

Závěr

Odpovědnost představuje jeden z nejdůležitějších institutů práva a její význam se projevuje rovněž v pracovněprávních vztazích. I zde je třeba postihovat nežádoucí jednání, ať se jej dopustí zaměstnanec či zaměstnavatel. Jak z uvedené práce vyplývá, nedoznal současný zákoník práce v oblasti odpovědnosti podstatných změn a vychází ze shodných principů jako zákoník předchozí.

Právní úprava reflektuje fakticky slabší pozici zaměstnance, kterou kompenzuje zvýšenou právní ochranou. Domnívám se, že uvedená koncepce je správná, neboť je nutno zaměstnanci garantovat tímto způsobem určité sociální jistoty. Pokud by tomu tak nebylo, mohlo by dojít v případě nepřiměřených sankcí k ohrožení společenského postavení nejen jeho samotného, ale též jeho rodinných příslušníků.

Je však žádoucí zachovávat mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu co do odpovědnosti určitou rovnováhu. Zaměstnanec by neměl zneužívat zvýhodněného postavení, měl by ke svým povinnostem přistupovat zodpovědně a nezpůsobovat např. svou nedbalostí ztráty svému zaměstnavateli. Je třeba mít na paměti, že na straně zaměstnavatele nemusí vždy vystupovat pouze ekonomicky silná korporace, ale také menší podnikatelé, jimž by zaměstnanec, vzhledem k limitaci rozsahu náhrady škody způsobené nedbalostním jednáním, mohl přivodit značné, mnohdy až existenční problémy, což ve svém důsledku má nepříznivý dopad i na zaměstnance samého. Je tedy zřejmé, že právní odpovědnost se dotýká většiny z nás, ať již vystupujeme na straně zaměstnance či zaměstnavatele, a proto je tato problematika celospolečensky velice citlivě vnímána.

Nový zákoník práce, jehož přijetí si vynutila změna společenských a ekonomických poměrů, přinesl mnohá pozitiva, zejména rozšířil smluvní volnost stran, vymezil vztah k občanskému zákoníku. Do právní úpravy rovněž podstatně zasáhl náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, který smluvní volnost dále rozšířil a umožnil subsidiární uplatnění občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

Soudím však, že některé změny oproti dřívější právní úpravě mohou být vnímány negativně, zejména z pohledu zaměstnance. Konkrétně by se mohlo jednat např. o problematiku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, zejména o otázku dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět (jízdni kola, motocykly). Ve smyslu současné právní úpravy nemá již zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnou

úschovu takových dopravních prostředků a nese za případnou škodu na nich vzniklou pracovněprávní odpovědnost. Podle mého názoru by však pro zaměstnavatele nebylo tak finančně zatěžující zabezpečit úschovu těchto dopravních prostředků a následně za ně v režimu zákoníku práce odpovídat.

Do kategorie obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět, nebyly však ani předchozí právní úpravou zahrnuty osobní automobily, ačkoli se jedná o častý dopravní prostředek, jež zaměstnanci při cestě do zaměstnání používají. Přestože by stanovení povinnosti zaměstnavateli zajistit bezpečnou úschovu osobních automobilů a nést za ně pracovněprávní odpovědnost bylo ze strany zaměstnanců jistě pozitivně přijato, nelze toto však po zaměstnavateli požadovat, neboť by se jednalo o technicky obtížně proveditelnou a finančně nákladnou záležitost (související s provozováním hlídaných parkovišť).

V souvislosti s tímto se rovněž nabízí otázka rozlišení kategorie věcí, které se obvykle do práce nosí a věcí, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí. Vzhledem k tomu, že zákoník práce jasně nestanoví kritéria, na základě nichž bychom mohli tyto dvě kategorie oddělit, mohou v běžné praxi nastávat určité sporné situace. Domnívám se proto, že by v právní úpravě měla být výslovně stanovena hlediska, k nimž se při posouzení charakteru vnesených věcí bude přihlížet, např. k povaze a místní situaci pracoviště, k charakteru zaměstnancem vykonávané pracovní činnosti apod.

Významnou součástí problematiky pracovněprávní odpovědnosti představuje rovněž odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Otázce pracovních úrazů a obecně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se věnuje značná pozornost nejen na národní, ale také evropské úrovni. Zejména v této oblasti je nezbytné klást důraz na přijímání účinných preventivních opatření, neboť vzniklé škody významnou měrou zatěžují obě strany pracovněprávního vztahu a související náklady rovněž nesou veřejné finance.

Proto lze vítat nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který mj. ekonomickými nástroji motivuje zaměstnavatele k přijímání řady preventivních opatření k předcházení vzniku pracovních úrazů a k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se o systém zvýšení a slev z pojistného a přírůžek k pojistnému. Zaměstnavatel by se ve vlastním

zájmu měl v rámci svých možností snažit vytvořit zaměstnanci co nejlepší pracovní podmínky, důsledně dbát na preventivní opatření a tím tak omezit riziko práce na minimum.

Přes určité nedostatky lze však soudit, že koncepce odpovědnosti obsažená ve stávajícím zákoníku práce odpovídá současným společenským podmínkám, navíc po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bude komplexně řešena problematika škod vzniklých při pracovních úrazech a nemocech z povolání, dočasně upravená v přechodných ustanoveních zákoníku práce. Účinnost tohoto zákona budeme však schopni hodnotit až po jeho praktické aplikaci.