

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta Právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Téma: Odpovědnost v pracovním právu

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka Ph.D.

5. ročník

Kateřina Blechová

1. máje 131

411 45 Ústěk

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Zlédová!

Obsah

Úvod	5
Odpovědnost v pracovním právu	6
Druhy odpovědnosti - obecně	8
Druhy pracovněprávní odpovědnosti	9
Hmotná pracovněprávní odpovědnost	10
Jiná než hmotná odpovědnost	13
Sankce ukládané jinými orgány	14
Funkce odpovědnosti	14
Předcházení škodám	17
Odpovědnost zaměstnance za škodu	21
Obecná odpovědnost	21
Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	23
Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	26
Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	32
Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	36
Obecná odpovědnost	37
Odpovědnost při odvrácení škody	38
Odpovědnost za škodu na odložených věcech	39
Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	42
Druhy náhrad	45
Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	50
K odpovědnosti žáků středních škol, středního odborného učiliště, odborného učiliště, vyšší odborné školy nebo učiliště, studentů vysokých škol a škol a školních institucí	53
Společná ustanovení	55
... o odpovědnosti za škodu	55
... o rozsahu náhrady škody	60
... o odpovědnosti zaměstnance za škodu	62
... o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu	63

Právní úprava některých pracovněprávních institutů v zemích Evropské unie a v dalších zemích	65
Exkurs	69
- odpovědnost záchranných bezpečnostních sborů a jejich členů	69
Odpovědnost příslušníka za škodu.....	69
Obecná odpovědnost	69
Zvláštní odpovědnost	70
Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen příslušník vyúčtovat	70
Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	71
Odpovědnost bezpečnostního sboru za škodu.....	72
Obecná odpovědnost	72
Zvláštní odpovědnost za škodu na věci	73
Odpovědnost za škodu při služebním úrazu nebo nemoci z povolání	73
Druhy náhrad.....	74
Druhy náhrad poskytovaných po úmrtí příslušníka.....	78
Závěr	81
Seznam literatury	83

Úvod

Téma své diplomové práce jsem si vybrala nejen z důvodu mého zájmu o toto téma, ale i z důvodů ryze praktických. V pracovním procesu totiž nebudu pouze právníkem, ale také a především zaměstnancem či zaměstnavatelem. Proto myslím, že je důležité a užitečné znát v tomto směru dobře svá práva a povinnosti a umět s nimi zacházet, protože na tyto narazí ve svém životě každý z nás, bez ohledu na to, jaké povolání vykonává.

O pracovněprávní odpovědnosti by, dle mého názoru, nemělo být vyučováno pouze na vysoké škole, a to ještě se zaměřením na právo, ale i na jiných školách, nejen vysokých, neb každá škola připravuje jedince na budoucí povolání. Všichni, kdož se staneme účastníkem pracovněprávního vztahu, ať již v roli zaměstnance či zaměstnavatele, se s pracovněprávní odpovědností chtě nechtě setkáme, protože ta je nedílnou součástí tohoto vztahu. Proto bych tuto diplomovou práci ráda psala nejen jako jednu ze studijních povinností při zakončení právnické fakulty, ale hlavně jako snadnou a srozumitelnou možnost seznámit své okolí a další veřejnost s touto tematikou.

Odpovědnost v pracovním právu

Ohledně institutu odpovědnosti se v právní teorii vyčlenily dvě rozdílné teorie. Četné diskuse o nich probíhaly především na půdě občanského práva. Hlavním představitelem jedné z teorií byl V. Knapp, který považoval odpovědnost za hrozbu sankcí. Tvrdil, že člověk primárně odpovídá za splnění své povinnosti a nikoli následně za to, že svou povinnost nesplnil. Dle této Knappovy teorie vzniká odpovědnost současně se vznikem povinnosti a trvá až do porušení oné povinnosti.¹

Právní věda se však s touto teorií neztotožnila a dala přednost jiné, druhé, teorii, která říká, že odpovědnost není pouhou hrozbou sankcí ale přímo samotnou sankcí za porušení odpovědnosti. Nejvýznačnějším zastáncem této druhé teorie jež se o odpovědnosti rozvinula byl Š. Luby. Ten zastává názor, že pokud by odpovědnost opravdu měla být hrozbou sankce za porušení odpovědnosti, ztratila by tak svou represivní, reparační i satisfakční povahu funkci a jediné co by jí zůstalo, by byla jen povaha a funkce preventivní. A právě toto by odporovalo vnímání odpovědnosti jako následku za porušení právního vztahu, za porušení povinnosti.²

Určitou střední cestou, kompromisem, mezi oběma těmito právními teoriemi je názor M. Kalenské, která uvádí, že odpovědnost jako právní institut má dvě fáze, kterými prochází. První fází, je ta, která nastává během primární povinnosti. V této fázi má odpovědnosti funkci a povahu preventivní, sankce je zde pouze potencionální. Ve druhé fázi, která nastává při porušení nebo nesplnění primární povinnosti, se odpovědnost projeví jako sankce či sekundární (sankční)

¹ uč. Pracovní právo, M. Bělina a kol., s. 309 – V. Knapp, Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu, Stát a právo I, Praha, ČSAV, 1956

² uč. Pracovní právo, M. Bělina a kol., s. 310 – Š. Luby, Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I., Bratislava, SAV, 1958

povinnost, kdy je třeba napravit, co bylo porušením způsobeno, především škoda.

Právní věda v současnosti vychází názoru, který považuje odpovědnost za sankci za porušení povinnosti a nikoli za její hrozbu. Říká, že pokud by byla odpovědnost pojata jako hrozba sankcí, byla by ve svém důsledku téměř ztotožněna s pojmem povinnost a to by znamenalo, že by zanikl institut, který se spojován s realizací sankce, kterým odpovědnost nepochybně je.

Jedním z druhů odpovědnosti je i *pracovněprávní odpovědnost*. Tato odpovědnost je považována za zvláštní povinnost, která existuje v pracovněprávním vztahu a vzniká jako sekundární povinnost ve chvíli, kdy dojde k porušení povinnosti primární. Pracovněprávní odpovědnost je charakteristická svou vynutitelností ze strany státu. Odpovědnost je tak součástí státního donucení, které směřuje k náhradě porušené povinnosti. Jde o plnění náhrady pod nátlakem státu, což však neznamená, že nemůže být plněno dobrovolně. Nástup odpovědnosti v podstatě znamená vznik nového právního (odpovědnostního) vztahu, nové právní (odpovědnostní) povinnosti, které doposud neexistovaly. Je jím sankční vztah a s tím spojená sekundární povinnost nahradit či uvést do původního stavu následky porušení primární povinnosti. Pokud by státní donucení nemohlo být použito ke splnění sekundární povinnosti, nejednalo by se o odpovědnostní vztah v právním slova smyslu, ale o např. odpovědnost morální.

Současná právní věda je též názoru, že odpovědnost je vlastně jakýmsi druhem sankce, kdy sankce je širším pojmem než pojem odpovědnost (jiným druhem sankce je např. neplatnost). Nástup odpovědnosti jako sekundární povinnosti za porušení určité povinnosti primární znamená zhoršení právního postavení toho, kdo svou primární povinnost porušil. Tento subjekt je povinen nést nepříznivé následky svého protiprávního jednání,

a to takové, které právo předpokládá. Tato jeho povinnost je logicky odlišná od povinnosti primární. Směřuje k právním institutům **dare, facere/non facere, omittere, pati**, tedy buď **dát** (což převažuje), **konat/ nekonat, zdržet se něčeho** nebo **něco strpět**.

Odpovědnost, jak již bylo uvedeno, nastává vždy při porušení primární povinnosti. To však neznámá, že primární povinnost tímto vždy zaniká. Mohou nastat tyto situace:

- v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnost (sekundární, sankční) povinnost a přitom primární povinnost trvá dál (to platí pro odpovědnost za škodu)
- v důsledku porušení primární povinnosti vznikne nová odpovědnost (sekundární, sankční) povinnost a přitom primární povinnost zanikne (např. v případě neplatného zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele)

Obsahem odpovědnostního vztahu je oprávnění na straně poškozeného a ona odpovědnostní povinnost na straně povinného. Odpovědnostní vztah je tak vztah odvozený od základního vztahu, jímž je, v našem případě, vztah pracovněprávní.

Druhy odpovědnosti - obecně

Institut odpovědnosti se objevuje v každém právním odvětví a dle toho ji můžeme také dělit na odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní, které jsou patrně ve společnosti nejznámější, ale nelze opomenout odpovědnost správněprávní, sociálněprávní a samozřejmě pracovněprávní (té se zde budeme více věnovat). Tyto názvy napovídají, jaké předpisy při realizaci toho kterého druhu odpovědnosti se použijí. Každý z těchto druhů nelze pojímat individuálně, protože jednotlivé druhy odpovědnosti se navzájem prolínají a doplňují.

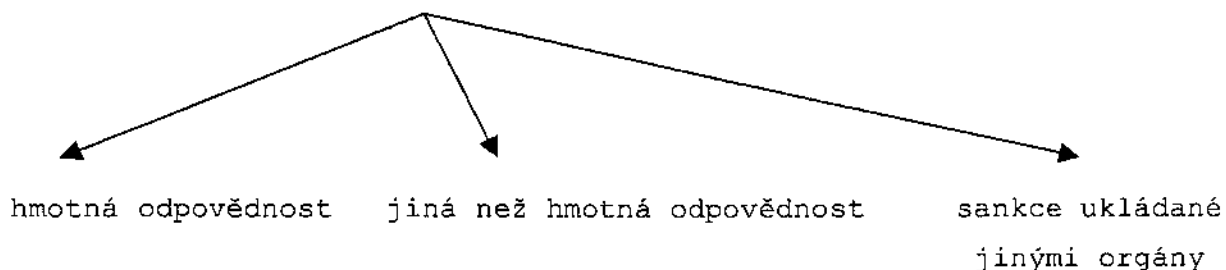
Předpokladem vzniku pracovněprávní odpovědnosti je existence pracovněprávního vztahu mezi dvěma subjekty, jimiž jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Charakteristickým znakem pracovněprávní odpovědnosti je především skutečnost, že zaměstnanec odpovídá za zavinění, jedná se tedy o subjektivní odpovědnost zaměstnance, a dále, že zaměstnanec odpovídá jen za škodu skutečnou, nikoli za jinou škodu (ušlý zisk). Dalším odlišným znakem pracovněprávní odpovědnosti je fakt, že zaměstnancovu odpovědnost je možno z určitých důvodů omezit (např. v případech, kdy škoda byla způsobena z nedbalosti zaměstnance).

To, že zaměstnanec porušil svou pracovněprávní odpovědnost, neznamena, že nemůže být odpovědný z titulu odpovědnosti trestněprávní nebo jiné. Naopak v řadě případů porušení pracovněprávní odpovědnosti dochází k tomu, že dojde k realizaci více druhů odpovědnosti. Ovšem pracovněprávní odpovědnost může vzniknout i přesto, že nedošlo k porušení pracovních povinností. To jsou především případy, kdy je odpovědný zaměstnavatel za škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při plnění pracovních úkolů jednáním třetí osoby nebo samotného zaměstnavatele. Přece jen ale častější jsou situace, kdy pracovněprávní odpovědnost postihne toho, kdo svou pracovněprávní povinnost porušil.

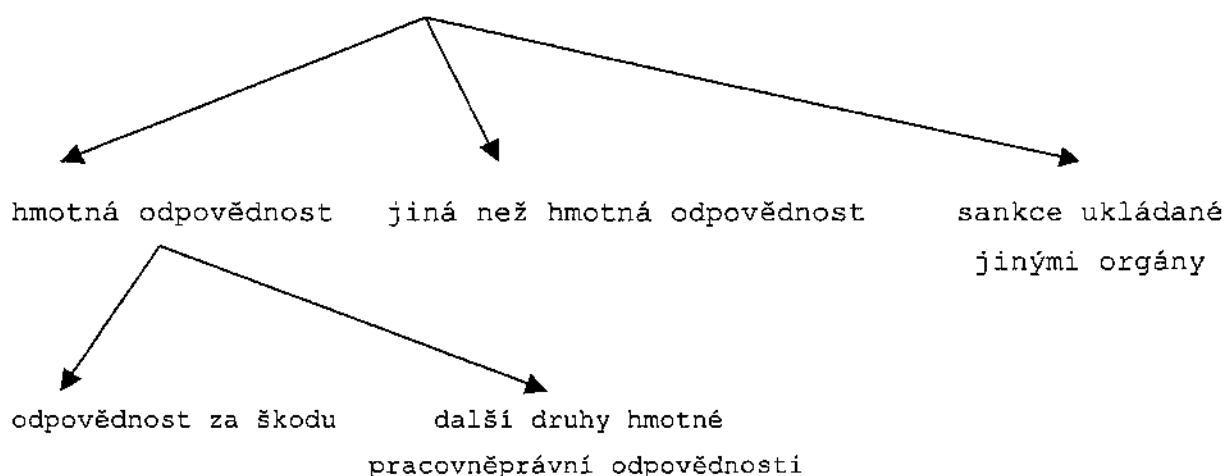
Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Odpovědnost je možno dělit na skupiny i v rámci jednotlivého právního odvětví, v našem případě v rámci pracovního práva.

Odpovědnost zde můžeme rozdělit do dvou základních skupin na hmotnou odpovědnost a na jinou než hmotnou odpovědnost.



Hmotnou odpovědnost může dále dělit na odpovědnost za škodu a další druhy hmotné pracovněprávní odpovědnosti (u každého právní odvětví jsou tyto další druhy odlišné).



Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Jak již sám název napovídá, jde u této odpovědnosti o nějaké hmotné plnění, které představuje náhradu za způsobenou škodu. Jak již bylo uvedeno dělí se tato odpovědnost na dvě základní kategorie:

- i. odpovědnost za škodu**
- a
- ii. další druhy hmotné pracovněprávní odpovědnosti**

Add. i

Tato první kategorie hmotné pracovněprávní odpovědnosti zahrnuje **odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu**. Odpovědnost za škodu je nedůležitějším a také nejčastěji realizovaným druhem odpovědnosti v pracovním právu. Více viz. následující text.

Add. ii

Pod tuto kategorii spadá **odpovědnost za vadné plnění**. Tuto odpovědnost má zaměstnanec za zmetek, který svou špatnou prací, vadným postupem, vyrobil. Za takto vyrobený zmetek nepřísluší zaměstnanci mzda. To, že nebude zaměstnanci vyplacena mzda, má odpovědný zaměstnanec povinnost strpět, je to jeho sekundární povinnost, která nastala v důsledku porušení jeho primární povinnosti vyrobit výrobek bez vad. Pokud lze vadný výrobek opravit a pokud ho opraví sám odpovědný zaměstnanec, bude mu vyplacena mzda za zhotovení výrobku, nikoli však za jeho opravu. Tato odpovědnost za vadné plnění nevylučuje odpovědnost zaměstnance za škodu.

Dalším poddruhem, který se podřazuje pod další druhy hmotné pracovněprávní odpovědnosti je **odpovědnost za prodlení**. Z titulu této odpovědnosti má ten, jehož peněžitý nárok nebyl uhrazen řádně a včas, právo požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy.

Smluvní pokuta také představuje povinnost plnit na základě odpovědnosti. Tuto povinnost má zaměstnanec, pokud po ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele vykonává činnost, jež má soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, u nějž před ukončením pracovního poměru vykonával práci.

Hmotnou pracovněprávní odpovědností je i **odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci**, než kterou má zaměstnanec vykonávat dle pracovní smlouvy. Zaměstnavateli tak vzniká sekundární povinnost

poskytnout zaměstnanci, který z tohoto důvodu svou práci nekonal, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Mezi tento druh odpovědnosti patří i **povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a náhradu mzdy za dobu výpovědní doby při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.**

Existují ovšem i případy, které nelze pod pojem odpovědnost subsumovat (neboli podřadit). Tak např. pokud nevznikne zaměstnanci nárok na určité plnění pro nesplnění stanovených podmínek. Nemůže tedy vzniknout žádná sekundární povinnost plnit tomu, komu nebylo plněno (neplnění jako porušení primární povinnosti), protože nárok na primární, původní plnění vůbec nevznikl. Nelze tedy spravedlivě toto plnění požadovat. Podle představitelů právní vědy jde v takových případech o sankci, ne o odpovědnost.

Další možná dělení odpovědnosti, která nespádají pod výše popsané druhy jsou následující:

V občanském právu dělíme odpovědnost na **závazkovou** a **mimozávazkovou**. Toto dělení nacházíme i v právu pracovním (odpovědnost smluvní a mimosmluvní dle J. Fila - jeho rozlišení spočívá ve skutečnosti, zda jde o důsledek porušení smluvních práv a povinností, nebo o porušení práv a povinností, které plynou přímo ze zákona, př. Povinnosti v oblasti BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci. České pracovní právo však smluvní a mimosmluvní základ povinnosti nahradit škodu nerozlišuje. V našem pracovním řádu ovšem existuje institut smluvní pokuty, která je typickým představitelem závazkové odpovědnosti. Smluvní pokuta se používá při porušení povinností zaměstnancem, plynoucích z konkurenční doložky, byla-li se zaměstnancem sjednána.

Jak bylo již shora uvedeno, zaměstnanec odpovídá za své zavinění, tedy jedná se subjektivní odpovědnost zaměstnance. Naopak zaměstnavatelova odpovědnost v pracovním právu je vždy objektivní, tzn. že zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na své zavinění. Odpovídá i za to, co sám nezavinil, pokud jsou samozřejmě splněny podmínky jeho odpovědnosti.

Další dělení odpovědnosti, které je v pracovním právu možné, je dělení na odpovědnost **individuální** a **kolektivní**.

Toto dělení je důležité hlavně u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Kolektivní odpovědnost nemůže být zaměňována s odpovědností solidární. **Solidární** odpovědnost znamená, že každý (kdo je jí vázán) ručí za celou výši škody, kdežto u kolektivní odpovědnosti každý (kdo je jí vázán) ručí poměrně, vzhledem ke svému zavinění, každý tedy odpovídá individuálně.

Jiná než hmotná odpovědnost

Obsahem této odpovědnosti není hmotné plnění, ale činnost, resp. Povinnost, která nemá hmotnou povahu, např. povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem z důvodu porušení právní povinnosti zaměstnance (vždy okamžité zrušení pracovního poměru) nebo povinnost strpět krácení majetkových nároků. Porušení právní povinnosti nemusí být vždy pracovněprávní povahy, aby nastaly následky popsané výše.

Též případ, kdy zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila nějaká překážka v práci, nebo do 1 týdne zaměstnavatele neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, vznikne mu tak povinnost strpět, aby zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil. Totéž platí u dohody o provedení práce.

Sankce ukládané jinými orgány

Sankce za porušení pracovněprávní povinnosti nemusí ve všech případech ukládat pouze zaměstnavatel. Mohou nastat i takové případy, kdy jsou zaměstnanci nebo zaměstnavateli uloženy sankce orgánem jiným. Jsou to takové případy, kdy za porušení povinnosti vzniká např. správněprávní nebo trestněprávní odpovědnost. Pak by o sankcích rozhodoval příslušný správní orgán nebo, v případě odpovědnosti trestněprávní, soud. V případech správněprávní odpovědnosti půjde zpravidla o přestupky a jiné správní delikty, jejichž spáchání došlo k porušení pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti. Nejvyšší možnou pokutu lze v jednotlivých případech udělit v částce 2 mil., jak stanoví zákon o zaměstnanosti.

Orgány státního odborného dozoru mohou zaměstnancům i zaměstnavatelům ukládat pokuty za porušování předpisů týkajících se BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a předpisů, kterými jsou stanoveny pracovní podmínky. Orgánem státního odborného dozoru jsou např. i orgány báňské správy, hygienické služby, a dále inspekce jako např. inspekce obchodní, životního prostředí.

Funkce odpovědnosti

Institut odpovědnosti poskytuje právní ochranu osobním vztahům, především životu a zdraví fyzických osob, a majetkovým vztahům, především vlastnictví.

Tyto hodnoty jsou chráněny **preventivně výchovnou funkcí** odpovědnosti a, a to hlavně, její **funkcí reparační** a **satisfakční**.

Každé ohrožení, útok na tyto hodnoty nebo porušení právních povinností se více či méně společensky i individuálně

nežádoucí, a to z toho důvodu, že je většinou spojeno s nepříznivými ztrátami jak majetkovými, společenskými, tak i ekonomickými. Ztráty mohou být např. na majetku, zdraví a životu, přírodě, životním prostředí.

Z těchto důvodů je kladen na institut odpovědnosti jak v právu občanském, tak i v jiných oborech práva a společenských oblastech, velký důraz. A to především na přecházení těmto ohrožením, útokům a porušování povinností.

Říká se tomu „občanskoprávní prevence“. Její těžiště je zakotveno v občanském zákoníku, jako v základním kodexu soukromého práva.

Vychází se z myšlenky, že je lepší škodám předcházet než je posléze nahrazovat. Proto tedy zásada prevence tvoří jednu ze stěžejních zásad, které ovládají úpravu soukromoprávních vztahů.

Prevenici škod nezdůrazňuje pouze Občanský zákoník, ale také Obchodní zákoník, Zákoník práce a četné další zákony, kterými jsou např. zákon o požární ochraně, zákon o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon), zákon o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon), zákon o pozemních komunikacích atd.

Dojde-li ke vzniku škody nastupuje reparační a satisfakční funkce odpovědnosti za škodu. Spravedlnost je zde zajišťována formou plné náhrady, ať již v osobních či majetkových vztazích. Jde o co nejúčinnější, tedy rychlou a spravedlivou právní ochranu. Důležitým faktem je zjistit kdo je poškozený, tzn. kdo je oprávněn k náhradě škody, za jakých předpokladů, jakým způsobem a v jakém rozsahu. A dále kdo je škůdcem, tzn. tím, na kom jako na odpovědném subjektu se může poškozený náhrady škody domáhat. Náhrada se poskytuje buď v penězích nebo jako tzv. náhrada in natura, což znamená náhrada uvedením do předešlého stavu, tedy do stavu, v jakém se poškozená hodnota vyskytovala před vznikem škody.

V občanském právu se náhrada poskytuje v plné výši bez ohledu na stupni zavinění a jeho formě. Je také nerozhodné, stala-li se škoda bez zavinění odpovědného subjektu. I v takovém případě se škoda musí nahradit. Na rozdíl od občanského práva se v pracovní právu hledí na to, zda byla škoda způsobena zaviněně, tedy buď úmyslně nebo nedbalostně. V pracovním právu jsou připuštěny určité okolnosti, za nichž se může odpovědný subjekt své odpovědnosti zprostit a to jak částečně tak i celkově. Ty jsou každého druhu odpovědnosti výslovně uvedeny. Preventivní a výchovná funkce mají za úkol vychovat nejen škůdce (odpovědný subjekt), ale i skrze něho všechny ostatní osoby k dobrovolnému zachovávaní právních povinností a tak předcházet škodám.

Satisfakční funkce odpovědnosti za škodu spočívá v tom, že je poškozenému uhrazena nejen vzniklá škoda, ale i přiměřené zadostiučinění v penězích - materiální satisfakce - za vytrpěnou bolest a i za ztížení společenského uplatnění. V praxi se však ukázalo, že tato úprava je nedostatečná, proto se hledá nové řešení, které by zahrnovalo i další druhy nemajetkové újmy, především náhradu škody, která vznikla působením na tělesnou a duchovní nedotknutelnost poškozeného. Je to důležitý úkol připravovaného nového Občanského zákoníku. Domáhat se náhrady škody, pokud nebyla ze strany škůdce uhrazena dobrovolně, lze v soudním řízení. Proto jsou také důležitým předpokladem spravedlivě, rychle a efektivně fungující soudy, jako záruka úspěšného vymáhání práv.

Dle našeho platného práva nelze za porušení právní povinnosti uložit náhradu škody jako trest, z toho tedy vyplývá, že odpovědnost za škodu nemá funkci represivní. Represivní funkce se vyskytuje logicky v právu trestním a správním.

Předcházení škodám

Existují dva způsoby jak škodám předcházet. A to

1. ve smyslu obecného odvrácení všech fyzických a právnických osob od porušování právních povinností - tzv. **všeobecná generální prevence škod**

a

2. ve smyslu provedení speciálního opatření, které směřuje ze strany fyzických nebo právnických osob k odvrácení již hrozící škody na zdraví, životě, majetku, přírodě a životnímu prostředí v konkrétním případě - tzv. **zvláštní neboli speciální konkrétní prevence škod.**

Generální prevence spočívá v uložení obecné právní povinnosti počínat si za každých okolností vždy tak, aby ke škodám nedocházelo vůbec, nebo aby se rozsah škod ani nezvětšoval. A to v žádné oblasti, tzn. ani na zdraví a životě, majetku, životním prostředí a přírodě, ani na jiných společenských hodnotách.

Každá fyzická či právnická osoba, jimž jsou tyto obecné právní povinnosti směřovány, která jedná zásadně v rozporu s platným právem, se chová protiprávně. Pokud tak činí odpovídají za škodu, kterou takto způsobily. Obecnou právní povinnost lze uložit prostřednictvím konkretizovaných zvláštních právních povinností konkrétním subjektům, a to s cílem působit k předcházení vzniku škod ve všech možných oblastech společenského života.

Generální prevenci můžeme vidět i ve stanovení hrozby odpovědnosti a v rychlé realizaci odpovědnosti za způsobenou škodu. Již samo vědomí hrozby odpovědnosti a fakt, že dojde-li k porušení právních povinností se tato hrozba přemění v odpovědnost za vzniklou škodu, působí na subjekty práva a pomáhá tak předcházení vzniku škod. V pracovním právu lze

například předcházet škodám bedlivým výběrem zaměstnanců, rozvíjením jejich kvalifikace, popř. rekvalifikace a v neposlední řadě také jejich kontrolou a dohledem, kterými také lze škodám předcházet. Dále například motivovat zaměstnance k dodržování právních norem a předpisů - psychologické hledisko.

Spoléhat se však pouze na působení generální prevence na chování fyzických či právnických osob nelze, proto zde ještě k účinnějšímu předcházení škod působí také prevence zvláštní neboli speciální. Úprava zvláštní (speciální) prevenční odpovědnosti je v našem právním řádu zakotvena zejména z důvodů, kdy za vzniklou škodu neodpovídá fyzická nebo právnická osoba, ale vnější vlivy, jakými jsou např. živelní pohromy nebo technická selhání. Tato prevenční povinnost ukládá každému, komu již v konkrétním případě škoda hrozí, zakročit proti takto hrozící škodě a pokusit se ji odvrátit. Či alespoň zmírnit její dopady. Je to tzv. zakročovací prevenční povinnost. Ten, jemuž škoda hrozí, ať již na jeho zdraví, majetku, přírodě nebo životním prostředí musí sám aktivně zakročit k jejímu odvrácení - prevence svépomocí - a přiměřeným způsobem (nikoli vybočení - exces), vzhledem ke konkrétnímu ohrožení. Při úvahách o přiměřenosti nutno vzít v potaz veškeré okolnosti konkrétního případu (druh ohrožení, jeho intenzita, kdo hrozbu odvracel, možnosti odvrácení hrozící škody, atd.). Není důležité, zda ohroženým je fyzická nebo právnická osoba, tuto zvláštní prevenční povinnost mají všichni ohrožení.

Má-li jednáni ohroženého, kterým se brání proti hrozící škodě, též znaky nutné obrany nebo krajní nouze, neodpovídá pak při nutné obraně za škodu způsobenou při odvrácení neoprávněného útoku jiného subjektu, při krajní nouzi (př. při povodni) pak neodpovídá za škodu způsobenou jinému při odvrácení přímo hrozícího nebezpečí, které sám nevyvolal.

Zákoník práce v oblasti zvláštní prevenční povinnosti, na rozdíl od občanského zákoníku, zaměstnanci výslovně ukládá právní povinnost v případě hrozící škody na tuto hrozbu **upozornit** vedoucího zaměstnance - *upozorňovací prevenční povinnost*. Pokud je však v dané situaci potřeba zakročit, je pak zaměstnanec povinen zakročit proti hrozící škodě. Zaměstnanec zakročit nemusí, pokud by mu v tom bránila důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké (manžela, děti,..). Pokud zaměstnanec vědomě neupozornil nebo nezakročil, může po něm zaměstnavatel požadovat, aby přispěl k úhradě vzniklé škody, dle svého zavinění. V takových případech se pak hledí na to, co bránilo zaměstnanci ve splnění této povinnosti.

Další zvláštní (speciální) prevenční povinností je tzv. *prevence uskutečněná prostřednictvím soudu*. V těchto případech se ohrožený domáhá prostřednictvím soudu na ohrožovateli náhrady škody provedením vhodného a přiměřeného opatření k odvrácení závažně hrozící škody. Může jít např. o zdržení se určitého jednání, činnosti, z nichž může škoda vzniknout nebo může soud ohrožovateli uložit povinnost aktivně zakročit k odvrácení závažně hrozící škody. Škoda v těchto případech však jen hrozí, nemusí jít o hrozbu bezprostřední, stačí, že škoda vznikne v budoucnu. Což znamená, že soud v takových případech musí jednat bez jakýchkoli průtahů. Soudní ochrany se nelze domáhat proti úředně dovolené činnosti, tzn. proti činnosti vykonávané na základě pravomocného a vykonatelného rozhodnutí orgánu veřejné správy. Utrpí-li ohrožený při odvrácení škody též škodu na svém zdraví nebo na svých věcech, má právo na náhradu této škody a zároveň i na náhradu účelně vynaložených nákladů, jenž musel vynaložit při odvrácení hrozící škody. Výše této náhrady se však může rovnat jen výši, která odpovídá odvrácené škodě.

Žádná prevence však vzniku škody přece jen nezabrání a tak je nutno postarat se prostřednictvím práva i o to, aby vzniklá škoda byla co nejrychleji a nejúčinněji nahrazena.

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Zcela prvotním předpokladem této odpovědnosti je vznik a trvání pracovněprávního vztahu.

Dle zákona lze rozlišovat tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, jsou jimi:

- a. **obecná odpovědnost**
- b. **odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**
- c. **odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**
- d. **odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů**

Druhy odpovědnosti uvedené výše pod písm. b. - d. se společně označují jako *zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu*.

V následujících oddílech se budeme podrobněji zabývat každým druhem odpovědnosti zvláště.

Obecná odpovědnost

Ke vzniku této odpovědnosti za trvání pracovního vztahu musí především nastat situace, kdy zaměstnanec:

- I. porušil právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo alespoň v přímé souvislosti s nimi, či úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- II. jednal zaviněně, tzn. s úmyslem způsobit škodu, či aby jeho jednání bylo alespoň nedbalostní povahy.

a kdy:

- III. vznik škody byl v příčinné souvislosti s porušením povinností zaměstnance a úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Pokud by ke škodě došlo mimo rámec plnění pracovních úkolů či by nebyla splněna podmínka příčinné souvislosti se vznikem

škody, nemohlo by se jednat o pracovněprávní odpovědnost za škodu. To však nevylučuje mezi zaměstnance a zaměstnavatelem vznik odpovědnosti občanskoprávní, za splnění všech nutných předpokladů (např. při vybočení z plnění pracovních povinností). Příčinná souvislost mezi zaviněným jednáním a vznikem škody musí být vždy bezpečně prokázána. To tedy znamená, že nestačí pouhá pravděpodobnost vzájemného vztahu mezi zaviněným jednáním a vznikem škody. Z toho vyplývá, že odpovědnost zaměstnance za škodu je spojena s důkazní povinností, již nese zaměstnavatel. Zaměstnavatel je tedy povinen prokázat zaměstnanci zavinění. Pokud zaměstnavatel neprokáže, že za způsobenou škodu odpovídá zaměstnanec svým zaviněným jednáním, nemůže po něm požadovat náhradu této škody. Při požadavku náhrady škody je nutné vždy určit, v čem spočívá zaměstnancovo zavinění a jakou povinnost plynoucí z pracovního poměru porušil.

Škoda vyjadřuje majetkovou újmu poškozeného, kterou lze vyjádřit v penězích a nedochází-li k naturální restituci (tzn. k uvedení v předešlý stav), je napravitelná poskytnutím majetkového plnění, zpravidla finančním. Škodu dělíme na škodu skutečnou a na ušlý zisk, ten bývá označován jako 'jiná škoda'. Nastane-li případ, že škodu svým jednáním způsobí také zaměstnavatel, či třetí osoba, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. To znamená, že zaměstnanec odpovídá pouze ve výši škody, kterou on sám zaviněně způsobil. V těchto případech, tj. při poměrném rozdělení náhrady škody, je tedy třeba zkoumat míru závažnosti porušení pracovních povinností a míru zaměstnancova zavinění.

Omezit odpovědnost zaměstnance je možno jen tehdy, jde-li o škodu, jež byla způsobena z nedbalosti. Pokud však byla škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, odpovídá zaviněně za celou škodu a jeho odpovědnost nelze omezit z důvodu porušení povinností zaměstnavatelem.

Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu více zaměstnanců, odpovídá každý podle míry svého zavinění, tedy každý z nich je povinen hradit poměrnou část.

Odpovídá-li zaměstnanec za škodu dle ustanovení o obecné odpovědnosti, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, která mu vznikla. A to buď uvedením v předešlý stav nebo, a pokud tak neučiní, je povinen nahradit škodu zaplacením peněžní částky, jež výši škody odpovídá.

Tato částka nesmí přesáhnout částku, rovnající se 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku (bráno před porušením povinnosti, které mělo za následek škodu) zaměstnance, který je povinen škodu nahradit. Toto ustanovení, omezující výši nahrazující částky, se ovšem nevztahuje na případy, kdy byla škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, po zneužití návykové látky nebo v opilosti, kterou si sám způsobil. V takových případech hradí zaměstnanec škodu v plné výši, a navíc je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci vyžadovat i náhradu ušlého zisku. Jsou-li na vině za vznik škody oba, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel, hradí každý z nich jen poměrnou část škody dle míry svého zavinění. Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich škodu poměrně dle svého zavinění.

Soud může s přihlédnutím k důvodům zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit.

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Předpokladem tohoto druhu škody je, stejně jako u obecné odpovědnosti:

- I. porušení zaměstnancovy povinnosti (jak níže uvedeno povinnosti oznamovací a zakročovací), tím že na hrozící škodu vedoucího zaměstnance neupozorní či proti ní

- nezakročí, pokud je jeho zákroku k odvrácení hrozící škody neodkladně třeba;
- II. vznik škody, jež musí hrozit zaměstnavateli a zaměstnanec je s ním v pracovněprávním vztahu
- III. příčinná souvislost mezi porušením oznamovací a zakročovací povinnosti a vznikem škody; ta je viděna v tom, že kdyby zaměstnanec oznámil hrozbu škody vedoucímu zaměstnanci či přímo zaměstnavateli nebo sám zakročil proti bezprostředně hrozící škodě, předmětná škoda by nevznikla
- IV. zavinění, alespoň ve formě vědomé nedbalosti; nevědomá nedbalost není pro tento druh odpovědnosti dostačující a tudíž by odpovědnostní vztah nevznikl.

Zaměstnanec je povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance (zaměstnavatele) na škodu, která zaměstnavateli hrozí nebo zakročít proti hrozící škodě a tím zabránit vzniku škody, jež by bez zásahu bezprostředně vznikla. Pokud takto zaměstnanec neučiní, tzn. že nespolečně svou tzv. oznamovací či zakročovací povinnost, může po něm zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena. To vše však v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, a pouze za předpokladu, že škodu nelze nahradit jinak.

I pro tento případ odpovědnosti platí, že musí být splněny předpoklady, jež jsou stanoveny pro obecnou odpovědnost.

Zaměstnanec, který splnil svou zakročovací povinnost a zakročil proti bezprostředně hrozící škodě, která zaměstnavateli hrozila, je ze zákona chráněn proti odpovědnosti za vzniklou škodu, jež jeho zakročením vznikla. Je tomu tak z toho důvodu, že při plnění této zakročovací povinnosti mohou vzniknout jistá rizika, jež nemůže zaměstnanec často rychle a účelně posoudit, a tudíž může způsobit škodu jinou, než kterou odvracel. Totéž platí při odvrácení nebezpečí přímo hrozícího životu a zdraví, pokud

tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při tom způsobem, jenž byl přiměřený okolnostem. Zaměstnanec je právním řádem chráněn pro případ, že by mu při odvracení škody vznikla věcná škoda. V takové případě má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nárok na její úhradu a s tím související úhradu účelně vynaložených nákladů. To vše ovšem za podmínky, že toto nebezpečí nevyvolal úmyslně sám a zda si počínal způsobem přiměřený okolnostem. Při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, se může stát, že zaměstnanec utrpí úraz (rozumějme pracovní úraz) či se může dostat do nebezpečí přímo hrozící životu či zdraví. Odpovědnosti vůči tomuto se zaměstnavatel nemůže ze zákona zprostit, pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal.

Na rozdíl od obecné odpovědnosti, kde je škoda způsobena přímým zaviněným při jednání zaměstnance, je u této speciální odpovědnosti zaměstnanec jen osobou, která povinnost plynoucí z pracovního poměru poruší, tedy není přímým způsobitelem škody. Proto v těchto případech zaměstnanec nehradí skutečnou škodu, ale pouze k úhradě přispívá.

Úhrada škody totiž primárně náleží škůdci, který škodu způsobil. Možnost uplatňovat náhradu škody vůči zaměstnanci je tedy pouze subsidiární, a to pro případ, že není možno škodu uhradit jinak. Nastane-li případ, že skutečného škůdce nelze bezpečně zjistit, a je tak znemožněno po něm žádat náhradu škody, či skutečný škůdce zjištěn byl, avšak škodu neuhradil v plné výši, ba ani částečně, je možno požadovat náhradu škody na zaměstnanci, který nesplnil svou prevenční povinnost. V takovém případě však výše náhrady škody nesmí přesáhnout 3násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Takto zákon chrání zaměstnance, který škodu zaměstnavateli nezpůsobil přímo.

Pokud zaměstnanec zasahuje proti hrozící škodě na majetku či zdraví fyzických osob, je zákoníkem práce chráněn a vyloučen z odpovědnostního vztahu vůči zaměstnavateli pro

případ, že by tomu při zákroku zaměstnance vznikla nějaká škoda.

Při určování výše náhrady škody u tohoto druhu odpovědnosti se především přihlíží k okolnostem, kvůli kterým zaměstnanec škodě nezabránil, a také k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody zde nesmí přesáhnout 3násobek průměrného měsíčního výdělku povinného zaměstnance.

Oproti předešlé právní úpravě se již nepřihlíží k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance při stanovení výše náhrady škody. Je to tak z toho důvodu, že zaměstnavatel nemá právo tyto poměry zjišťovat a zaměstnanec mu je nemusí sdělovat. Jedná se totiž o osobní údaje, které podléhají právní ochraně. Dalším důvodem je dodržení principu rovného zacházení se zaměstnancem a dodržení zákazu diskriminace.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Tento druh odpovědnosti, jež je řazen mezi zvláštní druh odpovědnosti zaměstnance, předpokládá, podobně jako u předchozích druhů, především:

I. písemnou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o hmotné odpovědnosti

- ta by však sama o sobě nebyla dostatečným titulem k vymáhání škody, a proto musí:

II. existovat pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kteří dohodu uzavřeli,

- III. dojít k protiprávnímu úkonu zaměstnance, tzn. porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi
- IV. vzniknout schodek na hodnotách, které se mají vyúčtovat
- V. být příčinná souvislost mezi tímto protiprávním úkonem zaměstnance a vznikem schodku
- VI. zde figurovat, jako u všech předchozích druhů odpovědnosti, zaměstnancovo zavinění, které je v tomto případě presumováno

Z povahy tohoto druhu odpovědnosti vyplývá, že předpokladem této odpovědnosti je existence určitých věcí (např. zboží, hotovosti, ceniny, materiálu atd., či jiné hodnoty, jež jsou předmětem obratu či oběhu a podmínkou je, že s nimi má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu jejich svěřeni jeho osobě), jež mají nějakou, zpravidla vyšší než nižší, hodnotu, a které jsou majetkem zaměstnavatele. Tyto věci jsou zaměstnavatelem určeny k realizaci jeho obchodních plánů a aktivit a na základě dohody je svěřuje zaměstnanci, aby plánované aktivity pomocí svěřených věcí realizoval. Jak je již výše uvedeno, jsou tyto věci předmětem obratu nebo oběhu a jsou tedy pro povahu věci vyloučeny, které jimi nejsou, i za jejich pomoci se též uskutečňuje realizace zaměstnavatelových plánů, tzn. počítače, kancelářský nábytek apod.)

Dohodu o hmotné odpovědnosti, jež je uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je možno uzavřít nejdříve v den 18. narozenin zaměstnance, s nímž má být daná dohoda uzavřena. Není-li tato podmínka dodržena, je důsledkem neplatnost této dohody. Další podmínkou je písemná forma dohody, jež je dána obligatorně a s níž zákon taktéž spojuje její neplatnost. Neplatnost však nezpůsobuje, je-li dohoda předtištěna na formuláři a obsahuje jen vlastnoruční podpisy účastníku dohody (vlastnoručnost těchto podpisů je však obligatorním požadavkem, jinak by nastala neplatnost dohody -

nelze nahradit mechanicky, např. razítkem). Dohoda o hmotné odpovědnosti může být i součástí pracovní smlouvy, jež uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem na počátku pracovního poměru. Pokud jde o dodatky, jimiž je později měněn obsah dohody, i na ně se vztahuje sankce neplatnosti, nebudou-li provedeny písemně. V případě, že dohoda uzavřena písemně není, není na zaměstnance, s ním měla být daná dohoda uzavřena, hleděno jako na spoluviníka.

Platnost dohody počíná okamžikem jejího uzavření a zaniká dnem skončení pracovního poměru, nenastane-li případ, že od ní zaměstnanec odstoupí. K tomu je oprávněn tehdy, kdy zaměstnavatel neodstraní do 15 dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance nedostatky (závady) v pracovních podmínkách, které zaměstnanci brání v řádném hospodaření a péči o svěřené hodnoty, nebo tyto nejsou odstraněny v zákonné lhůtě. Na odstoupení od dohody z těchto důvodů má zaměstnanec rovněž 15 dní. Jiným důvodem, kvůli kterému má zaměstnanec právo od dohody odstoupit, je případ, že je převáděn na jinou práci, zařazován nebo překládán na jiné pracoviště. Odstoupení od předmětné dohody musí být učiněno písemně, ovšem na rozdíl od uzavírání dohod tohoto druhu není písemná forma právního úkonu, jímž odstoupení je, vázána na jeho neplatnost. Není-li tento akt proveden písemně, pak je na zaměstnanci, aby prokázal, že od dohody o hmotné odpovědnosti opravdu odstoupil. Při odstoupení dohoda zaniká dnem, kdy bylo zaměstnavateli doručeno odstoupení od dané dohody, pokud nebyl v odstoupení uveden den pozdější.

K zániku dohody není podstatné, jakým způsobem pracovní poměr skončil, tedy zda byl ukončen dohodou, zrušením ve zkušební době, výpovědí či okamžitým zrušením. Byl-li poměr ukončen výpovědí, ať již ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, zaniká dohoda o hmotné odpovědnosti dnem, k němuž je pracovní poměr výpovědí ukončen. Z pracovního poměru, jenž byl sjednán na dobu určitou, logicky plyne, že

dohoda o hmotné odpovědnosti, která byla v rámci tohoto poměru uzavřena, končí posledním dnem tohoto poměru, pokud nebyl skončen dříve.

Může samozřejmě nastat i situace, a v praxi také nastává, že dohodu o hmotné odpovědnosti uzavírá se zaměstnavatelem více zaměstnanců dohromady. Taková skutečnost se nazývá kolektivní hmotná odpovědnost. Při této kolektivní odpovědnosti není dost dobře možné rozlišit, který zaměstnanec a kdy a se kterými hodnotami přichází do styku. Pouze na takovýchto pracovištích, kde k tomuto jevu dochází, je možné uzavírání dohod o kolektivní hmotné odpovědnosti. Jinak by nebylo možno po zaměstnancích spravedlivě požadovat, aby takovou dohodu uzavřeli. Na tento druh dohod o hmotné odpovědnosti se vztahují všechny zásady platné pro individuální dohody o hmotné odpovědnosti. Tyto individuální dohody s doložkou o kolektivní hmotné odpovědnosti za schodek se posuzují samostatně. Chce-li zaměstnanec od takové dohody odstoupit v případech, které platí pro individuální dohody tzn. - kdy zaměstnavatel neodstraní do 15 dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance nedostatky (závady) v pracovních podmínkách, které zaměstnanci brání v řádném hospodaření a péči o svěřené hodnoty, nebo tyto nejsou odstraněny v zákonné lhůtě. Na odstoupení od dohody z těchto důvodů má zaměstnanec rovněž 15 dní. Jiným důvodem, kvůli kterému má zaměstnanec právo od dohody odstoupit je případ, že je převáděn na jinou práci, zařazován nebo překládán na jiné pracoviště. Odstoupení od předmětné dohody musí být učiněno písemně, ovšem na rozdíl od uzavírání dohod tohoto druhu, není písemná forma právního úkonu, jímž odstoupení je, vázána na jeho neplatnost. Není-li tento akt proveden písemně, pak je na zaměstnanci, aby prokázal, že od dohody o hmotné odpovědnosti opravdu odstoupil. Při odstoupení dohoda zaniká dnem, kdy bylo zaměstnavateli doručeno odstoupení od dané dohody, pokud nebyl v odstoupení uveden den pozdější.- A navíc ještě v případě, je-li na pracoviště, na kterém zaměstnanec vázaný dohodou působí,

zařazen jiný zaměstnanec, jiný vedoucí, případně jeho zástupce.

Je v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele provést při uzavírání dohody o hmotné odpovědnosti řádnou a úplnou inventarizaci hodnot, které jsou zaměstnanci svěřeny k hospodaření s nimi. Obě dvě strany se tímto mohou vyhnout případným následným problémům a dohadům, např. při vyúčtování zmíněných hodnot. Inventarizací rozumějme nejen zjištění počtu svěřovaných hodnot, ale také jejich stavu v době předání k hospodaření a zjištění finančního ocenění daných hodnot (pokud se jedná o jiné hodnoty než hotovost). Pokud inventarizace neproběhne, nebo jen povrchově, bývá v praxi pro zaměstnavatele prokázat skutečný stav hodnot často spojeno s jistými obtížemi, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost, a též prokázat, že na těchto hodnotách vznikla škoda (schodek), za kterou odpovídá zaměstnanec. Je-li zaměstnanec přeřazován na jiné pracoviště či převáděn na jinou práci při výkonu jiné práce nebo při skončení pracovního poměru, měl by ve svém vlastním zájmu požádat o provedení inventarizace (nebyla-li při této příležitosti zaměstnavatelem již učiněna). Když tak neučiní, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Proto, i když neprovedení inventarizace nemá za následek neplatnost dohody, by obě strany měly věnovat inventarizaci nemalou pozornost.

V řadě dalším, neméně podstatným, aspektem pro uplatnění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je samotný vznik škody. Tzn., že škoda se zaměstnavateli musí projevit pouze ve formě schodku. Co se schodkem rozumí, není zákonem přesně vymezeno, nicméně je odbornou veřejností definován jako rozdíl mezi hodnotami, jež byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a které byly posléze opravdu vyúčtovány. Z hlediska účetního je schodek vyjádřen tak, že jde o hodnotu,

o kterou je skutečný stav nižší než stav vedený v účetní evidenci. Vznik schodu prokazuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel však nemusí pokazovat zaměstnancovu vinu na vzniku škody. Nechce-li však zaměstnanec hradit škodu, která vznikla, stojí důkazní břemeno na něm co do prokázání jeho nevin. Zaměstnanec může být své hmotné odpovědnosti zproštěn z různých důvodů. Z praxe víme, že nejčastějším důvodem, kdy je zaměstnanec zproštěn, bývá skutečnost, že zaměstnavatel nevytvořil pro zaměstnance vhodné pracovní podmínky k výkonu jeho práce. Dále se tak děje např. v případě, že došlo k zanedbání povinností zaměstnavatele, a tím bylo znemožněno zaměstnancovo nakládání se svěřenými hodnotami. Pokud škoda na svěřených hodnotách vznikla vinou protiprávního jednání třetích osob, je možno, aby se odpovědnosti za škodu zaměstnanec zprostil, nikoliv však své odpovědnosti za neplnění svých povinností se svěřenými hodnotami řádně nakládat a hospodařit, čímž přispěl ke vzniku škody či umožnil vznik škody způsobené třetí osobou.

Při této odpovědnosti je zaměstnanec povinen hradit schodek v plné výši. I zde platí limit 4,5násobku náhrady skutečné škody. Ovšem i zde (podobně jako u obecné odpovědnosti) toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo pod vlivem jiných návykových látek. Pokud se tak stalo, zaměstnanec musí škodu uhradit v její celé výši a zaměstnavatel může požadovat i náhradu jiné škody (ušlého zisku).

Z judikatury

(vzhledem k nedostatku judikatury, která by se vázala již účinnému Zákoníku práce, je použita judikatura staršího data, vázající se k Zákoníku práce předchozímu)

USNESENÍ Nejvyššího soudu ČR - 21 Cdo 263/2002

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, podle ustanovení § 176 zák. práce je zvláštní pracovněprávní odpovědností, která se vyznačuje zpřísněnými

podmínkami ve vztahu k odpovídajícímu subjektu, tj. zaměstnanci. Předpokladem této odpovědnosti jsou vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách a uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, na základě níž zaměstnanec přebírá odpovědnost za tyto hodnoty. Odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách se zaměstnanec zproští zcela, popřípadě zčásti, jen tehdy, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (§ 176 odst. 3 zák. práce).

Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách je, aby mezi ním a zaměstnavatelem byla uzavřena platná dohoda o hmotné odpovědnosti za tyto hodnoty. Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti požadovanou zákonem je především její písemná forma; nedostatek této formy má za následek neplatnost dohody o hmotné odpovědnosti (srov. § 176 odst. 2 zák. práce). Dohoda o hmotné odpovědnosti musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 176 odst. 1 zák. práce). Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti naproti tomu není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.

Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterékoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen (§ 177 odst. 1 zák. práce). Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti nese zaměstnanec při každé změně pracovního poměru s sebou; tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru (pokud nedojde k odstoupení od dohody - srov. § 177 odst. 2 zák. práce). Zaměstnanec odpovídá za schodek v kterékoliv funkci spojené s hmotnou odpovědností na kterékoliv pracovišti zásadně podle původní dohody o hmotné odpovědnosti. Podle původní dohody nebude za schodek odpovídat tehdy, když od ní odstoupí, a to nejpozději v době, kdy je realizována změna pracovního poměru (převedení na jinou práci, přeložení, zařazení na jiné pracoviště, změna v kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců). Z hlediska platnosti dohody o hmotné odpovědnosti proto není významné, jakou funkci a na jakém pracovišti, popřípadě v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců, zaměstnanec zastává v době jejího uzavření a zda jsou tyto okolnosti v dohodě o hmotné odpovědnosti uvedeny.

Proto okolnost, že v dohodě o hmotné odpovědnosti nebyla „označena funkce hmotně odpovědného pracovníka - zda jde o zaměstnance řadového či vedoucího nebo jeho zástupce“, nemohla - jak vyplývá z výše uvedeného - způsobit její neplatnost.

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Tento druh odpovědnosti zaměstnance, jenž je rovněž druhem zvláštním, vyžaduje též, jako všechny předchozí druhy odpovědnosti, existenci jistých skutečností, díky nimž může být náhrada škody, plynoucí z porušení této odpovědnosti, uplatněna.

Jsou jimi:

- I. vznik škody
- II. písemné potvrzení (dohoda) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o převzetí svěřeného předmětu
- III. zavinění zaměstnance (je takéž presumováno)

Účelem tohoto druhu odpovědnosti je především ochrana a zabezpečení nástrojů, ochranných pracovních prostředků a dalších podobných předmětů před jejich ztrátou. Všechny tyto předměty jsou zaměstnanci svěřovány na základě písemného potvrzení, a tudíž zaměstnanec ručí (odpovídá) pouze za ty předměty, jež jsou mu na základě potvrzení svěřeny. Důležitým předpokladem je skutečnost, že zaměstnanec má svěřené předměty volně k dispozici a má možnost s nimi nakládat v širší jemu svěřené (nelze tedy svěřit předmět, který zaměstnanec nemůže mít stále ve své dispoziční sféře). Jsou to tedy jen předměty, se kterými zaměstnanec sám pracuje, které může osobně kontrolovat a které může při svém odchodu z pracoviště ukládat a uzamykat do příslušného prostoru k tomu určenému. Takovými předměty mohou být např. nástroje, ochranné pomůcky, pracovní oděv a obuv, pracovní nářadí, mobilní telefon, notebook atd. Mezi takto svěřované předměty se nezahrnuje vybavení kanceláře, podobně jako u předešlého druhu odpovědnosti. Všechny svěřované předměty musí být označeny, aby nemohlo dojít k jejich záměně, např. pomocí evidenčního čísla. Potvrzení (dohodu), kterým zaměstnavatel zaměstnanec stvrzují předání a převzetí daných předmětů, musí obsahovat zaměstnancův podpis.

U tohoto druhu odpovědnosti, na rozdíl od odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, nelze dotyčné předměty svěřit více zaměstnancům, tzn. že konkrétní předmět může být svěřen pouze jednomu zaměstnanci a ten za něho také sám odpovídá.

Institut kolektivní (společné) odpovědnosti se zde tedy neuplatní.

Pojem 'písemné potvrzení' zákon odlišuje od 'písemné dohody' o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. U dohody totiž platí poněkud přísnější pravidla pro její sjednání - dohodu lze sjednat tehdy, kdy fyzická osoba, již mají být předměty svěřeny, dosáhne plnoletosti, tzn. 18. roku věku (dle našeho platného právního řádu), na rozdíl od potvrzení. Dále ty předměty, jejichž cena převyšuje 50.000,- Kč, mohou být zaměstnavatelem zaměstnanci svěřeny pouze na základě této dohody, nikoli potvrzení. Zákon též s absencí písemné formy dohody spojuje její neplatnost, u potvrzení o tomto zákon mlčí. Můžeme se však domnívat, že záměr zákonodárce byl stejný i u potvrzení, kdy o něm zákon hovoří jako o písemném.

Ve chvíli, kdy zaměstnanec daný předmět již nepotřebuje nebo jeho pracovní poměr končí, je povinen všechny jemu svěřené předměty zaměstnavateli zpět vydat. Zaměstnavatel má nárok na náhradu škody, pokud jsou vrácené předměty ve stavu, který již neodpovídá běžnému opotřebení. Nevrátí-li zaměstnanec svěřený předmět zaměstnavateli, je zaměstnavatel oprávněn domáhat se vydání, nelze však, aby hodnotu nevydaného předmětu srazil zaměstnanci ze mzdy.

Je nutné si uvědomit, že škoda na svěřeném předmětu musí vzniknout pouze ztrátou, nikoli jen jeho poškozením. Byl by svěřený předmět jen poškozen, nemohl by zaměstnavatel uplatňovat o zaměstnanci náhradu škody z titulu tohoto druhu odpovědnosti. V takovém případě by bylo možno po zaměstnanci uplatňovat náhradu škody z titulu obecné odpovědnosti (viz. výše).

Zaměstnancovo zavinění se předpokládá. Zaměstnanec tedy opět nese důkazní břemeno. Avšak zaměstnanec má opět možnost zprostit se odpovědnosti za ztrátu, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela, či alespoň zčásti, bez jeho zavinění. Pokud má na ztrátě jistý podíl viny (pokud ji zčásti způsobil) bude

hradit škodu v takové výši, která odpovídá míře jeho zavinění. I zde platí, jako v předchozím případě, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevytvořil pracovní podmínky pro náležitou ochranu svěřených předmětů, při nichž by vznikalo riziko možné ztráty, zaměstnanec se své odpovědnosti (po prokázání, že tomu tak skutečně bylo) bez okolků zproští. Dojde-li k požáru, zemětřesení, či jiné objektivní události, již nelze ovlivnit, zaměstnanec se odpovědnosti zproští.

Platí to samé jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, - při této odpovědnosti je tedy zaměstnanec povinen hradit ztrátu v plné výši. I zde platí limit 4,5násobku náhrady skutečné škody. Ovšem i zde (podobně jako u obecné odpovědnosti) toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena zaměstnancem úmyslně, v opilosti, kterou si sám přivodil nebo pod vlivem jiných návykových látek. Pokud se tak stalo, zaměstnanec musí škodu uhradit v její celé výši a zaměstnavatel může požadovat i náhradu jiné škody (ušlého zisku).

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele je institut, který slouží k ochraně zaměstnance, k ochraně jeho postavení vůči zaměstnavateli v otázkách škody a její náhrady.

Cílem tohoto institutu je především nahradit zaměstnanci škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu má tedy hlavně reparační charakter i funkci, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za škodu, která má funkci hlavně preventivně výchovnou.

Tato odpovědnost je odpovědností objektivní, znamená to tedy, že tato odpovědnost není odpovědností za zavinění.

U této odpovědnosti nelze ztotožňovat škůdce s odpovědným subjektem, protože ten, kdo je za škodu zaměstnance odpovědný, nemusí být zároveň škůdcem, čili tím, kdo škodu skutečně způsobil. Proto zaměstnavatel odpovědný za škodu i v takové situaci, kdy škodu on sám neporušil žádnou právní povinnost související s pracovněprávním vztahem.

Zaměstnanci je zaměstnavatel povinen uhradit skutečnou škodu, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Způsobil-li škodu úmyslně, je zaměstnanec oprávněn požadovat po zaměstnavateli i náhradu jiné škody. Pokud škodu zavinili oba, tedy i zaměstnavatel i zaměstnanec, každý z nich hradí škodu poměrně, v závislosti na svém zavinění.

Zaměstnavatel, jež nahradil škodu poškozenému zaměstnanci, má nárok na náhradu škody vůči tomu, kdo škodu zaměstnanci skutečně způsobil a kdo za tuto škodu odpovídá dle občanského zákoníku (v míře této odpovědnosti odpovídající, pokud nebylo dohodnuto jinak).

Pokud se náhrada škody týká nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu zaměstnanci uhradil, právo požadovat náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u kterých poškozený zaměstnanec pracoval v takových podmínkách, které

vznik nemoci z povolání, kterou onemocněl, podporují. Nemoc se posuzuje v rozsahu odpovídajícímu době, po kterou zaměstnanec v daných podmínkách u jednotlivých zaměstnavatelů pracoval.

I u odpovědnost zaměstnavatele za škodu lze rozlišovat několik druhů, dle zákoníku práce jsou to tyto:

- a. obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu**
- b. odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody**
- c. odpovědnost za škodu na odložených věcech**
- d. odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Druhy odpovědnosti uvedené výše pod písm. b. - d. se společně označují jako *zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu*.

Na následujících stránkách bude podrobněji popsán každý z druhů odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Obecná odpovědnost

Podle obecné odpovědnosti za škodu se posuzují případy, které se nedají podřadit pod zvláštní druhy odpovědnosti (viz. výše). Obecná odpovědnost zaměstnavatele má tedy podpůrnou neboli subsidiární funkci.

Obecné odpovědnosti se nelze zprostit, je možné pouze omezení v případě, že škodu způsobil též poškozený zaměstnanec. Z toho vyplývá, že jde tedy jen o spoluodpovědnost poškozeného zaměstnance, který zaviněně přispěl ke vzniku škody, a ne o důvod ke zproštění zaměstnavatele jeho odpovědnosti.

Tato odpovědnost je ryze odpovědností objektivní, tzn. není odpovědností za zavinění a zaměstnavatel tedy za škodu odpovídá, i když ji sám, svým zaviněním, nezpůsobil.

I zde figuruje několik předpokladů, aby tato odpovědnost mohla být na zaměstnavateli uplatňována, kterými jsou:

- I. vznik škody na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo
- II. porušení právních povinností zaměstnavatele, nebo
- III. úmyslné jednání zaměstnavatele proti dobrým mravům

Jelikož je jedním z předpokladů i porušení právních povinností zaměstnavatele, musí zaměstnanec, kterému škoda vznikla a který se domáhá náhrady, prokázat, že zaměstnavatel své povinnosti skutečně porušil a jednal protiprávně.

Výjimku tvoří případy, kdy došlo ke škodě na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec použil na pracovní cestě bez souhlasu zaměstnavatele a dále, kdy vznikne škoda na nářadí, zařízení a předmětech zaměstnance, které jsou potřebné pro výkon jeho práce a které zaměstnanec použil bez zaměstnavatelova souhlasu. V těchto případech je zaměstnavatel z odpovědnosti vyloučen.

Odpovědnost při odvracení škody

Tato odpovědnost se vztahuje na situace, kdy zaměstnanec utrpí při odvracení škody, která hrozí jeho zaměstnavateli, sám nějakou věcnou škodu (např. na svém autě, pomocí něhož škodu odvracel). Tuto škodu je zaměstnavatel povinen mu uhradit. Zaměstnanec však musí vznik věcné škody, jež mu vznikla, prokázat. Kromě věcné škody má navíc nárok i na náhradu účelně vynaložených nákladů, pouze však nevyvolal-li nebezpečí úmyslně sám a počínal-li si způsobem přiměřeným

okolnostem. Přiměřenost se posuzuje u každého konkrétního případu zvláště, a to vzhledem k podmínkám, které při zákroku panovaly a vzhledem ke způsobu, jakým zaměstnanec škodu odvracel. Stane-li se, že zaměstnanec při odvracení škody utrpí i škodu na zdraví, je toto posuzováno jako pracovní úraz. Zaměstnanci pak náleží odškodnění podle zvláštního právního předpisu, přechodně dle zákoníku práce, konkrétně ustanovení § 369 a násl.. Zaměstnavatel v tomto případě zaměstnanci odpovídá za škodu, ačkoli postupoval při odvracení škody takovým způsobem, který by jinak umožňoval zaměstnavateli zprostit se své odpovědnosti. Při posuzování těchto případů se převážně hledí na to, jaká škoda zaměstnavateli hrozila a jakým způsobem bylo možné jí zabránit.

Tento druh odpovědnosti se vztahuje i na ty případy, kdy zaměstnanec utrpěl věcnou škodu, když odvracel nebezpečí, které hrozilo životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel. I zde je na zaměstnanci, aby prokázal, že mu vznikla věcná škoda v souvislosti se zákrokem proti nebezpečí přímo hrozící životu a zdraví, či že bránil vzniku škody, která hrozila zaměstnavateli.

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Předpokladem této odpovědnosti je skutečnost, že:

- I. věci byly odloženy při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě, které k tomu bylo určeno nebo na místě obvyklém, a že

- II. na takto odložených věcech vznikla škoda.

Tato odpovědnost se vztahuje na vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bez ohledu na to, zda jde o vztah v rámci pracovního poměru nebo v rámci dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Osoby, které pro zaměstnavatele pracují, ale nejsou v žádném pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, nemohou uplatňovat náhradu škody plynoucí z této odpovědnosti. Ač zaměstnavatel dodržel všechny své zákonné povinnosti, přesto za škodu odpovídá. Příčinná souvislost je viděna v tom, že zaměstnanec si odložil své věci v místě k tomu určeném, nebo obvyklém, a přesto mu byla věc poškozena či odcizena. Důkazní břemeno leží opět na zaměstnanci. Ten musí prokázat, že mu vznikla na jeho věcech škoda, ač si je při plnění pracovních úkolů odložil tam, kde je pro ně vyhrazeno místo, či na místo, na které se u zaměstnavatele obvykle odkládají. Možnost uložit nebo odložit věc na místě určeném či obvyklém je nutno posuzovat vždy v konkrétním případě, vzhledem k povaze věci a tomu, zda zaměstnavatel místo k odkládání (úschově) určil.

Pokud zaměstnanci vznikne škoda na věcech, které obvykle do práce nenosí a tyto věci zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá za ně pouze do výše 10.000,- Kč (tato částka může být nařízením vlády zvýšena). Však převzali je do zvláštní úschovy, odpovídá za jejich ztrátu či poškození v plné výši. Zaměstnavatel je odpovědný i za vzniklou škodu, a to v plné výši, pokud ji způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele. Částka, do jejíž výše zaměstnavatel odpovídá za vzniklou škodu zaměstnanci (tzn. v současnosti 10.000,- Kč), se posuzuje dle právního předpisu účinného v době, kdy škoda vznikla.

Zaměstnanec musí zaměstnavatele upozornit na škodu, která mu vznikla, nejdéle do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě na své věci dozvěděl (subjektivní lhůta). Pokud tak neučiní, zaniká jeho nárok i právo na náhradu škody (prekluzivní lhůta). Pokud by zaměstnavatele uvědomil až po této 15 denní subjektivní

lhůtě a byla mu náhrada poskytnuta a on ji přijal, jednalo by se o bezdůvodné obohacení. Tuto náhradu by tedy přijal neoprávněně a musel by ji navrátit.³

Pojmy:

subjektivní lhůta = tato lhůta počíná běžet ode dne, kdy se o události (v našem případě škody), rozhodné pro běh této lhůty, osoba dozvěděla

prekluzivní lhůta = znamená, že pokud není oprávněný nárok uplatněn v jejím rozmezí, po uplynutí této lhůty osoba, která se svého oprávněného nároku domáhá (zde náhrady), již **nemá nárok** na plnění a zároveň **nemá ani právo** na plnění, bude-li jí po lhůtě placeno, bude to z hlediska právního posuzováno jako bezdůvodné obohacení - na rozdíl od obecné lhůty, kdy oprávněná osoba ztrácí pouze nárok, nikoli však právo, může jí být tedy plněno i po lhůtě a nebude se jednat o bezdůvodné obohacení.

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Dle ustanovení § 275 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jsou případy újmy na zdraví vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání upraveny zvláštním předpisem. Tímto předpisem bude zákon č. 266/2006 Sb., který však nabude účinnosti až 1.1.2008 . Do té doby, je tato oblast prozatímně upravena v části zákoníku práce - v přechodných a závěrečných ustanoveních, přesněji v ustanoveních § 365 až § 393. Takto zákoník práce řeší přechod právní úpravy odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, resp. nároků vzniklých z těchto důvodů, na systém úrazového pojištění. Dochází tak i k tomu, že se do ustanovení, řešících tuto odpovědnost, promítá i úprava z předchozího zákoníku práce a jeho prováděcích předpisů.

Za škodu, která vznikla zaměstnanci pracovním úrazem, odpovídá zaměstnavatel, jestliže škoda vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost za nemoc z povolání nese kterýkoli zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec před zjištěním nemoci z povolání vykonával práci za takových podmínek, ze kterých nemoc z povolání vzniká. Tato odpovědnost, kterou nese zaměstnavatel je objektivní, stejně jako každý druh odpovědnosti, kterou nese dle ustanovení zákoníku práce zaměstnavatel. Tzn. zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na své zavinění. Předpokladem vzniku této odpovědnosti jsou tedy jen:

- I. pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- II. škoda
- III. příčinná souvislost mezi pracovním úrazem/nemocí z povolání a vznikem škody

Zaměstnavatel se může této odpovědnosti zprostit pouze z důvodů výslovně uvedených v zákoně. O možnosti zprostit se odpovědnosti lze však uvažovat až v situaci, kdy je zjištěno, že škoda na zdraví, která zaměstnanci vznikla, je opravdu pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, za něž zaměstnavatel odpovídá. O zproštění nelze uvažovat před takovým zjištěním.

Zcela se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští, prokáže-li se, že škoda vznikla porušením právních povinností ze strany zaměstnance a zaměstnanec tuto škodu zavinil. Tato okolnost musí být jedinou příčinou škody, aby se zaměstnavatel své odpovědnosti mohl zprostit. Nutno však posoudit zda zaměstnanec byl náležitě seznámen se všemi předpisy, týkající se pokynů a bezpečnosti ohledně jeho práce a že jejich znalost a dodržování bylo kontrolováno. Je zaměstnavatelovou povinností přesně označit, jaké konkrétní ustanovení konkrétního předpisu zaměstnanec svým jednáním porušil. Musí také prokázat, že s tímto předpisem byl zaměstnanec skutečně seznámen a že dodržování předmětných ustanovení byl průběžně kontrolováno.

Zprostit se své odpovědnosti může zaměstnavatele i v situaci, kdy škodu si zaviněně způsobil zaměstnanec sám, a to jako důsledek jeho opilosti či vlivu jiné návykové látky v době vzniku škody, a zaměstnavatel nemohl škodě nijak zabránit. Stejně jako v prvním případě, i toto musí být jediná příčina škody, která vznikla.

Pokud je každá z výše uvedených událostí jen jednou z příčin škody, postačí zaměstnavateli k částečnému zproštění odpovědnosti prokázat, že zaměstnanec byl s předmětným předpisem seznámen, nebo že se zaměstnanec v době škody nacházel ve stavu opilosti či po vlivem jiných návykových látek. V praxi se však objevují i takové případy, kdy ani opilost zaměstnance, byť byla prokázána a byla kvalifikována jako porušení pracovní kázně, nevede ke zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. Je tomu tak proto, že příčinou pracovního

úrazu (škody zaměstnance) je např. porušení předpisů jinou osobou.

Dalším důvodem pro částečné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele je případ, kdy si zaměstnanec pracovní úraz způsobil tím, že jednal v rozporu s obvyklým způsobem chování aniž porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP. Toto jeho jednání může být posouzeno jako lehkomyšlné, kdy mu při jeho zkušenostech muselo být jasné, že si tak může přivodit újmu na zdraví. Praxe ukazuje, že z tohoto důvodu je zaměstnavatel zproštěn často, avšak také často neprávem. V mnoha takových případech je totiž lehkomyšlnost zaměstnancova jednání zaměňována s běžným rizikem práce. Proto je vždy nutné zkoumat právě neobvyklost zaměstnancova chování, tzn. že se zaměstnanec v podobných situacích chová odlišně.

O rozsahu svého zproštění rozhoduje zaměstnavatel dle míry zavinění zaměstnance. Při částečném zproštění se odpovědnosti je zaměstnavatel povinen uhradit minimálně 1/3 vzniklé škody, je-li důvodem ke zproštění lehkomyšlné jednání zaměstnance.

Rozsah zaměstnavatelova zproštění se pak vyjádří zlomkem nebo procenty. Své zproštění se musí zaměstnavatel uplatnit při poskytování všech jednotlivých náhrad škody. Při posuzování toho, zda zaměstnanec porušil či neporušil dané právní nebo jiné předpisy o ochraně zdraví a zajištění bezpečnosti při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, která říkají, že každý si má počínat tak, aby svým jednáním neohrožoval své zdraví a zdraví jiných.

Zaměstnavatel se nemůže své odpovědnosti zprostit, ani z části, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo při odvracení nebezpečí, které přímo hrozilo životu či zdraví, však za podmínky, že tento stav zaměstnanec úmyslně nevyvolal. V takovém případě se zaměstnavatel nemůže zprostit ani s odkazem na to, že újma na zdraví, kterou zaměstnanec při odvracení škody utrpěl, je

nepoměrně vyšší než výše škody, která zaměstnavateli hrozila a kterou zaměstnanec svým jednáním odvrátil.

DRUHY NÁHRAD

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, poskytnout náhradu za

- ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu,

to vše v rozsahu, jenž odpovídá jeho odpovědnosti.

To, jakým způsobem škodu uhradí a jaké výši, je zaměstnavatel povinen projednat s poškozeným zaměstnancem a odborovou organizací. Důležité je také projednat jaké konkrétní náhrady zaměstnanci náleží a popřípadě jakou součinnost by měl zaměstnanec zaměstnavateli poskytnout (při doložení nároku na náhradu). Jiné, než výše uvedené druhy náhrad nelze zaměstnanci jako odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přiznat.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem/nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu, dle ustanovení § 192 zákoníku práce a plnou výší nemocenského.

Náhrada za ztrátu na výdělků podle shora uvedeného náleží zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Výše náhrady výdělků za další pracovní neschopnost bude zaměstnanci poskytnuta ve výši náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, která mu příslušela, kdyby byl schopen práce.

§ 192 (1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy nebo platu ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náleží nemocenské nebo peněžitá pomoc v mateřství, náhrada mzdy nebo platu nepřisluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřisluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky práci.

(2) Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 30 % průměrného výdělku za první 3 dny a ve výši 69 % průměrného výdělku od 4. dne v rámci trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 1,4 a poté zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru; pro účely této úpravy se přitom do první redukční hranice započítá částka ve výši 90 %. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

(3) Dohodnutá nebo stanovená náhrada mzdy nebo platu nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí však převýšit průměrný měsíční čistý výdělek (§ 356 odst. 3).

(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy se nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje na polovinu.

(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první zaměstnancem vyhotovit o

kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první.

Průměrný výdělek se zjišťuje dle Hlavy XVIII zákoníku práce. V této hlavě se uvádí, že průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek (nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak), zjištěný ke dni vzniku pracovní neschopnosti. Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu tzn. ze mzdy nebo z platu před provedením srážky na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy nebo srážky na daň z příjmu, které byly zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Odpracovaná doba je ta doba, za níž zaměstnanci náleží mzdy nebo plat. Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se pak zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Pokud nastane případ, že zaměstnanec v průběhu rozhodného období změnil zaměstnání, za rozhodné období se bude brát doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Stane-li se, že průměrný výdělek je nižší než minimální mzda (minimálně 7.955,- Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu), na niž má zaměstnanec právo v kalendářním měsíci, ve které je třeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající dané minimální mzdě. U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se pro účely vyměřovacího základu vychází, dle předpisů o úrazovém

pojištění, z průměrného výdělku zajištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud je to pro zaměstnance výhodnější. Pracuje-li zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce a dohoda o provedení pracovní činnosti), zjistí se jejich průměrný výdělek stejně, jakoby šlo o výkon práce na základě pracovní smlouvy. Pokud má být odměna z dohod vyplacena až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou provedení pracovního úkolu trvalo. Za mzdu a plat se považuje, pro účely zjištění průměrného výdělku, též odměna z dohody, odměna či jiný příjem, který je poskytnut zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu. Jiným pracovním vztahem je vztah, který není pracovním poměrem a pracovním vztahem na základě dohod o provedení prací konaných mimo pracovní poměr. Koná-li zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele práci ve více pracovních vztazích (viz. výše) posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém z pracovněprávních vztahů odděleně. Náhrada je vyplácena zaměstnavatelem jednou měsíčně, nedohodl-li se zaměstnancem či pozůstalými na jiném způsobu výplaty.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, nebo při uznání invalidity plné či jen částečné, náleží zaměstnanci ve výši, kterou činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu/nemoci z povolání, a to s připočtením případného plného nebo částečného invalidního důchodu, který zaměstnanec pobírá z důvodu invalidity, jako důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Výdělek, který zaměstnanec dosahuje po pracovním úrazu/nemoci z povolání je takový výdělek, kterého dosahuje zaměstnanec po přeložení na jinou méně placenou práci, nebo

výdělek za práci stejnou jakou vykonával doposud, avšak snížený v důsledku zdravotních omezení.

Plným nebo částečným invalidním důchodem je podle předpisů o důchodovém pojištění důchod přiznaný z důvodu, pro který je náhrada vyplácena.

Náhrada za ztrátu na výdělků náleží i zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítl nastoupit do zaměstnání k výkonu práce, kterou mu zaměstnavatel zajistil, avšak pouze v takové výši, kterou činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, kterou mu zajistil zaměstnavatel. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Náhrada za ztrátu na výdělků je přiznávána i zaměstnanci jež se ocitl v pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než kterým je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Také zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků ať už po skončení pracovní neschopnosti či při uznání plné nebo částečné invalidity. Pokud zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti ještě před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, přísluší mu tato náhrada v takové výši, v níž mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

Jestliže zaměstnanec dosahuje bez své viny nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele vykonávají tutéž práci nebo práci téhož druhu, bude se za výdělek po pracovním úrazu či po zjištění nemoci z povolání považovat průměrný výdělek, kterého dosahují tito jiní zaměstnanci.

Náhrada za ztrátu výdělků po skončení pracovní neschopnosti je zaměstnanci vyplácena do data, ke kterému byl zaměstnanci přiznan starobní důchod z důchodového pojištění, nebo nejdéle do konce toho kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovršil 65 let věku.

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je náhradou, která se zaměstnanci poskytuje jednorázově. Její výši a způsob jejího určování v jednotlivých případech stanoví v dohodě Ministerstvo zdravotnictví s Ministerstvem práce a sociálních věcí (vyhláškou č. 440/2001 Sb., ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.).

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením jsou náklady na léky, zdravotní prostředky a výkony, které nejsou hrazené zdravotní pojišťovnou, ale které byly, na doporučení ošetřujícího lékaře, na léčbu vynaloženy. Do účelně vynaložených náhrad spojených s léčením spadají i cestovní výdaje při cestách v souvislosti s léčbou pracovního úrazu/nemoci z povolání, jakož i rehabilitace. Judikatura navíc uvádí, že účelně vynaložené náklady spojené s léčbou jsou i zvýšené náklady na dietní stravování, které bylo nařízeno nebo doporučeno lékařem v souvislosti s pracovním úrazem/nemoci z povolání.

DRUHÝ NÁHRAD PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE

Stane-li se, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, je zaměstnavatel povinen poskytnout:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých
- náhradu věcné škody

Fakt, že zaměstnanec před svou smrtí stihl uplatnit svá práva na náhradu škody, nemají vliv na náhrady, které musí

zaměstnavatel poskytnout v případě jeho smrti, jako důsledku pracovního úrazu/nemoci z povolání. Pozůstalí tedy mohou tyto náhrady uplatnit i přesto, že zaměstnanec ještě za svého života uplatnil své právo na náhradu škody způsobenou pracovním úrazem/nemocí z povolání. Pozůstalým nelze přiznat jiné náhrady, než o kterých hovoří zákon (viz. výše vyjmenované).

Náhrada účelně vynaložených výdajů spojených s léčením náleží tomu, kdo tyto náklady vyložil. Zahrnují se do nich zejména náklady na léky, zdravotní prostředky a výkony, které nejsou hrazené zdravotní pojišťovnou, ale které byly, na doporučení ošetřujícího lékaře, na léčbu zemřelého vynaloženy. Do účelně vynaložených náhrad spojených s léčením spadají i cestovní náklady osob blízkých zemřelého k jeho návštěvám před úmrtím, byly-li tyto návštěvy lékařem doporučeny z důvodu povzbudit poškozeného.

Pro náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem platí obdobné. Tato náhrada přísluší tomu, kdo náklad na pohřeb vynaložil. Od těchto nákladů je odečteno pohřebné, což je dávka státní sociální podpory, poskytovaná dle příslušných právních předpisů, a činí v současné době 5.000,- Kč. Do náhrad přiměřených výdajů spojených s pohřbem jsou zahrnuty výdaje za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje za zřízení pomníku nebo desky, a to do výše 20.000,- Kč (pro srovnání - dle dřívější právní úpravy bylo poskytována částka maximálně 10.000,- Kč), dále výdaje na úpravu pomníku nebo desky a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým, dle ustanovení § 116 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku.

Náhrada nákladů na výživu pozůstalým, jak již z názvu vyplývá, náleží pozůstalým. Podmínkou však je, že těmto pozůstalým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Náhrada náleží jen do doby, do které by

byl zemřelý zaměstnanec povinen výživu poskytovat, nejdéle však do doby, dokud by zemřelý zaměstnanec nedosáhl 65 let věku.

Výše této náhrady činí rozdíl mezi 50% průměrného výdělku zemřelého zaměstnance, poskytoval-li nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, a pozůstalostním důchodem (vdovský, vdovecký, sirotčí) přiznaným pozůstalému v souvislosti se smrtí zaměstnance. Pokud poskytoval nebo měl povinnost poskytovat výživu více osobám, činí výše náhrady tolik, kolik dostaneme, když vydělíme 80% průměrného výdělku zemřelého zaměstnance zjištěného ke dni úmrtí (resp. výdělku, do kterého byla zemřelému náhrada před jeho úmrtím poskytována) počtem pozůstalých, jimž byl zemřelý poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Pak se od této výsledné částky odečte pozůstalostní důchod, jenž byl přiznán každému jednotlivému pozůstalému.

Jednorázové odškodnění pozůstalých náleží pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, přičemž každému z nich náleží náhrada ve výši 240.000,- Kč. Dále pak tato náhrada náleží rodičům zemřelého, za podmínky, že se zemřelým zaměstnancem žili ve společné domácnosti. Oběma rodičům dohromady náleží částka ve výši 240.000,- Kč. Vzhledem k vývoji mzdové úrovně a životních nákladů může vláda jednorázové odškodnění pozůstalých zvýšit. Náhrada je vyplácena zaměstnavatelem jednou měsíčně, nedohodl-li se s pozůstalými na jiném způsobu výplaty.

Náhrada věcné škody je náhradou pro dědice zemřelého zaměstnance. Za věcnou škodu je považována škoda na osobních věcech zemřelého, např. zničené oblečení.

K odpovědnosti žáků středních škol, středního odborného učiliště, odborného učiliště, vyšší odborné školy nebo učiliště, studentů vysokých škol a škol a školních institucí

Tito žáci a studenti odpovídají škole nebo právnické nebo fyzické osobě za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém či praktickém vyučování nebo v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, jsou žáci či studenti odpovědní za škodu onomu školskému zařízení.

Za škodu, která vznikla žákům základních škol, základních uměleckých škol, zvláštních škol a pomocných škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá škola. Pokud škoda vznikla při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá za ni školské zařízení. Nevystupuje-li škola nebo školské zařízení v právních vztazích svým jménem a nenese-li odpovědnost, která plyne z těchto vztahů, pak žákům odpovídá zřizovatel školy, popřípadě školského zařízení.

Příslušná škola odpovídá žákům středních škol, jako jsou gymnázia, střední odborné školy, střední odborná učiliště, dále vyšších odborných škol, konzervatoří a jazykových škol - všechny s právem státní závěrečné zkoušky - za škodu, která těmto žákům vznikla porušením právních povinností, nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u které se vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu příslušné školské zařízení. Nevystupuje-li škola nebo školské zařízení v právních vztazích svým jménem a nenese-li odpovědnost, která

plyne z těchto vztahů, pak žákům odpovídá zřizovatel školy, popřípadě školského zařízení.

Příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u které se vyučování uskutečňovalo. Příslušné školské zařízení odpovídá fyzickým osobám s uloženou ústavní výchovou nebo nařízenou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

... o odpovědnosti za škodu

Při určování výše škody se vychází z ceny věci v době jejího poškození nebo její ztráty. Tuto cenu mohou dohodou určit zaměstnavatel a zaměstnanec nebo může být určena odhadcem jako cena odhadní.

V textu o odpovědnosti za škodu se často mluví o plnění pracovních úkolů, o přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a o tzv. jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele. Pro komplexní obsáhnutí tématu odpovědnosti je nutno tyto pojmy blíže vysvětlit:

PLNĚNÍM PRACOVNÍCH ÚKOLŮ se rozumí činnost, kterou zaměstnanec vykonává v pracovní době a která souvisí s výkonem práce sjednaným v pracovní smlouvě. Jsou to povinnosti, které zaměstnanec musí plnit na základě pracovní smlouvy, kterou se zaměstnavatelem uzavřel, a které plynou z druhu práce, kterou má na základě smlouvy vykonávat. Dále pak povinnosti, které je povinen plnit na základě pokynů či příkazů nadřazených, ale jen takových, které jsou v souladu s právním řádem. O plnění pracovních úkolů jde i v případě, vykonává-li zaměstnanec takovou činnost, jež je předmětem pracovní cesty. Pracovní cestou je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednaní místo výkonu práce. Místo, kde zaměstnanec vykonává svou práci, musí být výslovně a dostatečně určitě uvedeno v pracovní smlouvě.

Na pracovní cestu může zaměstnavatel zaměstnance vyslat pouze s jeho souhlasem a na nezbytně potřebnou dobu. Zaměstnanec pak na pracovní cestě koná práci dle pokynů toho, kdo ho na pracovní cestu vyslal, zpravidla vedoucího zaměstnance. Smyslem pracovní cesty je výkon práce pro zaměstnavatele, avšak na jiném místě, než které je uvedeno

v pracovní smlouvě. Místo výkonu práce může být ve smlouvě uvedeno např. adresou budovy nebo provozovnou, v níž zaměstnavatel práci vykonává. Pokud je jako místo výkonu práce ve smlouvě uvedeno město, kraj, bude pak úraz, který zaměstnanec utrpí na cestě v rámci takto vymezeného místa, úrazem při plnění pracovních úkolů, nikoliv úrazem na pracovní cestě. Pod cestou do zaměstnání pak rozumíme cestu z místa zaměstnancova bydliště do místa výkonu práce (vstup do budovy, areálu zaměstnavatele..) a zpět.

Činnost, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců nebo z vlastní iniciativy (jestliže k ní není třeba zvláštního povolení či oprávnění a pokud není proti výslovnému zákazu zaměstnavatele) nebo jako dobrovolnou výpomoc zaměstnavateli, též spadá pod pojem plnění pracovních úkolů. V těchto případech tato činnost nesouvisí s druhem práce uvedeným v pracovní smlouvě, zato musí být pro zaměstnavatele prospěšná. Jsou to činnosti různé, např. odvoz dopisů určených k odeslání na poštu.

Utrpí-li zaměstnanec při činnosti, kterou konal z vlastní iniciativy, aniž k tomu potřeboval určité oprávnění a nejednal proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, úraz, bude tento úraz brán jako úraz pracovní. Za nesplnění těchto dvou podmínek však nikoli.

V PŘÍMÉ SOUVISLOSTI S PLNĚNÍM PRACOVNÍCH ÚKOLŮ jsou ty úkoly, které jsou potřebné z hlediska běžného výkonu práce, úkony během práce obvyklé nebo ty, které jsou nutné před jejím započatím anebo po jejím skončení (např. očištění stroje po práci, převlečení se do a z pracovního oděvu). Mezi tyto činnosti se řadí i úkony obvyklé během oddechového času, i když ten se do pracovní doby nezahrnuje. Dále cesta do místa stravování a zpět, pokud je toto místo v objektu, v areálu

zaměstnavatele, cesta na ošetřovnu za účelem vyšetření nebo ošetření, je-li ošetřovna též v objektu, areálu zaměstnavatele a i cesta na vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení prováděná na příkaz zaměstnavatele, nevyjímaje vyšetření v souvislosti s noční prací a ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět.

Mezi tyto úkony však nespadá cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření či vyšetření ve zdravotnickém zařízení, je-li toto mimo objekt, areál zaměstnavatele a cesta k nim a nazpět. Tyto činnosti tedy nejsou činnostmi v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Ačkoli je stravování zajištěno samotným zaměstnavatelem, ale mimo objekt nebo areál zaměstnavatele, nepovažuje se tato cesta tam a zpět za cestu v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Jinak je nutno posuzovat cestu z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která jsou cílem pracovní cesty (jestliže není současně obcí jeho pravidelného pracoviště) a zpět. Tato se považuje za úkon nutný před počátkem práce a jejím skončení, je tudíž činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

K dalším úkolům v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů patří i školení zaměstnanců, které je organizováno zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli, jehož smyslem je zvyšování odborné vzdělanosti.

JINOU ČINNOSTÍ vykonávanou na příkaz zaměstnavatele je plnění příkazů a pokynů zaměstnavatele, kdy je zaměstnanec povinen zastávat i jinou práci, než o které hovoří jeho pracovní smlouva, a to i tehdy, utrpěl-li zaměstnanec úraz při plnění protiprávního příkazu nebo pokynu zaměstnavatele.

CESTOU DO ZAMĚTNÁNÍ a zpět je cesta z místa bydliště zaměstnance (popř. ubytování) do místa vstupu do areálu či objektu zaměstnavatele nebo do jiného místa, jež je určeno k plnění pracovních úkolů. U zaměstnanců pracujících

v lesnictví, zemědělství a stavebnictví je to také cesta na určené shromaždiště a zpět.

Za PRACOVNÍ ÚRAZ se považuje poškození zdraví zaměstnance, ke kterému došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů. Dále je to též úraz, který zaměstnanec utrpěl v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za pracovní úraz však nelze považovat úraz, který zaměstnanec utrpěl na cestě do zaměstnání a na cestě z něj. Nemocí z povolání je nemoc, kterou za nemoc z povolání označuje zvláštní právní předpis.

V dalších společných ustanoveních se dozvíme, že:

Při určování výše škody se vychází z ceny věci v době jejího poškození nebo její ztráty. Tuto cenu mohou dohodou určit zaměstnavatel a zaměstnanec nebo může být určena odhadcem jako cena odhadní.

Pracuje-li zaměstnanec u zaměstnavatele v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo na základě dohody o pracovní činnosti, též sjednané na dobu určitou, a utrpí-li v takovém poměru pracovní úraz nebo je postižen nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělků je do té doby, kdy měl jeho pracovněprávní vztah skončit. Po skončení takového pracovněprávního vztahu mu přísluší náhrada za ztrátu na výdělků za podmínky, že se předpokládá, že postižený zaměstnanec bude i dále zaměstnán. Pokud nastane případ, že pracovní úraz nebo nemoc z povolání stihne poživatele invalidního nebo starobního důchodu a z těchto důvodů nepracuje, má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před újmou na zdraví, způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, mohl pracovat. Pokud však nepracuje z důvodů jiných, tedy z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělků po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán.

Je důležité upozornit, že práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či jiné škody na zdraví a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých jsou nepromlčitelná! Ovšem práva, která vyplývají z jednotlivých plnění se ale promlčují, např. měsíčně vyplácená plnění. V tomto případě platí subjektivní 2-letá promlčecí lhůta dle Občanského zákoníku.

Poškozený zaměstnanec i zaměstnavatel se mohou domáhat změny v úpravě svých práv, pokud se podstatně změni poměry poškozeného zaměstnance, jenž byly rozhodné pro určení výše náhrady škody.

Fyzickým osobám, které plní veřejné funkce, a funkcionářům odborových organizací odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti sni ten, pro něhož tyto osoby vykonávali svou práci. Logicky pak tyto osoby odpovídají za škodu, kterou způsobili, tomu, pro koho vykonávali svou práci. Za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání odpovídá osobám se zdravotním postižením, nejsou-li tyto osoby v pracovním poměru, ale připravují se na budoucí povolání dle zvláštních předpisů, ten, u něhož se na budoucí povolání připravovali.

Právo na náhradu škody, kterou utrpí následkem pracovního úrazu mají i níže uvedené skupiny (1-4) osob, aniž by se jednalo o zaměstnance v pracovněprávním poměru.

1) Na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají právo i členové dobrovolných požárních sborů a báňských záchranných sborů, jimž újma na zdraví vznikla při činnosti v těchto sborech. Odpovědnost zde nese ten, u koho se sbor zřizen.

2) Fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku (kraje, obce) či na výzvu velitele zásahu pomáhají dle jeho pokynů či alespoň s jeho vědomím přímo při zásahu proti živelní události nebo poté, při odstraňování jejích následků, mají též právo na náhradu škody, pokud při

těchto zásazích utrpěli újmu na zdraví. V těchto případech odpovídá za vzniklou škodu správní úřad nebo obec, pokud není právními předpisy stanoveno jinak.

3) Utrpí-li pracovní úraz fyzické osoby, které dobrovolně vypomáhaly při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti v rámci akce, již organizoval územně samosprávný celek, mají tyto také právo na náhradu škody. Odpovědnost za škodu zde nese ten, pro něhož tyto osoby v době úrazu pracovaly.

4) V neposlední řadě mají právo na náhradu škody, která vznikla jako důsledek pracovního úrazu, i členové družstev, zdravotníci Červeného kříže, dárce při odběru krve, členové Horské služby a i fyzické osoby, které na její výzvu dle jejích pokynů pomáhaly (osobně) při nějaké záchranné akci v terénu. Do oprávněných, kteří mají také právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem, spadají i dobrovolníci, tedy fyzické osoby, které dobrovolně působí jako pečovatelé v oblasti sociálního zabezpečení, dále pak fyzické osoby, jež byly zaměstnavatelem pověřeny nějakou funkcí nebo činností. Aby tyto mohly uplatnit nárok na náhradu škody, musí újmu na zdraví, resp. pracovní úraz, utrpět při plnění úkolů souvisejících s výkonem jim svěřené funkce nebo činnosti. Z toho pak plyne, kdo za jim způsobenou škodu odpovídá - ten, pro koho funkci či činnost vykonávali.

... o rozsahu náhrady škody

Může se stát, že za škodu odpovídá více zaměstnanců. V takovém případě každý z nich hradí poměrnou část škody, podle míry svého zavinění. Nejde však o solidární (kolektivní odpovědnost), zaměstnavatel tedy nemůže žádat celou náhradu škody pouze po jednom spoluodpovědném zaměstnanci. Je proto třeba prokázat zavinění každému zaměstnanci zvlášť a dle toho

určit výši náhrady škody. Důležité je též prokázat, zda šlo o škodu způsobenou úmyslně nebo v nedbalosti a v souvislosti s tím také rozlišit, zda šlo o úmysl přímý či nepřímý nebo o vědomost vědomou či nevědomou. Bylo-li zjištěno, že některý ze spoluodpovědných zaměstnanců škodu způsobil úmyslně, odpovídá a hradí celou škodu on sám. Z toho vyplývá, že ten ze spoluodpovědných zaměstnanců, který škodu způsobil z nedbalosti, za škodu neodpovídá.

4

Pojmy:

průměrný měsíční výdělek = průměrný hrubý výdělek zjištěný v rozhodném období před porušením povinnosti

skutečná škoda = náklad na pořízení nové věci po odečtení částky odpovídající zničené věci (byla-li věc zničena tak, že ji nelze uvést do původního stavu)

úmysl přímý = subjekt věděl, že může způsobit škodu a způsobit ji chtěl

úmysl nepřímý = subjekt věděl, že může způsobit škodu, a pro případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn

nedbalost vědomá = subjekt věděl, že může způsobit škodu, avšak nepřiměřeně spoléhal na to, že ji nezpůsobí

nedbalost nevědomá = subjekt nevěděl, že může způsobit škodu, ale vzhledem k okolnostem vědět měl a mohl

... o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu platí pro všechny druhy odpovědností, o kterých bylo výše psáno. Ke společným ustanovením je třeba přihlížet za každých okolností a i na jejich základě hodnotit konkrétní případy odpovědnosti za škodu.

Za škodu nelze činit odpovědného toho, kdo v době porušení povinností nemohl pro duševní poruchu posoudit následky svého jednání (ať už šlo o poruchu přechodného rázu či nikoli). Naopak vyňaty z odpovědnosti nejsou ty osoby, které se do stavu nepřičetnosti uvedly samy vlastní vinou, bez ohledu na to, zda se tak stalo úmyslně či z nedbalosti. Obecně vzato ten, který se vlastní vinou uvede do stavu, kdy není schopen sám ovládat své jednání nebo posoudit jeho následky, je odpovědný za škodu, kterou v takovémto stavu způsobí. Jinak za své jednání neodpovídá.

Důkazní břemeno ohledně duševního stavu zaměstnance nese zaměstnavatel.

Je-li škoda způsobena zaměstnancem způsobena úmyslně proti dobrým mravům, zaměstnanec za ni odpovídá. Dle Ústavního soudu České republiky jsou dobré mravy charakterizovány jako souhrn etických, obecně uznávaných a zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.

Důležitou informací zákoníku práce je ustanovení o tom, že výši škody určuje zaměstnavatel. Pokud se zaměstnavatel rozhodne náhradu škody po odpovědném zaměstnanci požadovat, musí mu výši škody oznámit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy zjistil, že mu škoda vznikla a že za ni dotyčný zaměstnanec odpovídá. Navíc je povinen sdělit zaměstnanci výši požadované náhrady škody. Zaměstnavatel má povinnost uzavřít dohodu se zaměstnancem, však za podmínky, že zaměstnanec uznal svůj

závazek nahradit škodu v určité výši a je se zaměstnavatelem dohodnut na způsobu úhrady. Dohoda musí mít písemnou formu, jinak je neplatná.

Pokud škoda přesahuje 1.000,- Kč, je zaměstnavatel povinen projednat výši škody a způsob uhrazení, s odborovým orgánem. Zaměstnanec je však povinen hradit škodu i tehdy, pokud zaměstnavatel s ním nebo s odborovým orgánem výši škody a její úhradu neprojedná.

Výši náhrady škody, kterou způsobil vedoucí zaměstnanec, který je též statutárním orgánem, nebo jeho zástupce, určuje ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na jejich místa ustanovil. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec nebo jeho zástupce, výše náhrady škody se neprojednává s vyšším odborovým orgánem.

Výši náhrady škody může soud, z důvodů zvláštního zřetele hodných, přiměřeně snížit.

... o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Škodu zaměstnavatel hradí v penězích, nelze-li škodu odčinit uvedením v předešlý stav. Žádnou jinou možnost uhrazení škody zákon nedává, nelze tedy škodu nahradit jiným způsobem, např. jinou věcí.

Způsobil-li škodu i poškozený zaměstnanec a zaměstnavatel to prokáže, jsou odpovědni poměrně ke svému zavinění. Zaměstnanec může požadovat i náhradu jiné škody (ušlý zisk), prokáže-li se, že mu byla škoda způsobena úmyslně. Pro posouzení zavinění ve formě úmyslu není podstatné, zda škodu způsobil zaměstnavatel nebo jiný škůdce, za něhož nese zaměstnavatel odpovědnost. Zaměstnavatel může posléze, po vyplacení náhrady škody zaměstnanci, požadovat výši této náhrady po škůdci. Tento nárok zaměstnavatele vůči škůdci se

nazývá regresní, vzniká až po uhrazení škody zaměstnavatelem poškozenému zaměstnanci a není možné po škůdci požadovat vyšší finanční částku, než takovou, jež činila výši náhrady. Škůdce je odpovědný dle ustanovení zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, že škodu způsobil a je za ní dle Občanského zákoníku odpovědný jiný škůdce. Zaměstnavatel musí prokázat i rozsah škody, kterou jiný škůdce způsobil.

Ze zákona nemá zaměstnavatel nárok na plnění toho, co plnil nad rámec své odpovědnosti podle Zákoníku práce. Má nárok pouze na náhradu toho, co plyne z Občanského zákoníku o obsahu a rozsahu náhrady škody.

Má-li poškozený zaměstnanec nárok na úhradu škody, která mu vznikla, podle Zákoníku práce i podle Občanského zákoníku, může se rozhodnout, jakému způsobu odškodnění dá přednost.

Co se týče náhrady škody z titulu nemoci z povolání má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči dalším zaměstnavatelům, u nichž zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž nemoc z povolání, kterou byl postižen vzniká. Každý z těchto dalších zaměstnavatelů odpovídá v rozsahu, který odpovídá době, po kterou postižený zaměstnanec pracoval u každého z nich za výše uvedených podmínek.

Právní úprava některých pracovněprávních institutů v zemích Evropské unie a v dalších zemích

V této kapitole vycházím ze Zprávy Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení z roku 1995, která se ve svém textu zaměřila hlavně na oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich odškodnění.

Pozornost zaměříme především na země EU, jimž jsou Francie, Belgie, Německo a Rakousko; dále pak na Švýcarsko. V téměř všech vyspělých zemích světa existuje systém sociálního pojištění a jako jeho součást i pojištění úrazové. Do úrazového pojištění přispívají většinou zaměstnavatelé a v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou za něho vypláceny náhrady poškozeným zaměstnancům.

Takový systém je uplatňován např. v Německu. Zde však úrazové pojištění funguje samostatně, a to buď ve formě úrazových pojišťovacích institutů na různých úrovních zemského členění anebo ve formě úrazových pojišťovacích fondů, které jsou pro zaměstnance pracující v oblasti průmyslu. Tyto instituty jsou financovány především z daní, i když mohou přispívat i např. soukromé osoby. Do fondů ale přispívají pouze zaměstnavatelé.

Ve Francii je oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání vtělena do systému sociálního zabezpečení. Jedná se zde o veřejnou instituci, přesněji o Fond národního nemocenského pojištění. Pojišťování v této oblasti provádějí pouze zaměstnavatelé.

Oproti předchozím dvěma zemím v Rakousku neexistuje žádný společný program úrazového pojištění. Fungují tu však povinné pojišťovací programy, jejichž součástí jsou i pracovní úrazy a nemoci z povolání. Všeobecný institut pro pojištění pracovních úrazů a nemocí z povolání, jenž je největší rakouskou pojišťovnou pro případ úrazu, je financován pouze formou příspěvků od zaměstnavatelů.

V Belgii je pro oblast pojištění pracovních úrazů charakteristické především jeho oddělení od pojištění nemocenského a invalidního. Správa nemocenského a invalidního pojištění spadá do kompetencí Národní nemocenské a invalidní pojišťovny, která zastupuje soukromý sektor. Na pojištění se podílejí státní dotace, zaměstnanci a také např. uchazeči o zaměstnání. V rámci soukromého sektoru zde existují i soukromé společnosti, které jsou kontrolovány státem.

V právní úpravě Švýcarska existují četné programy sociálního pojištění, především na úrovni federálních úřadů, dále pak soukromých pojišťoven a dalších různých nezávislých institucí. Problematika pracovních úrazů, nemocí z povolání a invalidity je součástí sociálního pojištění. Základním právním předpisem vztahujícím se k této problematice je federální Zákon o úrazovém pojištění.

Ve všech výše zmíněných zemích je úrazové pojištění financováno zaměstnavateli přímým placením. Výše pojistného i výše pojištění rizik je odstupňováno zejména podle míry rizika na pracovištích.

Ve Francii je nejdůležitější otázkou počet zaměstnanců v podniku, přičemž jsou zde kategorie do 20, 20-300 a nad 300 zaměstnanců. Svou roli hraje též předchozí počet pracovních úrazů u toho kterého zaměstnavatele. Rozhodnutí, kolik finančních prostředků bude každý zaměstnavatel přispívat, přijímají Regionální fondy nemocenského pojištění.

Naopak v Rakousku není mezi předchozím výskytem pracovních úrazů u toho kterého zaměstnavatele a určení výše příspěvku žádná souvislost. Výše příspěvků je zde stanovena jednotně zákonem.

Německé sazby jsou odvislé od průměrného rizika v oboru a také dle konkrétních poměrů u konkrétních zaměstnavatelů. Určují se v rámci předešlého kalendářního roku.

Belgie má tuto oblast upravenou tak, že zaměstnavatelé, který spadají pod Úřad národního sociálního pojištění, platí

pojistné do Fondu pracovních úrazů procentuelně v závislosti na agregátních mzdách. Zaměstnavatelé též za pojištění svých zaměstnanců proti pracovním úrazům při cestě do zaměstnání poskytují pojištění pověřeným pojišťovnám. Vliv zde má předchozí zkušenost s úrazy u zaměstnanců.

Ve Švýcarsku se podniky dělí do tříd a třídy dále do stupňů dle úrovně možného rizika. Svou roli zde hraje míra rizika v daném oboru, předchozí zkušenost u zaměstnavatele, což je ze zkušeností považováno za dobrou motivaci. Ve většině zemí nemusí každý zaměstnavatel uhradit celé náklady za úrazy, tyto finanční mezery jsou hrazeny díky solidaritě pojištěnců.

Zajímavým faktem je pojištění zaměstnanců v oblasti pracovních rizik. Toto je ve všech uváděných zemích pro zaměstnavatele povinné. Podmínka, aby zaměstnanec pracoval před zahájením určitou minimální dobu, není v žádném z těchto států dána. Úprava je různorodá, např. v Austrálii nemá pojištění souvislost s odpracovanými hodinami, v Belgii jsou zas pojištění všichni zaměstnanci s uzavřenou pracovní smlouvou. Jak už bylo řečeno, v Německu jsou do pojištění zahrnuti i uchazeči o práci, ale také např. dárce krve.

V zemích jako je Austrálie, Japonsko nebo i Švýcarsko se na pojištění pracovních úrazů a nemocí z povolání nemusí podílet osoby samostatně výdělečně činné. Navíc v Japonsku či Austrálii jsou osoby samostatně výdělečně činné oprávněny uzavřít soukromé pojištění, nemají-li povinnost pojistit se.

Shodná je i úprava ohledně typů kompenzačních dávek pro případ pojistných událostí v některých výše zmiňovaných státech. Tyto dávky mají především nahradit výdělek. Jejich výši je určena pevnou sazbou nebo procentuálně ze mzdy zaměstnance v minulém období. Rozdíly v jednotlivých zemích jsou zejména ve výši procenta a např. v maximální době, po kterou jsou dávky vypláceny. Dále jsou rozdíly také v dávkách vyplácených v případě trvalé invalidity, které jsou rozlišovány dle stupně postižení. Dávky lékařské a

rehabilitační nejsou většinou zcela určité vymezeny. V různých zemích se také poskytují i dávky doplňkové.

Exkurs

- odpovědnost záchranných bezpečnostních sborů a jejich členů

Z důvodu mého osobního zájmu zařazuji do své diplomové práce i kapitolu o odpovědnosti záchranných bezpečnostních sborů a jejich členů.

ODPOVĚDNOST PŘÍSLUŠNÍKA ZA ŠKODU

Stejně jako u odpovědnosti zaměstnance za škodu i zde je odpovědnost dělena na odpovědnost obecnou a zvláštní, kam se zahrnují odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen příslušník vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

Co se týče obecné odpovědnosti, její úprava v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, vychází z úpravy v Zákoníku práce.

Obecná odpovědnost

Příslušník odpovídá bezpečnostnímu sboru za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při výkonu služby nebo v přímé souvislosti s ním. Příslušník je také povinen uhradit bezpečnostnímu sboru skutečnou škodu, a to v penězích nebo uvedením věci v předešlý stav (tzv. *restitutio in integrum*), pokud s tím služební funkcionář souhlasí.

Výše škody na věci se určuje podle ceny věci v době, kdy došlo k poškození nebo ztrátě věci. Výše náhrady škody se určí též s přihlédnutím k tomu, jakou měrou příslušník škodu zavinil, přihlédne se tedy k míře jeho zavinění. Pokud byla škoda způsobena z nedbalosti, pak nesmí výše náhrady škody

přesáhnout 4,5násobek jeho průměrného měsíčního služebního příjmu, kterého příslušník dosahoval před porušením povinnosti, kterou způsobil škodu.

Toto omezení neplatí (stejně jako u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu), byla-li tato škoda způsobena příslušníkem úmyslně nebo v opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek.

Příslušník, který nezakročil proti hrozící škodě, aniž mu v tom bránila důležitá překážka, nebo na hrozící škodu neupozornil, je také odpovědný za tuto škodu způsobenou bezpečnostnímu sboru a podílí se na její náhradě, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu. Výše náhrady škody nesmí v tomto případě přesáhnout trojnásobek jeho průměrného služebního příjmu. Zjišťování a používání průměrného služebního příjmu je upraveno zvláštním právním předpisem (zákon č. 1/1992 Sb. , o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.).

Existují však také případy, kdy příslušník za škodu neodpovídá. Jedním takovým případem je škoda, která vyplývá z rizika výkonu služby. Dalším případem je situace, kdy škodu příslušník způsobil při odvracení škody, které hrozila bezpečnostnímu sboru nebo přímo ohrožovala život a zdraví osob, za podmínky, že tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při odvracení škody způsobem přiměřeným okolnostem.

Zvláštní odpovědnost

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen příslušník vyúčtovat

Každý příslušník bezpečnostního sboru je ustanoven na určité místo, se kterým je svázána povinnost převzít hodnoty, které je povinen vyúčtovat (např. hotovost, ceniny, zboží). Za

tyto hodnoty příslušník přebírá odpovědnost za schodek vzniklý na těchto hodnotách. Za svěřené hodnoty může společně odpovídat více příslušníků.

Příslušník má samozřejmě možnost zprostit se odpovědnosti. Odpovědnosti se zprostí zcela, případně zčásti, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, především tím, že prokáže, že mu bezpečnostní sbor nevytvořil vhodné podmínky pro řádné hospodaření se svěřenými hodnotami. Příslušník, který odpovídá za schodek, je povinen nahradit schodek v plné výši.

Jestliže odpovídalo za schodek více příslušníků společně, určí se podíl náhrady podle poměru jejich průměrných služebních příjmů, přičemž služební příjem jejich společně odpovědného vedoucího příslušníka a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Příslušník může mít společnou odpovědnost i se zaměstnanci v pracovním poměru nebo ve služebním poměru podle zvláštního právního předpisu, jímž je Zákon č. 218/2002 Sb.

Podíl náhrady škody stanovený podle předchozího odstavce však nesmí u jednotlivých příslušníků (s výjimkou společně odpovědného vedoucího a jeho zástupce) přesáhnout částku, jenž se rovná jejich průměrnému služebnímu příjmu před vznikem škody. Jestliže se takto určenými podíly škoda v celém rozsahu neuhradí, mají odpovědný vedoucí příslušník a jeho zástupce povinnost uhradit zbytek společně, a to podle podílu jejich průměrných služebních příjmů.

Jestliže schodek (část schodku) byl zaviněn některým ze společně odpovědných příslušníků, hradí schodek tento příslušník podle míry svého zavinění.

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Příslušník odpovídá za ztrátu předmětů, které mu svěřil

bezpečnostní sbor a jejichž převzetí sám písemně potvrdil, v plné výši.

Zprostit se své odpovědnosti může příslušník zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že ztráta jemu svěřených předmětů vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

ODPOVĚDNOST BEZPEČNOSTNÍHO SBORU ZA ŠKODU

Nejen příslušník odpovídá bezpečnostnímu sboru, k němuž byl ustaven, ale i tento sbor odpovídá svému příslušníkovi za škodu, která mu při výkonu pracovních povinností vznikla.

Obdobně jako u odpovědnosti zaměstnavatele je zde kategorie odpovědnosti obecné a dále kategorie odpovědnosti zvláštní, kam spadají tyto druhy odpovědnosti: odpovědnost za škodu na věci a odpovědnost za škodu při služebním úrazu nebo nemoci z povolání.

Obecná odpovědnost

Bezpečnostní sbor odpovídá za škodu způsobenou příslušníkovi porušením právní povinnosti při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby.

Za škodu na zdraví, která vznikla v důsledku porušení právní povinnosti při výkonu služby nebo v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby, a tato škoda není pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, odpovídá bezpečnostní sbor svému příslušníkovi také.

Pro způsob a rozsah náhrady v těchto případech platí ustanovení o služebním úrazu, ovšem s tím omezením, že zde nevzniká nárok na jednorázové odškodnění a jednorázové odškodnění pozůstalých.

Bezpečnostní sbor má povinnost nahradit příslušníkovi skutečnou škodu v penězích nebo uvedením v předešlý stav, pokud s tímto postupem příslušník souhlasí. Výše škody na věci se určí podle ceny věci v době poškození nebo ztráty.

Použil-li příslušník bez souhlasu bezpečnostního sboru při plnění služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním věci, na kterých vznikla při takovém plnění škoda, není bezpečnostní sob za tuto škodu odpovědný.

Zvláštní odpovědnost za škodu na věci

Bezpečnostní sbor odpovídá příslušníkovi také za škodu na věci, kterou příslušník obvykle nosí do služby. Bezpečnostní sbor ale odpovídá pouze v případě, že si příslušník tuto věc odložil ve služebně na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

Za věc, kterou příslušník obvykle do služby nenosí nebo kterou nepřevzal bezpečnostní sbor do zvláštní úschovy, odpovídá bezpečnostní sbor do částky 10 000 Kč.

Stane-li se, že škodu na věci způsobí jiný příslušník bezpečnostního sboru nebo že vznikla škoda na věci, kterou bezpečnostní sbor převzal do zvláštní úschovy, uhradí bezpečnostní sbor příslušníkovi škodu v plné výši.

Nárok na náhradu škody zaniká v případě, že příslušník vznik škody neohlásil služebnímu funkcionáři, a to bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.

Odpovědnost za škodu při služebním úrazu nebo nemoci z povolání

Bezpečnostní sbor odpovídá příslušníkovi za škodu způsobenou služebním úrazem.

Za úkon v přímé souvislosti s výkonem služby je brán

úkon, který je k výkonu služby potřebný nebo který je během služby obvyklý anebo nutný. Úkon v přímé souvislosti s výkonem služby je konaný před počátkem služby nebo po jejím skončení a v době přestávky na jídlo a oddech, konané v objektu bezpečnostního sboru.

Za úkon v přímé souvislosti s výkonem služby se nepovažuje cesta do služby a zpět, stravování, ošetření, vyšetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k němu a zpět, pokud však není konána v objektu bezpečnostního sboru.

Vyšetření ve zdravotnickém zařízení provedené na rozkaz služebního funkcionáře nebo ošetření při první pomoci včetně cesty k němu a zpět je považováno za úkon v přímé souvislosti s výkonem služby.

Za služební úraz je považován také úraz, který příslušník utrpěl při cestě do místa plnění služebních úkolů a zpět při vyslání na služební cestu, na studijní pobyt nebo při převelení.

Konal-li příslušník konal službu v podmínkách , za nichž vzniká nemoc z povolání a následně bylo zjištěno ze nemoci z povolání trpí, odpovídá mu za škodu z tohoto plynoucí bezpečnostní sbor, u něhož v době vzniku škody vykonával službu.

Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Za nemoc z povolání se považuje i nemoc, která vznikla 3 roky před nabytím účinnosti tohoto zákona.

DRUHÝ NÁHRAD

Příslušník, který utrpěl služební úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, má nárok na tyto náhrady:

- 1) náhradu za ztrátu na služebním příjmu po dobu neschopnosti ke službě

- 2) náhradu za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě
- 3) náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění
- 4) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
- 5) jednorázové odškodnění
- 6) náhradu věcné škody

1) náhrada za ztrátu na služebním příjmu po dobu neschopnosti ke službě se příslušníkovi poskytuje službě z důvodu služebního úrazu nebo nemoci z povolání, a to v takové výši, aby se tato náhrada spolu se služebním příjmem příslušníka nebo s příjmem nemocenským rovnala jeho průměrnému služebnímu příjmu před vznikem škody.

Při další neschopnosti ke službě z důvodu téhož služebního úrazu nebo nemoci z povolání se vychází z průměrného služebního příjmu příslušníka před vznikem této další neschopnosti ke službě.

Pokud před vznikem další neschopnosti ke službě příslušela příslušníkovi náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti, pak mu náleží náhrada až do takové částky, do které by mu náležela náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě, kdyby byl schopen služby.

Za služební příjem po služebním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se pro tyto účely považuje i nemocenské.

2) náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě je poskytována po dobu trvání služebního poměru nebo v případě, že služební poměr skončil v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.

Po skončení služebního poměru ale náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě

nepřísluší, pokud není příslušník výdělečně činný ani nepobírá plný/částečný invalidní důchod či podporu v nezaměstnanosti anebo podporu při rekvalifikaci.

Tato náhrada se poskytuje ve výši, která se spolu se služebním příjmem nebo jiným výdělkem po služebním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání, případně s plným invalidním nebo s částečným invalidním důchodem poskytovaným z toho samého důvodu nebo podporou v nezaměstnanosti anebo podporou při rekvalifikaci, rovná průměrnému služebnímu příjmu příslušníka před vznikem škody.

Ke zvýšení plného invalidního důchodu z důvodů bezmocnosti se nepřihlíží.

Dosahovaný výdělek je výdělek alespoň ve výši minimální mzdy, kterou stanoví zvláštní právní předpis (minimálně 7.955,- Kč ze měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu). Z minimální mzdy se vychází i v případě, že skončila výplata podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci z důvodů uplynutí doby, po kterou se podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci poskytuje.

Umožňuje-li to tento zákon, vychází se u příslušníka, který vykonával současně jinou výdělečnou činnost v pracovním poměru nebo byl činný na základě dohody o pracovní činnosti v době, kdy u něj došlo ke služebnímu úrazu nebo kdy u něho byla zjištěna nemoc z povolání, z jeho výdělečné činnosti za dobu, po kterou měla nebo mohla tato činnost trvat.

Příslušníkovi, kterému je po skončení služebního poměru poskytována tato náhrada a který je zároveň osobou samostatně výdělečně činnou, se provede výpočet náhrady na základě předložení dokladu o výši příjmu podle zvláštního právního předpisu (z. č. 586/1992 Sb. , o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů). Je-li takto zjištěný příjem nižší než minimální mzda, bude pak náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě poskytnuta ve výši, kterou činí rozdíl mezi minimální mzdou a průměrným služebním příjmem

před vznikem škody.

Dále tato náhrada přísluší příslušníkovi i při neschopnosti z jiného důvodu, než je původní služební úraz nebo nemoc z povolání. Pak se za příjem po služebním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje ten příjem, z něhož se stanovuje nemocenské.

Dalším případem, kdy se tato náhrada příslušníkovi poskytuje, je, že byl ustanoven na jiné služební místo z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo že u něho byla zjištěna nemoc z povolání po převedení. Při určení výše náhrady se vychází z výše jeho průměrného služebního příjmu, kterého dosáhl přede dnem převedení na jiné služební místo, je-li to je pro něj výhodnější.

Náhrada ve výši rozdílu mezi průměrným služebním příjmem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout v pracovním poměru, bude poskytnuta příslušníkovi, jestliže mu byla poskytována náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě a on odmítl po skončení služebního poměru přijmout práci v pracovním poměru, odpovídající jeho zdravotnímu stavu zajištěnou bezpečnostním sborem.

Vláda může s ohledem na změny, které nastaly ve vývoji úrovně služebního příjmu, upravit podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na služebním příjmu, která přísluší příslušníkovi po skončení neschopnosti ke službě v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.

Příslušníkovi náleží náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, v němž dovrší 65 let věku.

3) náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění se poskytne jednorázově.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s

Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti a zpravodajskými službami stanoví vyhláškou postup při určování výše náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění.

4) k náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením viz. kapitola o druzích náhrad poskytovaných po úmrtí příslušníka, písm. a)+ b)

5) jednorázové odškodnění ve výši 230 000 Kč se poskytne příslušníkovi, jehož služební poměr skončil z důvodu, že podle lékařského posudku zdravotnického zařízení v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby (s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím).

Jednorázové odškodnění je každý rok zvyšováno, a to v poměru k navýšení průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře dosažené dle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok.

DRUHY NÁHRAD POSKYTOVANÝCH PO ÚMRTÍ PŘÍSLUŠNÍKA

Pokud se stane, že příslušník následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, mají jeho pozůstalí nárok na tyto náhrady:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody.

a)+ b) náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem se poskytuje osobě, která tyto náklady vynaložila. Od této přiměřeně vynaložených nákladů se odečítá pohřebné.

Náhrada těchto nákladů spojených s pohřbem zahrnuje výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, jednu třetinu obvyklých výdajů na smuteční ošacení člena rodiny, cestovní výlohy, výdaje na úpravu hrobu a na zřízení pomníku nebo desky.

Výdaje na zřízení pomníku nebo desky se hradí až do výše 20 000 Kč.

c) náhrada nákladů na výživu pozůstalých je poskytována těm členům rodiny, jimž byl příslušník povinen poskytovat výživu. Tato náhrada náleží těmto členům po dobu, po kterou by tuto vyživovací povinnost vůči těmto členům měl, nejdéle však do 65 let jeho věku.

Náhrada se počítá z průměrného služebního příjmu příslušníka. Výše náhrady činí 50 % průměrného služebního příjmu, pokud měl povinnost vyživovat jen 1 osobu, a 80 %, měl-li povinnost vyživovat osob více.

Tato náhrada se poskytuje členům rodiny jen tehdy, pokud jim už není uhrazena vdovským, vdoveckým nebo sirotčím důchodem poskytovaným ze stejného důvodu.

d) jednorázové odškodnění pozůstalých bude poskytnuto pozůstalému manželovi příslušníka a nezaopatřenému dítěti, každému ve výši 200 000 Kč, a každému z rodičů příslušníka, jestliže s ním žil ve společné domácnosti, ve výši 100 000 Kč.

Jednorázové odškodnění pozůstalých se každoročně zvyšuje poměrně k navýšení průměrné nominální měsíční mzdy fyzických osob v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok.

e) náhrada věcné škody náleží dědicům příslušníka.

Pro všechny výše uvedené informace o odpovědnosti bezpečnostního sboru za škodu platí společně tato následující ustanovení:

I. Bezpečnostní sbor se zproští odpovědnosti za škodu, prokáže-li, že škodu způsobil příslušník porušením právních předpisů, služebních předpisů nebo rozkazů.

II. Je-li bezpečnostním sborem prokázáno, že škodu způsobil příslušník v důsledku požití alkoholického nápoje anebo v důsledku zneužití jiné návykové látky a že tyto okolnosti byly jedinou příčinou škody, zproští se bezpečnostní sbor škody.

III. Bezpečnostní sbor se zproští odpovědnosti alespoň zčásti, pokud prokáže, že porušení právních předpisů, služebních předpisů nebo rozkazů ze strany příslušníka bylo jednou z příčin škody. Výši náhrady škody pak určí služební funkcionář s ohledem na míru příslušníkova zavinění.

IV. Vláda může s ohledem na změny, jež nastaly ve vývoji úrovně služebního příjmu, upravit výši náhrady jednorázového odškodnění, náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem na zřízení pomníku nebo desky a jednorázového odškodnění pozůstalých.

Závěr

Jako společnost se ocitáme v době, která je dobou mnoha změn a to nejen politických, společenských, ale také právních. Vstupem do Evropské unie byl náš stát nucen přizpůsobit svůj právní řád standardům Unie, nicméně nutno však říci, že ne všechny změny, které se v našem právním řádu v minulých letech udály, byly důsledkem našeho vstupu do EU. Řada zákonů vyžadovala svou změnu z důvodu již nevyhovujícího obsahu, šíře úpravy a četné novely už tento fakt nemohly zakrývat nadále. Bylo tedy nutno přistoupit k sepsání a přijetí zcela nových „starých“ zákonů, které by více odpovídaly současné společnosti a ději, který se v ní odehrává. Jedním z těchto zákonů byl i Zákoník práce.

Nový Zákoník práce pod č. 262/2006 Sb. vstoupil v účinnost teprve nedávno, a to 1.1.2007 a vystřídal tak dlouhá léta používaný Zákoník práce z roku 1965. Současný zákoník práce je oproti zrušenému mnohem rozvinutější, reaguje na změny a potřeby, které se ve společnosti v porevoluční době odehrály. Velkou změnou, která se v úpravě tohoto pracovněprávního předpisu ocitla, je subsidiarita Občanského zákoníku č. 60/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Předchozí Zákoník práce byl předpisem, který byl na Občanském zákoníku zcela nezávislý. Navíc nový kodex oproti stávajícímu je již postaven na zásadě "co zákon nezakazuje, to dovoluje". Jsem přesvědčena, že tento fakt je přínosem pro celou pracovněprávní oblast a neméně tak pro její účastníky.

Z různých médií víme, že nový Zákoník práce již před svou účinností nebyl veřejností přijímán pozitivně a i za účinnosti tohoto předpisu se vůči němu vyskytují výrazné antipatie. Nicméně až čas a zkušenosti ukáží, zda-li nový Zákoník práce je zákonem „na svém místě“. Musíme vzít v potaz nepochybně zdařilé úpravy, jakými jsou např. vypuštění tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele (kdy zaměstnavatel musel

zaměstnanci, kterému dával výpověď, nabídnout jiné pracovní místo) či zapracování úpravy kont pracovní doby.

Nelze však také přehlédnout méně zdařilé úpravy, které se v Zákoníku práce objevily.

Úprava odpovědnosti za škodu, o níž jsem tuto diplomovou práci psala, doznala přijetím nového kodexu několika změn. Velkou změnou je úprava oblasti odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, kterou bude nově upravovat zvláštní předpis. Tím je zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění. Tento zákon měl původně vejít v účinnost shodně se Zákoníkem práce, tedy k 1.1.2007, avšak ta byla zákonodárným sborem přesunuta až k 1.1.2008. Do té doby je tato problematika řešena v přechodných ustanoveních Zákoníku práce. I když v současnosti ještě nelze postupovat tak, jak Zákoník práce předvídá, tedy dle zákona č. 266/2006 Sb., je nepochybné, že tento krok vedl k efektivnějšímu a jednoduššímu postupu v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tímto se náš právní řád přiblížil úpravě mnoha evropských zemí, v nichž tento systém bezpečně funguje. V oblasti odpovědnosti se dále vyskytlo několik dílčích změn, které též vedly k zefektivnění a reagují na potřeby současné společnosti. Jinak byla úprava odpovědnosti přejata bez zásadních, krom již uvedených, změn. Každý zákon se při svém „uvedení“ potýká s menšími či většími problémy, které zákonodárce nemohl dost dobře předvídat v jejich reálné podobě.

Nový zákoník práce respektuje mezinárodní závazky, které pro Českou republiku vyplývají především z Evropské sociální charty, úmluv Mezinárodní organizace práce a směrnic EU.

Je jisté, že předchozí Zákoník práce byl pro současnou dobu nevyhovující, proto doznal změny. Kolik změn bude třeba u v současnosti účinného Zákoníku práce ukáže až praxe.

Seznam literatury

Pracovní právo - Miroslav Bělina a kol., 1. vydání. 2001,
C. H. Beck

Pracovní právo - Miroslav Bělina a kol., 2. vydání, 2004,
C. H. Beck

Občanské právo hmotné - Marta Knapová, Jiří Švestka a kol.,
svazek II., 3. vydání, 2002, ASPI

Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související
předpisy s komentářem k 1. 1. 2007 - J. Jakubka, P. Hloušková,
E. Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová,
L. Trylč, 1. vydání, 2007, ANAG

Nový zákoník práce - Marcela Kubínková a kol., 2006, SONDY

Zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zpráva Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení,
25. valné zasedání, 1995

Nový průvodce - č. 1, 2002, SOCIOPRESS

Nový průvodce - č. 2, 2002, SOCIOPRESS

Sondy - č. 30, ročník XV., 2005, SONDY

Sondy - č. 31, ročník XV., 2005, SONDY

Právo a zaměstnání - č.10, 2003, ORAC