

KDY A JAK ODPOVÍDAJÍ ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELŮM ZA ŠKODU?

text: Jiří Matzner ■ foto: Matzner Legal, Shutterstock

PŘESTOŽE MÁ ZAMĚSTNANEC PŘI VÝKONU SVÝCH PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ VŮČI ZAMĚSTNAVATELI PODŘÍZENÉ POSTAVENÍ A JE POVINEN PRÁCI VYKONÁVAT VÝHRADNĚ DLE JEHO POKYNŮ, NEZNAMENÁ TO, ŽE BY ZAMĚSTNAVATELI NEODPOVÍDAL ZA ŠKODU VZNIKLOU PŘI VÝKONU PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ. NAOPAK, ZAMĚSTNANEC MÁ VŮČI ZAMĚSTNAVATELI ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU VZNIKLOU PŘI VÝKONU PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ. TATO ODPOVĚDNOST JE VŠAK ZNAČNĚ ODLIŠNÁ OD BĚŽNÉ „OBČANSKOPRÁVNÍ“ ODPOVĚDNOSTI. POJĎME SI PODROBNĚJI POPSAT, V ČEM ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU ZPŮSOBENOU PŘI VÝKONU PRÁCE SPOČÍVÁ A JAKÝ MŮŽE BÝT JEJÍ ROZSAH.

OBECNÁ POVINNOST ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY

Podle zákoníku práce má zaměstnanec vůči zaměstnavateli jednak tzv. obecnou odpovědnost za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pracovní povinnosti zaměstnance, při jejichž porušení zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá za škodu, vyplývají nejen z obecně závazných právních předpisů, vnitřních předpisů a interních směrnic zaměstnavatele (např. předpisů zajišťujících BOZP a PO, technických dokumentů či norem apod.), ale i z pracovní smlouvy nebo dokonce přímo z pokynů zaměstnavatele a jeho vedoucích pracovníků. Rozsah pracovních povinností, které je zaměstnanec při výkonu práce povinen dodržovat a za jejichž plnění fakticky odpovídá, je tedy vcelku široký.

Na druhou stranu, zaviněné jednání zaměstnance musí (až na několik výjimek) vždy prokazovat zaměstnavatel, což jej staví do značně obtížné pozice ve vztahu k případnému domození se náhrady škody na zaměstnanci. K porušení povinností zaměstnance nadto musí dojít výhradně „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“ – jinak nebude možné posoudit odpovědnost zaměstnance

za škodu dle zákoníku práce. Pro posouzení, zda ke škodě došlo při plnění pracovních povinností či nikoliv, se na situaci nahlíží zpravidla z pohledu věcného, místního a časového výkonu pracovních činností zaměstnance. Za plnění pracovních úkolů rozhodně nebude možné považovat činnosti, jako je například nájem služebního bytu nebo poskytnutí zaměstnanecké půjčky. Uvedené však nevylučuje, že k porušení pracovních povinností může dojít i mimo pracovní dobu nebo dokonce i po skončení pracovního poměru. Mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikem škody samozřejmě bude muset být prokázána i příčinná souvislost tak, aby odpovědnost zaměstnance za škodu mohla vůbec vzniknout.

SPOLEČNÁ ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU A POVINNOST ZAMĚSTNANCE ODVRÁTIT HROZÍCÍ ŠKODU

Nastanou-li situace, kdy dojde ke vzniku škody porušením povinností jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance k náhradě škody se poměrně omezí, čímž fakticky vznikne společná odpovědnost obou stran za vzniklou škodu. Takovéto situace mohou nastat



například v případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci pokyn, který je v rozporu s právními předpisy a zaměstnanec takový pokyn přesto splní, v důsledku čehož vznikne škoda, nebo porušil-li zaměstnanec i zaměstnavatel nezávisle na sobě určitý právní předpis a v důsledku takového souhry okolností dojde ke vzniku škody. V podobných situacích bude zaměstnanec povinen škodu hradit jen částečně.

Vedle klasické odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou porušením pracovních povinností může zaměstnavatel dle § 251 zákoníku práce po zaměstnanci požadovat, aby se v přiměřeném rozsahu podílel i na náhradě takové škody, která byla zaměstnavateli způsobena vědomým neupozorněním zaměstnance na bezprostředně hrozící škodu či vědomým nezakročením zaměstnance proti takovéto hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno jejímu vzniku. Zaměstnanec má tedy ze zákona rovněž povinnost zabránit hrozícím škodám, které by jinak zaměstnavateli mohly vzniknout (pokud by nebylo vůči nim včas zakročeno), jinak za ně může nést osobní odpovědnost.

SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH

Jednu z mála výjimek, kdy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu bez ohledu na své zavinění, představuje odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Pokud totiž se zaměstnancem dojde k uzavření písemné dohody o odpovědnosti za ochranu hodnot svěřených mu k vyúčtování (jako např. hotovosti, cenin, zboží, zásob materiálu nebo jiných hodnot, které jsou předmětem obratu zaměstnavatele), je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli případný schodek vzniklý na těchto hodnotách, a to v plné výši.

Takovouto dohodu lze však uzavřít pouze s plně svéprávným a plnoletým zaměstnancem. Zaměstnanec, který předmětnou dohodu se zaměstnavatelem platně uzavře, je v takovém případě povinen vzniklý schodek na svěřených hodnotách zaměstnavateli nahradit, pokud neprokáže, že by schodek vznikl i bez jeho zavinění. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být uzavřena



JUDr. JIŘÍ MATZNER, Ph.D., LL.M.

Zakladatel a řídící partner advokátní kanceláře Matzner et al a úspěšný podnikatel, založil například logistickou společnost DoDo. Odborník na autorské a IT právo. Vystudoval Právnickou fakultu Západočeské univerzity v Plzni a The Nottingham Trent University.

buď samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy, přičemž ji lze sjednat i se zaměstnancem pracujícím na základě dohody o provedení práce (DPP) nebo dohody o pracovní činnosti (DPČ). Pokud by byly hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, což v praxi nebývá výjimkou, mohla by v takovém případě vzniknout jejich společná odpovědnost za způsobený schodek.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty bude platně uzavřena bez ohledu na to, zda v ní budou výslovně uvedeny konkrétní hodnoty (např. hotovost, ceniny, zboží, zásoby atp.), které byly zaměstnanci při výkonu práce svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Nadto dohoda o odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na takové hodnoty, které jsou zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny při jejím uzavření. Předmětnou dohodou totiž na sebe zaměstnanec přebírá odpovědnost za schodek na veškerých hodnotách (způsobilých být předmětem dohody o odpovědnosti), které mu jsou či budou zaměstnavatelem svěřeny v průběhu jejího trvání.

Velkou výhodou uzavření dohody o odpovědnosti pro zaměstnavatele je, že zaměstnavatel nemusí prokazovat zavinění zaměstnance a zpravidla mu bude stačit prokázat existenci platně uzavřené dohody o odpovědnosti a vznik schodku k tomu, aby se po zaměstnanci mohl úspěšně domáhat náhrady škody. Zaměstnanec se podle zákoníku práce zproští své povinnosti schodek nahradit, jen pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Takový případ nastane především v případě, kdy zaměstnanec prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil vhodné podmínky pro péči o svěřené hodnoty a znemožnil mu tak s nimi hospodařit a řádně se o ně starat. Závazek z dohody o odpo-

a zletilým zaměstnancem a musí být taktéž uzavřena v písemné formě, přičemž nebude-li dodržena některé z uvedených podmínek, bude uzavření předmětné dohody neplatné. Nadto v případě, kdy zaměstnavatel hodlá svěřit zaměstnanci věc, jejíž cena přesahuje 50 tisíc korun (např. pracovní počítač), může být takto hodnotná věc zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Ve vztahu k věcem, jejichž hodnota nepřesahuje 50 tisíc korun, je naopak možné tyto zaměstnanci svěřit jen oproti jednoduchému písemnému potvrzení podepsaného zaměstnancem.

Dohodu o odpovědnosti za ztrátu věcí nelze uzavřít ve vztahu k jakékoliv věci, se kterou zaměstnanec při výkonu práce přijde do styku, ale výhradně ve vztahu k „nástrojům, ochranným pracovním prostředkům a jiným podobným věcem“. Jedná se tedy výhradně o věci, které má zaměstnanec využívat k výkonu práce a je schopen s nimi sám nakládat a chránit proti odcizení nebo ztrátě. V praxi tak půjde zpravidla o nástroje potřebné k výkonu práce, jako je například nářadí, ochranné brýle, pracovní oděv, ale i notebook nebo třeba mobilní telefon.

JAK SE ŠKODA HRADÍ A V JAKÉ VÝŠI?

S výjimkou škody vzniklé schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobené ztrátou svěřených věcí, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli vždy v plné výši, limituje zákon odpovědnost zaměstnance za škodu do výše čtyř a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Tento zákonný „strop“ se samozřejmě neuplatní v případech, kdy zaměstnanec škodu zaměstnavateli způsobí úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití návykových látek. Nadto v případě, kdy bude prokázána odpovědnost zaměstnance za vícero různých škod, bude zaměstnanec odpovídat do výše čtyř a půl násobku svého průměrného výdělku za každou z nich samostatně. Bude-li k náhradě škody zavázáno více zaměstnanců, bude každý z nich povinen nahradit zaměstnavateli poměrnou část škody, a to opět dle míry svého zavinění.

Problematika náhrady škody v pracovně-právních vztazích je bezesporu komplexní záležitostí, v níž hraje důležitou roli ochrana zaměstnance, jehož odpovědnost za případnou škodu způsobenou zaměstnavateli bude v praxi mnohdy výrazně omezena. V každém případě bude zaměstnanec při vzniku odpovědnosti za škodu povinen ji zaměstnavateli nahradit standardně v penězích. To vše samozřejmě za předpokladu, že zaměstnanec nebude schopen škodu dostatečně odčinit uvedením věci do původního stavu. ■

„ZAVINĚNÉ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE MUSÍ TĚMĚŘ VŽDY PROKAZOVAT ZAMĚSTNAVATEL, COŽ JEJ STAVÍ DO ZNAČNĚ OBTÍŽNÉ POZICE VE VZTAHU K PŘÍPADNÉMU DOMOŽENÍ SE NÁHRADY ŠKODY NA ZAMĚSTNANCI.“

vednosti za svěřené hodnoty zaniká zpravidla dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy došlo k ukončení dohody o odpovědnosti jiným způsobem (např. odstoupením ze strany zaměstnance).

ZTRÁTA SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Obdobně jako u dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít i dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, která má velmi podobný charakter a stejně tak se na ni uplatní i presumpce zavinění zaměstnance (při ztrátě svěřených věcí). Tuto dohodu lze rovněž uzavřít výhradně se správným