzí, zaokrouhleně se tedy vrátilo 70 % dotazníků.

Dotazník byl rozeslán přes internetový server Vypĺřito.cz a dostupnost byla od 5. 2. do 5. 3. 2019. Šlo o průzkum bez zveřejnění výsledku veřejnosti, dotazník byl tedy přístupný pouze prostřednictvím odkazu.

Informace o tvorbě dotazníku se lze dočíst například v knize *Analýza dat z dotazníkových šetření* (druhé vydání) od Hany Řezankové z roku 2010 anebo z internetových stránek. Příkladem může být server Quanda.cz s článkem, který má název: 6 kroků, jak vytvořit dotazník.

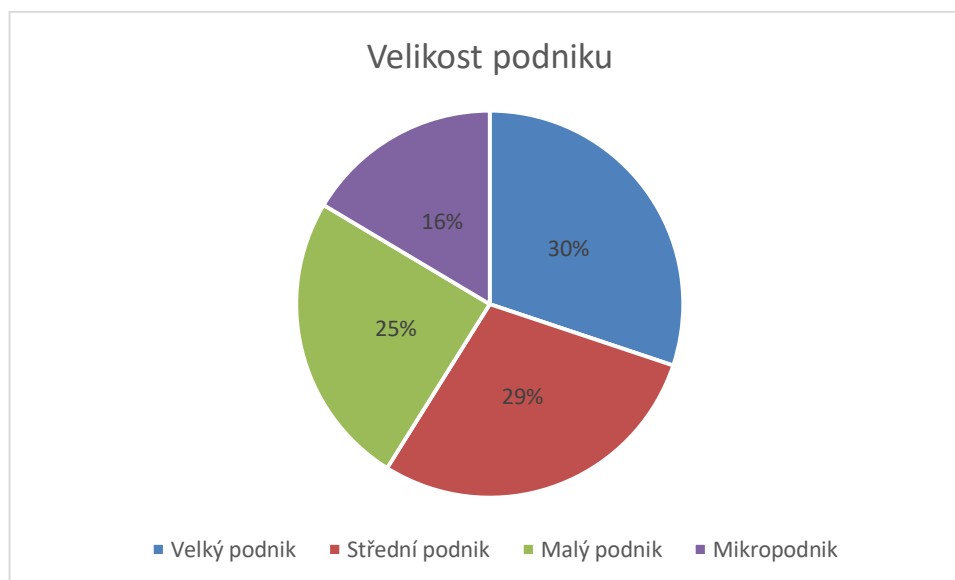
Níže jsou vyhodnoceny jednotlivé otázky z dotazníku.

4.1 Základní statistické údaje

Mezi základní statistické údaje na základě, kterých bude celý dotazník vyhodnocen, patří údaje o velikosti podniku a odvětví zaměstnání.

Velikost podniku byla myšlena dle počtu zaměstnanců. Mikropodnik má 1–10 zaměstnanců, malý podnik 11–50, střední podnik 51–250 a velký podnik je od 251 zaměstnanců. (Pomůcka pro určení velikosti podniku, 2009). Nejvíce respondentů odpovědělo, že pracují ve velkém podniku. O jednoho respondenta méně měl střední podnik. Nejméně respondentů z vybraného vzorku je z mikropodniku.

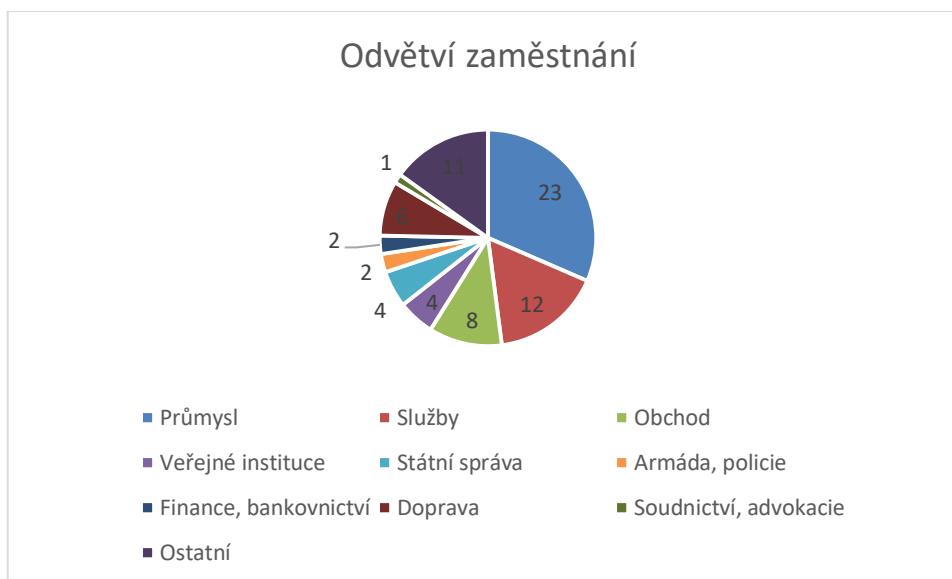
Graf 1 – Velikost podniku



Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední a společná otázka celého dotazníku byla otázka na odvětví daného zaměstnání. Jednalo se o povinnou a polouzavřenou otázku, mnoho respondentů využilo možnosti dopsání vlastního druhu zaměstnání.

Graf 2 – Odvětví zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf vypovídá, že nejvíce dotazovaných bylo z odvětví průmyslu, následovaly služby a na třetím místě se umístil obchod.

V případě ostatních odvětví zaměstnání se jedná o e-commerce, podlahářství, telekomunikace, cestovní ruch, školství, farmacii, stavebnictví, montážní závod zabezpečovacího řízení dráhy, zahradní architekturu, VZP a prodej průmyslových maziv, chemie a tiskařských barev. Tyto odpovědi byly zaznamenány vždy po jednom respondentovi.

4.2 Vyhodnocení otázek

Následuje vyhodnocení jednotlivých otázek z dotazníkového šetření. Bude popsáno, o jaký typ otázky se jednalo a zda byla stanovena jako povinná. Některé otázky byly určeny pouze pro firmy bez zaznamenané trestné činnosti, některé naopak pouze pro firmy s trestnou činností a některé otázky byly pro oba směry stanoveny jako povinné.

4.2.1 Došlo u Vás na pracovišti k trestné činnosti? (krádež, návykové látky, ...)

Z celkového počtu 73 respondentů jich na tuto otázku 47 odpovědělo, že nedošlo a 26 respondentů odpovědělo, že došlo. Šlo o povinnou otázku, která většinu dotazníků na dva již zmíněné směry. Šlo o prevenci předcházení trestné činnosti či popis trestné činnosti.

Graf 3 – Došlo u Vás na pracovišti k trestné činnosti?



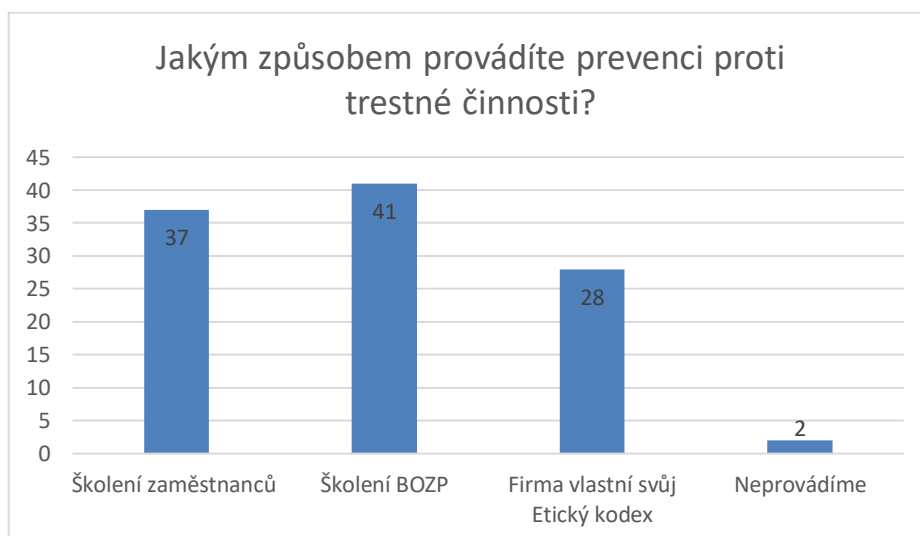
Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.2 Jakým způsobem provádíte prevenci proti trestné činnosti?

Tato otázka byla společná pro oba dva směry. Jednalo se o polouzavřenou otázku s libovolným počtem odpovědí, respondenti tedy mohli dopsat i svůj vlastní způsob. Toho využili pouze dva respondenti. Oba se shodli, že prevenci neprovádí, jeden dodal ještě dovětek, že jsou pouze rodinná firma, proto se prevencí nezabývají.

Na grafu níže je vidět celkové porovnání provádění prevence ve firmách s trestnou činností i bez trestné činnosti. Nejčastější je dle respondentů školení BOZP a poté školení zaměstnanců. Etický kodex dle výsledků vlastní pouze minimum firem z celkového počtu dotazovaných.

Graf 4 – Jakým způsobem provádíte prevenci proti trestné činnosti?



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.3 Jakým způsobem motivujete zaměstnance, aby u Vás nedocházelo k trestné činnosti?

Tato otázka byla pouze pro zaměstnavatele, kteří na první otázku odpověděli, že u nich k trestné činnosti nedochází. Šlo o otázku nepovinnou a otevřenou, respondenti tedy měli prostor pro napsání svých způsobů motivace. Z tohoto důvodu nelze uvést graf, který by otázku vyhodnotil. Jelikož byla otázka nepovinná, tak se na ní nedostal požadovaný počet odpovědí, odpovědělo pouze 25 respondentů.

Překvapující je, že největší počet odpovědí byl, že zaměstnance žádným způsobem nemotivují. Zaměstnavatelé k tomu napsali různé důvody, buď že pouze věří v poctivé chování zaměstnanců, slušné vychování, či že zaměstnanci sami vědí, co by se nemělo dělat. Zaměstnavatelé také hodně odpovídali, že motivace probíhá prostřednictvím různých školení, meetingů či přes Etický kodex. Jako další způsob motivace volí vysoké mzdy či platy a různé benefity. V jiném zaměstnání provádějí časté namátkové kontroly či zaměstnance prověřují. Jinde zase spoléhají v dobrý výběr kvalitních zaměstnanců nebo v lidský přístup, který také zajistí správnou motivaci zaměstnanců.

4.2.4 Došlo u Vás k okamžitému zrušení pracovního poměru?

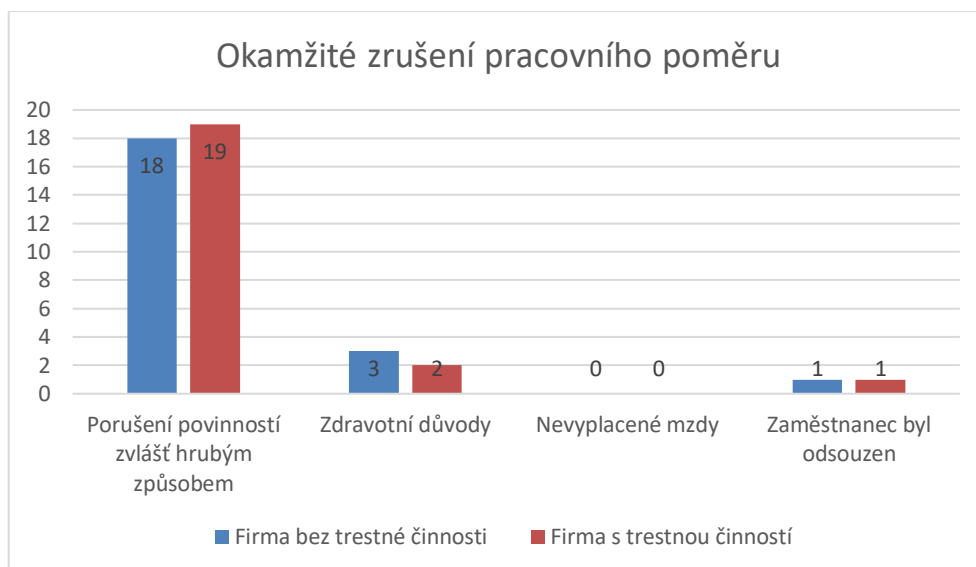
Otázka byla nastavena jako povinná s libovolným počtem odpovědí. Šlo také o společnou otázku. Nejdříve byla otázka, zda došlo ve firmě k okamžitému zrušení pracovního poměru a v případě, že odpověď byla ano, tak se další otázka zaměřovala na důvody.

U firem bez trestné činnosti byly odpovědi na první otázku takřka vyrovnané. Možnost, že k okamžitému zrušení pracovního poměru nedošlo zvolilo 25 respondentů a možnost, že došlo zvolilo 22 respondentů.

U firem se zaznamenanou trestnou činností byla velká převaha odpovědí, že k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance došlo, jednalo se o 21 takových odpovědí. Možnost, že nedošlo zvolilo pouze 5 respondentů z 26.

Zde je uveden graf, který zdůrazňuje odpověď na druhou otázku, tedy důvody okamžitého zrušení pracovního poměru. Jak se již dalo předpokládat, tak nejčastějším důvodem je porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem.

Graf 5 – Okamžité zrušení pracovního poměru



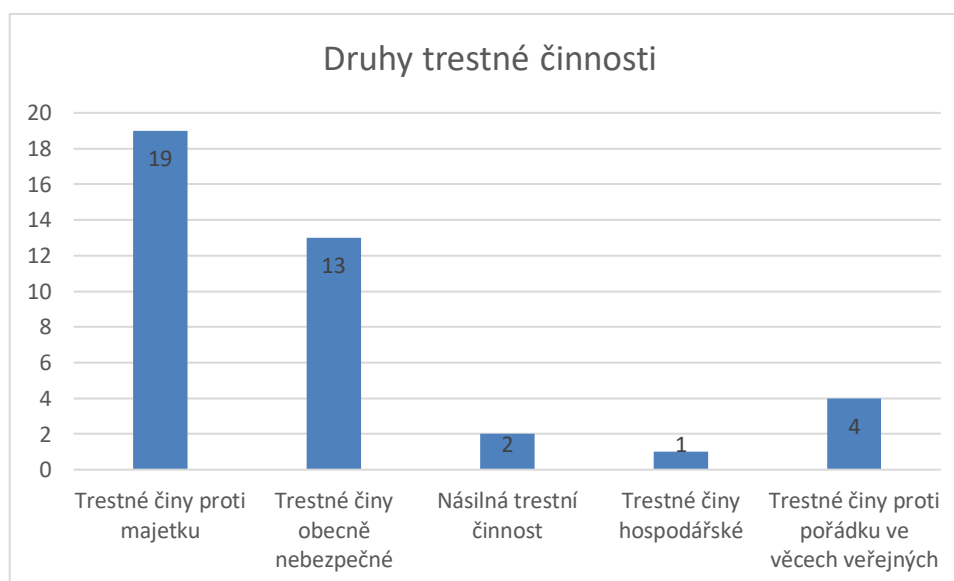
Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.5 V čem spočívá trestní činnost?

Následuje jedna z hlavních otázek, na kterých je celá bakalářská práce postavena.

Pokud zaměstnavatelé na první otázku odpověděli „Ano“, že u nich dochází k trestné činnosti, tak následovala otázka „V čem trestní činnost spočívá?“ Šlo o povinnou otázku, respondent musel zvolit alespoň jednu možnost, nebo mohl dopsat nějakou vlastní odpověď. Možnosti dopsat vlastní odpověď nevyužil žádný z respondentů.

Graf 6 – V čem spočívá trestná činnost?



Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedeného sloupcového grafu se potvrdila autorčina domněnka, že nejvíce bude v podnicích docházet k trestným činům proti majetku, tedy hlavně ke krádežím. Krádeže mezi zaměstnanci na pracovišti také eviduje Policie ČR. Statistické přehledy kriminality za jednotlivé roky má volně přístupné na svých internetových stránkách. Za rok 2018 jich má registrováno celkem 275, objasněno však bylo pouze 130 případů. (Statistické přehledy kriminality za rok 2018)

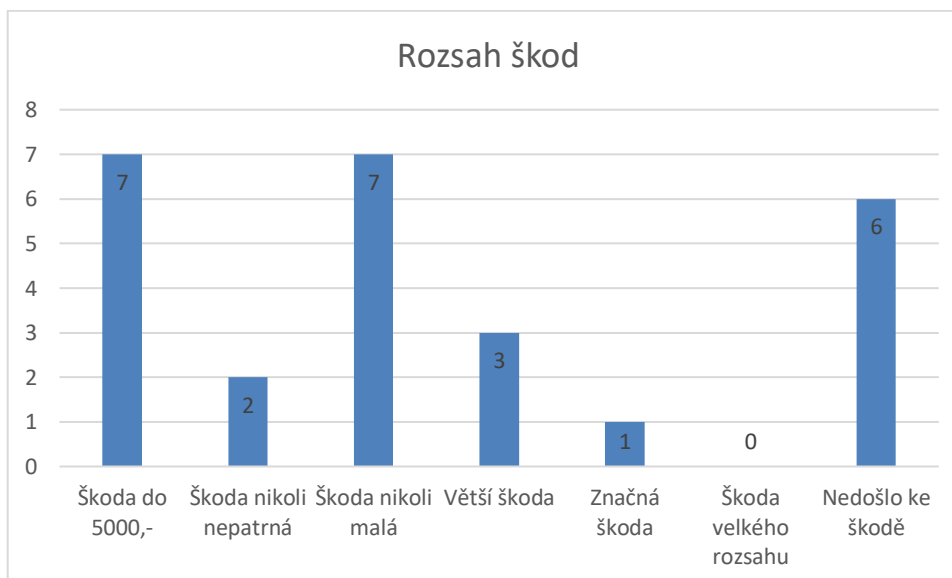
Stejně tak šlo předpokládat, že na druhé místo se bude řadit užívání návykových látek, tedy alkoholu či drog. K násilné trestné činnosti, trestným činům hospodářským (proti měně a platebním prostředkům, padělání peněz) a trestným činům proti pořádku ve věcech veřejných (úplatkářství – podplácení) v dotazovaných podnicích takřka nedocházelo.

V případě nabídnutého úplatku následovala otázka dotazující se na výši úplatku. Tato otázka však nebyla povinná, odpověděli na ni tedy pouze 2 respondenti ze 4. Jeden odpověděl, že výše nabízeného úplatku byla 5 000 Kč a druhý, že výše úplatku specifikována nebyla.

4.2.6 Jakého rozsahu byla škoda?

Otázka na rozsah vzniklých škod, odpovědi jsou však bohužel velice podobné a nelze vyhodnotit, k jaké výši škod v těchto zaměstnáních nejčastěji docházelo. Nejčastější odpovědi se týkají škod do 5 000 Kč a škod v rozsahu od 25 000 Kč do 49 999 Kč. Výsledky průzkumu dle autorčina mínění dopadly dobře, jelikož v dotazovaných podnicích nedošlo ke škodě velkého rozsahu, která je od 5 000 000 Kč.

Graf 7 – Jakého rozsahu byla škoda?

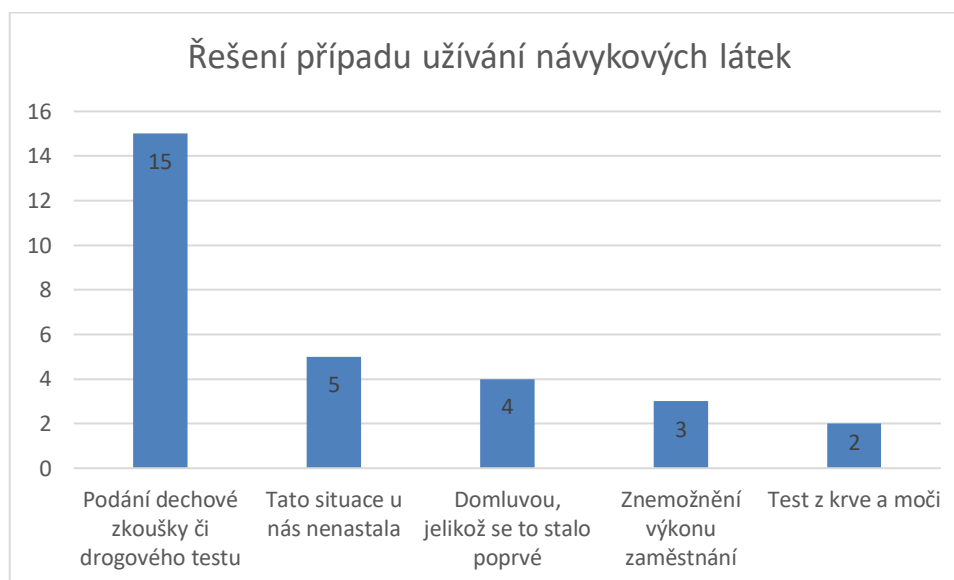


Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.7 Užívání návykových látek

Otázka na výkon zaměstnání pod vlivem návykových látek, kterými mohou být omamné látky či alkohol. Respondent musel zvolit alespoň jednu z nabízených odpovědí, anebo mohl dopsat nějakou vlastní. Možnosti dopsání vlastní odpovědi nevyužil žádný z respondentů.

Graf 8 – Užívání návykových látek



Zdroj: Vlastní zpracování

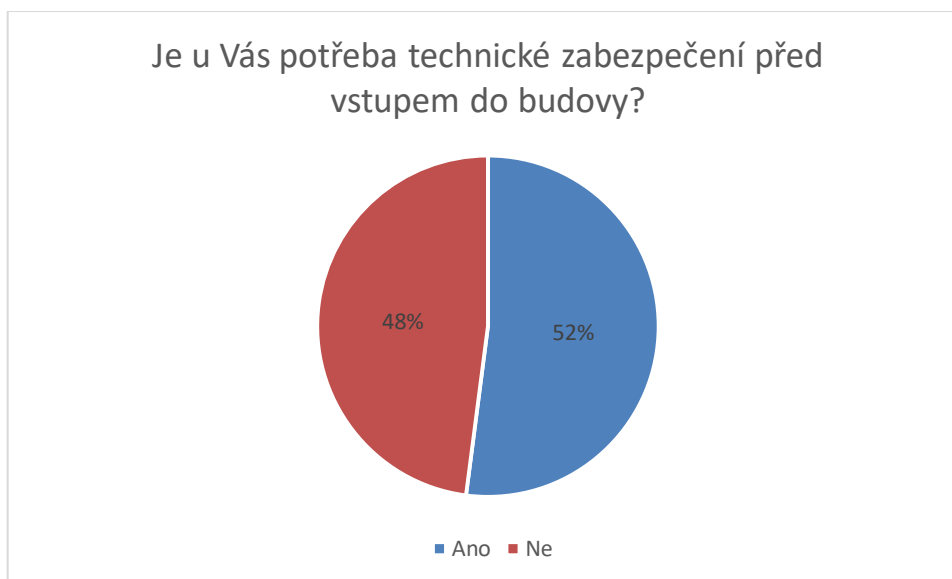
Jak je z grafu patrné, tak ve většině případů zaměstnavatelé požádají o dechovou zkoušku, či podají drogový test. O případ varianty testu z krve a moči jde buď pokud zaměstnanec odmítne podání dechové zkoušky, anebo když budou dechová zkouška či drogový test pozitivní a zaměstnanec s tím nebude souhlasit. (Alkohol a drogy v práci. Kdy vás směji testovat, kdy vyhodit, 2017)

4.2.8 Technické zabezpečení

Otázka společná zaměřující se na technické zabezpečení před vstupem do budovy. Jak je možné vidět, tak odpovědi byly opět téměř vyrovnané.

Mezi technická zabezpečení na dotazovaných pracovištích byly řazeny kontrolní rámy, turnikety, vstupy prostřednictvím čipů či průkazek. V některých typech zaměstnání dochází k osobním prohlídkám, hlídání prostřednictvím security nebo k ponechání věcí na stanoveném místě. Pracoviště často mívají alarmy, či uzavřené areály.

Graf 9 – Je u Vás potřeba technické zabezpečení před vstupem do budovy?



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.9 Vztah velikosti podniku a trestné činnosti

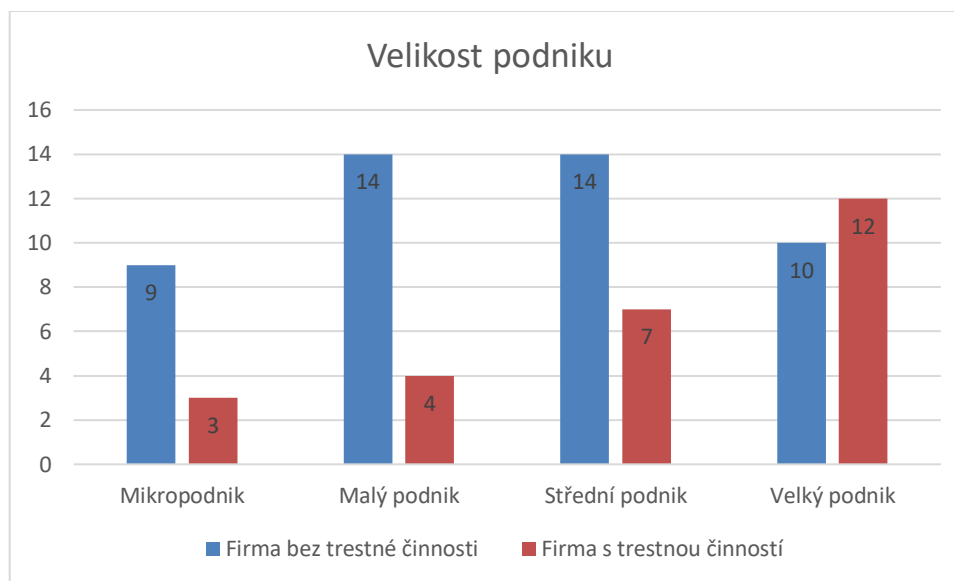
Otázka povinná s jednou možností odpovědi. Byla položena oběma větvícím liniím pro možnost porovnání. V případě firem bez trestné činnosti byly výsledky takřka vyrovnané. Z celkového počtu 47 respondentů se střední a malé podniky shodly na stejném počtu odpovědí, oboje tedy po 14. Na druhém místě se umístily velké podniky s 10 respondenty a těsně za ním mikropodniky s 9 zaznamenanými odpověďmi.

U firem se zaznamenanou trestnou činností byly odpovědi již různorodější. Největší počet odpovědí byl pro možnost velký podnik. Takto odpovědělo 12 respondentů. Další odpovědi byly znatelně nižší, pro střední podnik 7, malý podnik 4 a mikropodnik měl pouze 3 respondenty.

Dle těchto výsledků lze tedy říci, že mezi dotazovanými podniky nejvíce dochází k trestné činnosti ve velkých podnicích. Čím více má podnik zaměstnanců, tím více také může docházet ke krádežím mezi zaměstnanci.

Nyní je zde pro lepší porovnání uveden porovnávací sloupcový graf.

Graf 10 – Jaká je velikost podniku, ve kterém pracujete?



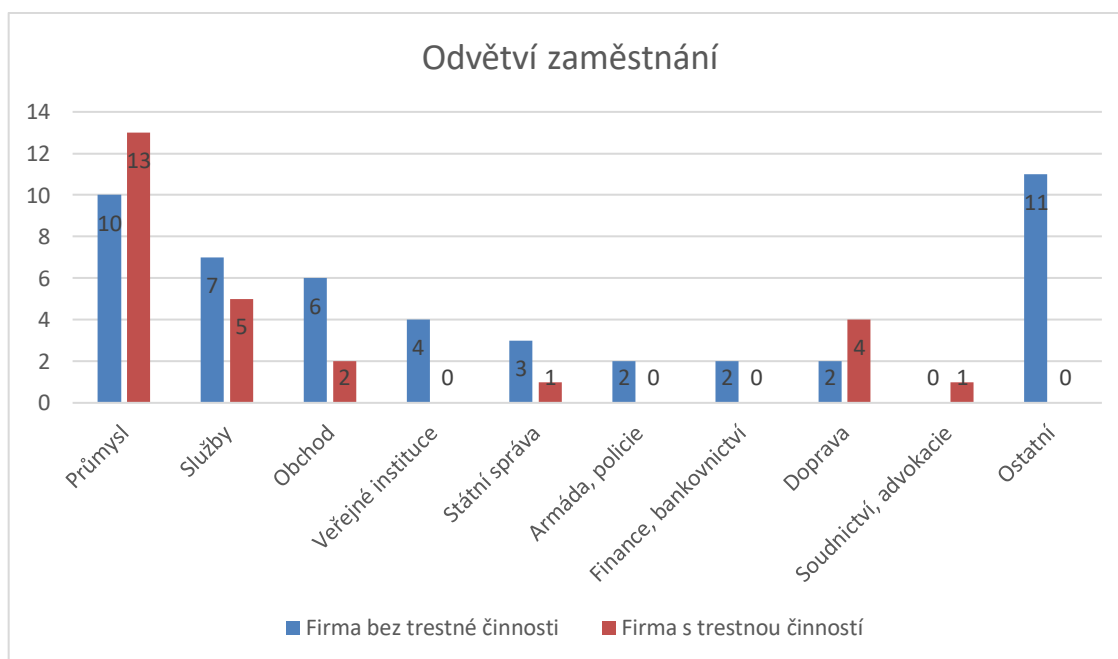
Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.10 Vztah odvětví a trestné činnosti

Následuje graf popisující, ve kterých odvětvích nejvíce docházelo k trestné činnosti a kde naopak nikoliv. Z grafu lze vyčíst, že nejvíce trestné činnosti proběhlo v průmyslu, ve službách a na třetím místě se umístila doprava. Naopak u veřejných institucí, armády a policie, financí a bankovníctví k trestné činnosti ve zkoumaném vzorku nedocházelo.

Ostatní odvětví byly již vyjmenovány výše v kapitole 4.1 Základní statistické údaje.

Graf 11 – V jakém pracujete odvětví?



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Celkové shrnutí dotazníku

V rámci dotazníkového šetření byl zkoumán nahodile vybraný vzorek respondentů. Ze 73 respondentů došlo k jakékoliv trestné činnosti u 26 z nich. Je třeba vědět, že výsledky tohoto výzkumu nelze zobecňovat, jelikož se jedná o nahodile vybraný vzorek zaměstnavatelů a lze tedy pouze podat doporučení na základě zjištěných výsledků.

Zaměstnavatelům bez zaznamenané trestné činnosti byla položena otázka, jakým způsobem motivují své zaměstnance, aby u nich k trestné činnosti nedocházelo. Proto lze zaměstnavatelům firem s trestnou činností doporučit motivaci prostřednictvím školení či meetingů. Dalším způsobem motivace mohou být vyšší mzdy či platy, anebo různé odměny. Spolehlivost zaměstnanců se dá také zajistit prostřednictvím často prováděných namátkových kontrol či prověřování zaměstnanců. Kvalita zaměstnanců může být zajištěna již správným výběrem zaměstnanců při přijímacím řízení.

Firmám, ve kterých došlo k trestné činnosti lze tedy předat doporučení týkající se prevence na předcházení trestné činnosti. Měl by být prostor pro více školení, ve firmě by také měly být přátelské vztahy. Větší firmy, u kterých je trestní činnost častější by se mohly zamyslet nad tvorbou Etického kodexu, či jiného dokumentu, který bude pozitivně působit na zaměstnance. Důležité je, aby zaměstnanci věděli, co si mohou dovolit a co ne.

Dle výsledků tohoto výzkumu lze říct, že nejvíce má smysl se zaměřit na prevenci proti majtkové trestné činnosti a trestným činům obecně nebezpečným. Toto se dá zajistit i prostřednictvím školení BOZP, které by měla zajišťovat každá firma. Je třeba snížit rizika vzniku krádeží či prací pod vlivem návykových látek.

V rámci technického zabezpečení by obzvláště soukromé firmy měly mít alarmy. Dále lze doporučit vlastnění čipů pro pohyb v rámci pracovních prostor. Proti drobným krádežím mohou také napomoci osobní prohlídky nebo kontrolní rámy.

ZÁVĚR

Cílem práce byla analýza problematiky kriminality v pracovním prostředí v rámci České republiky. Problematika byla zaměřena na protiprávní jednání zaměstnanců vůči svým zaměstnavatelům.

Teoretická část práce se zabývá deskripcí základních pojmů z pracovního, trestního a přestupkového práva. Pozornost byla věnována hlavně pracovnímu poměru, který je podrobně popsán od jeho vzniku, přes změny až po jeho skončení. V rámci trestního a přestupkového práva byly popsány vybrané druhy trestných činů a přestupků a nechybí ani typy trestů za spáchané protiprávní jednání.

Praktická část se zabývala dotazníkovým šetřením v rámci různých druhů zaměstnání, v soukromém i veřejném sektoru. V dotazníku byly obsaženy pojmy, které jsou v rámci teoretické části vysvětleny. Dotazník se zabýval dvěma hlavními směry, a to jsou prevence předcházení trestné činnosti a typy trestné činnosti. Výsledky dopadly překvapivě dobře. Téměř dvakrát více respondentů odpovědělo, že u nich na pracovišti k trestné činnosti nedochází. Je však otázkou, zda se trestnou činností nebojí přiznat, či zda o ní vědí. K trestné činnosti docházelo hlavně u středních a velkých podniků. Není překvapením, že v rámci trestné činnosti bylo nejvíce odpovědí u majetkové trestné činnosti, tedy hlavně krádeže. Škody se však nejčastěji pohybovaly v hranici menších škod, škoda velkého rozsahu nebyla u dotazovaných respondentů zaznamenána. Můžeme tedy říci, že většinou šlo spíše o drobnější krádeže. Nejvíce překvapivé byly odpovědi na otázku, jakým způsobem motivují zaměstnance, aby u nich k trestné činnosti nedocházelo. Největší počet odpovědí byl, že zaměstnance žádným způsobem nemotivují, že do nich pouze vkládají svou důvěru.

Závěr bakalářské práce byl věnován syntéze a podání návrhů a doporučení pro zaměstnavatele v rámci prevence na předcházení trestné činnosti na pracovišti. Doporučení lze shrnout na nutné provádění častějších školení, kde budou vedoucí pracovníci vystupovat s přátelským přístupem, dále by firmy měly mít sepsán Etický kodex s danými pravidly. Z nahodile vybraného vzorku respondentů bylo také možné usoudit, že nejvíce je třeba snižovat rizika vzniku krádeží a škod na pracovištích.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- [2] BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- [3] GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [4] JELÍNEK, Jiří, 2017. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 6. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Leges. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-236-3.
- [5] JELÍNEK, Jiří, 2013. *Trestní právo procesní: podle stavu k 1.4.2013 včetně změn*. Praha: Leges. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-44-1.
- [6] PRÁŠKOVÁ, Helena, 2017. *Nové přestupkové právo*. Praha: Leges. Teoretik. ISBN 978-80-7502-221-9.
- [7] ŘEZANKOVÁ, Hana, 2010. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-7431-019-5.
- [8] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [9] Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
- [10] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- [11] Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
- [12] Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

- [14] Alkohol a drogy v práci. Kdy vás smějí testovat, kdy vyhodit, *Peníze.cz* [online]. 21.9.2017 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/326722-alkohol-a-drogy-v-praci-kdy-vas-smeji-testovat-kdy-vyhodit>

- [15] Online dotazníky: 6 kroků, jak vytvořit dotazník, *Quanda.cz* [online]. [cit. 2019-03-10].
Dostupné z: <https://www.quanda.cz/blog/online-dotazniky/jak-vytvorit-dotaznik>
- [16] Pomůcka pro určení velikosti podniku, 2009. *Prahafondy.ami.cz* [online]. 30.12.2009
[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://prahafondy.ami.cz/cz/oppa/pro-prijemce/325_pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku.html
- [17] Statistické přehledy kriminality za rok 2018, *Www.policie.cz* [online]. [cit. 2019-03-23].
Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2018.aspx>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Dotazník

Příloha A - Dotazník

Dobrý den jsem studentkou 3. ročníku fakulty Ekonomicko-správní na Univerzitě Pardubice. Studuji obor se zaměřením na kriminalisty a celníky. Ve své bakalářské práci se zaměřuji na kriminalitu v pracovním prostředí. Žádám tedy Vás jakožto zaměstnavatele, či vedoucího pracovníka jakéhokoliv oddělení o vyplnění následujícího dotazníku, který budu v rámci své bakalářské práce zpracovávat. Zabere Vám jen pár minut a je zcela anonymní. Za Vaše odpovědi a čas věnovaný vyplňování dotazníku Vám mnohokrát děkuji.

Veronika Hutlová

Pro případ, že odpověď na první otázku bude NE.

1. Došlo u Vás na pracovišti k trestné činnosti?
 Ano Ne

2. Jakým způsobem provádíte prevenci proti trestné činnosti?
 Školení zaměstnanců
 Firma vlastní svůj Etický kodex
 Školení BOZP
 Jiným, uveďte ...

3. Jakým způsobem motivujete zaměstnance, aby u Vás nedocházelo k trestné činnosti?
.....

4. Došlo u Vás někdy k okamžitému zrušení pracovního poměru?
 Ano Ne

5. Z jakého důvodu došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru?
 Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok
 Zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
 Zaměstnanec porušil své povinnosti zvláště hrubým způsobem
 Zdravotní důvody zaměstnance
 Nevyplacené mzdy zaměstnavatelem

6. Je u vás potřeba technické zabezpečení před vstupem do budovy?
 Ano Ne

7. Které technické zabezpečení máte?
 Kontrolní rámy
 Osobní prohlídky
 Ponechání věcí na stanoveném místě
 Jiné, uveďte ...

8. Jaké jsou Vaše pracovní vztahy s podřízenými?
 Průměrné Dobré Výborné
9. Jaká je velikost podniku, ve kterém pracujete? (dle počtu zaměstnanců)
 1–10 (mikropodnik)
 11–50 (malý podnik)
 51–250 (střední podnik)
 251 – (velký podnik)
10. V jakém pracujete odvětví?
 Průmysl
 Doprava
 Služby
 Veřejné instituce
 Obchod
 Finance, bankovníctví
 Státní správa
 Školství, kultura, věda
 Zdravotnictví
 Armáda, policie
 Soudnictví, advokacie
 Jiné, uveďte ...

Pro případ, že odpověď na první otázku bude ANO.

1. Došlo u Vás na pracovišti k trestné činnosti?
 Ano Ne

Ano

2. V čem trestní činnost spočívá?
 Trestné činy proti majetku (krádež, zpronevěra, neoprávněné užívání cizí věci)
 Trestné činy hospodářské (proti měně a platebním prostředkům, padělání peněz)
 Trestné činy obecně nebezpečné (užívání návykových látek)
 Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných (úplatkářství – podplácení)
 Násilná trestní činnost
 Jiné, uveďte ...
3. Pokud u Vás došlo ke škodě, jakého byla rozsahu?
 Škoda do 5 000,-
 Škoda nikoli nepatrná (nejméně 5 000,-)
 Škoda nikoli malá (nejméně 25 000,-)
 Větší škoda (nejméně 50 000,-)
 Značná škoda (nejméně 500 000,-)

- Škoda velkého rozsahu (nejméně 5 000 000,-)
4. Jak jste řešili případ, kdy zaměstnanec vykonával práci pod užitím návykových látek?
- Podání dechové zkoušky či drogového testu
 - Test z krve a moči
 - Znemožnění výkonu zaměstnání
 - Domluvou, jelikož se to stalo poprvé
 - Jiným způsobem, uveďte jakým ...
5. Byl Vám někdy nabídnut úplatek?
- Ano
 - Ne
6. V jaké výši byl nabídnut úplatek? (Tato otázka není povinná)
-
7. Došlo u Vás na pracovišti k okamžitému zrušení pracovního poměru?
- Ano
 - Ne
8. Z jakého důvodu došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru?
- Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok
 - Zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
 - Zaměstnanec porušil své povinnosti zvláště hrubým způsobem
 - Zdravotní důvody zaměstnance
 - Nevyplacené mzdy zaměstnavatelem
9. Jakým způsobem provádíte prevenci proti trestné činnosti?
- Školení zaměstnanců
 - Firma vlastní svůj Etický kodex
 - Školení BOZP
 - Jiným, uveďte jakým ...
10. Je u Vás potřeba technické zabezpečení před vstupem do budovy?
- Ano
 - Ne
11. Které technické zabezpečení máte?
- Kontrolní rámy
 - Osobní prohlídky
 - Ponechání věcí na stanoveném místě
 - Jiné, uveďte jaké ...
12. Jaké jsou Vaše pracovní vztahy s podřízenými?
- Průměrné
 - Dobré
 - Výborné
13. Jaká je velikost podniku, ve kterém pracujete? (dle počtu zaměstnanců)
- 1–10 (mikropodnik)

- 11–50 (malý podnik)
- 51–250 (střední podnik)
- 251 – (velký podnik)

14. V jakém pracujete odvětví?

- Průmysl
- Doprava
- Služby
- Veřejné instituce
- Obchod
- Finance, bankovníctví
- Státní správa
- Školství, kultura, věda
- Zdravotnictví
- Armáda, policie
- Soudnictví, advokacie
- Jiné, uveďte jaké ...