

1. Dovolená (JUDR. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

V této kapitole získáte informace o podmínkách vzniku nároku na dovolenou, o její délce a okolnostech, které mohou vést ke zkrácení obecného nároku.

Získáte především přehled o problematice čerpání dovolené a to zejména v případech převedení nároku na dovolenou z předcházejících kalendářních roků a budete moci správně rozhodovat o nároku zaměstnance na náhradu platu za dovolenou



Podle současné právní úpravy platné od 1. 1. 2007 rozlišuje zákoník práce dovolenou na zotavenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.

1. 1. Vznik nároku na dovolenou ↑

Podmínkou, jejímž splnění vzniká nárok na stanovenou délku dovolené za

kalendářní rok je, aby zaměstnanec byl v průběhu kalendářního roku v pracovním poměru k témuž zaměstnavateli, tento pracovní poměr trval nepřetržitě a v tomto pracovním poměru zaměstnanec konal pro zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce.

Za nepřetržitě trvání pracovního poměru v kalendářním roce se považuje i případ, kdy dnem následujícím po dni skončení pracovního poměru vzniká nový pracovní poměr k témuž zaměstnavateli (§ 216 odst. 2 ZPr). O nepřetržitost v tomto smyslu jde i tehdy, je-li mezi dnem skončení a dnem vzniku nového pracovního poměru den (dny) pracovního klidu. O nesplnění této podmínky naopak půjde v případě, kdy by ke vzniku nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli došlo až druhým, případně jakýmkoliv dalším, dnem, následujícím po dni skončení původního pracovního poměru, nebyli-li by tyto dny dny pracovního klidu. V případě nesplnění této podmínky nepřetržitosti je třeba vždy posuzovat vznik nároku zaměstnance na dovolenou i u téhož zaměstnavatele samostatně pro kalendářní rok znovu.

Zásadně samostatně se posuzuje vznik nároku na dovolenou v případě změny zaměstnavatele, bez ohledu na časové souvislosti mezi skončením původního a vznikem nového pracovního poměru.

Za splnění uvedených podmínek vzniká vždy zaměstnanci nárok na jemu příslušnou délku dovolené za konkrétní kalendářní rok v plném rozsahu.

Základní výměra dovolené činí s ohledem na čl. 7 Směrnice ES č. 93/104/EC, o určitých aspektech stanovení pracovní doby, čtyři týdny a to bez ohledu na počet let trvání pracovního poměru. Jinou délku dovolené upravuje ustanovení § 213 odst. 2 až 6 ZPr.

Nárok na dovolenou může vzniknout podle ustanovení § 100 až 110c ZPr výhradně v souvislosti s existencí pracovního poměru. „Automatický“ vznik nároku na dovolenou ex lege podle těchto ustanovení je proto vyloučen v případě uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nároky tohoto druhu lze v případě dohod sjednat pouze smluvně s tím, že takové nároky nesmí být příznivější než nároky vznikající zaměstnancům v pracovním poměru a v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance (§ 77 odst. 2 ZPr).

Za dny konání práce je třeba považovat nikoliv pouze dny skutečného výkonu práce pro zaměstnavatele, ale také dny, které za výkon práce považuje ustanovení § 348 odst. 1 ve spojení s § 216 odst. 3 ZPr., tedy



- dobu dovolené,
- dobu překážek v práci s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování a doby přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dobu čerpání náhradního volna za práci přesčas a za práci ve svátek,
- dobu, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy (platu), nebo za který se jeho měsíční mzda (plat) nekrátí,
- doba mateřské dovolené (§ 195 ZPr),
- doba zmeškaná v důsledku důležitých osobních překážek v práci, jejichž výčet je uveden v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a
- doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Za výkon práce pro tento účel nelze jiné doby považovat. V ustanovení § 216 odst. 3 ZPr jsou výslovně pro tento účel vyloučeny doby důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, které nejsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Zaměstnanec, který pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, se pro účely dovolené posuzuje jako zaměstnanec, pracující pět pracovních dnů, i když konkrétní rozvržení jeho pracovních směn je odlišné.

Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval souhrnně převážnou část své směny určené rozvrhem pracovních směn v rámci stanovené pracovní doby. Za převážnou část směny lze považovat odpracování doby delší, než činí jedna polovina směny.

1. 2. Poměrná část dovolené ↑

Nárok na celou stanovenou délku dovolené vzniká však pouze v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance k témuž zaměstnavateli trvá po celý kalendářní rok. Je-li doba trvání pracovního poměru kratší, a to ať již z důvodu vzniku pracovního poměru v průběhu kalendářního roku, tedy kdykoliv po 1. lednu, nebo z důvodu jeho skončení v době před 31. prosincem, vznikne zaměstnanci nárok pouze na část délky dovolené, odpovídající poměru doby trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli v kalendářním roce k délce kalendářního roku.

Poměrná část dovolené se určuje tak, že za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli v kalendářním roce náleží zaměstnanci jedna dvanáctina z celkového jemu odpovídajícího nároku na délku dovolené.



Vznikne-li zaměstnanci pracovní poměr např. až 1. dubna příslušného kalendářního roku, bude mu náležet, za předpokladu, že tento pracovní poměr bude nepřetržitě trvat do 31. prosince téhož kalendářního roku, pouze dovolená v rozsahu devíti dvanáctin celkového rozsahu nároku na dovolenou za celý kalendářní rok. Vznikl-li by pracovní poměr až např. 12. dubna, činila by poměrná část dovolené pouze osm dvanáctin celkového nároku za kalendářní rok, neboť měsíc duben nelze pro výpočet tohoto nároku uvažovat vzhledem k tomu, že pracovní poměr netrval po celý tento kalendářní měsíc. To ovšem platí pouze v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí, aniž mu vznikl nový pracovní poměr k jinému zaměstnavateli v témže kalendářním měsíci. V takovém případě se poskytuje zaměstnanci jedna dvanáctina dovolené i za tento měsíc, jestliže zánik původního a vznik nového pracovního poměru na sebe bezprostředně navazují. Poměrnou část dovolené za tento měsíc poskytuje nový zaměstnavatel. Výsledná délka dovolené se zaokrouhluje na půldny.

1. 3. Dovolená za odpracované dny ↑

Pro, případy, kdy zaměstnanec nesplní podmínku odpracování alespoň 60 dnů pro téhož zaměstnavatele, určuje se mu nárok na dovolenou podle ustanovení § 214 ZPr. Jde o tzv. dovolenou za odpracované dny. Nárok v takovém případě vzniká ve výši jedné dvanáctiny celkového nároku na délku dovolené, který by mu jinak příslušel, za každých 21 odpracovaných dnů v kalendářním roce. Výsledná délka dovolené se zaokrouhluje na půldny.

1. 4. Krácení dovolené ↑

K omezení nároku na délku dovolené, která náleží, za splnění stanovených podmínek, v kalendářním roce jako základní výměra dovolené nebo ve větším rozsahu zvláště stanoveného u konkrétních subjektů, může, kromě výše uvedených případů tzv. poměrné části dovolené, dojít v případě tzv. krácení dovolené. Krátit dovolenou lze vždy pouze z důvodů, které nastaly v kalendářním roce, s nímž je spojen nárok na dovolenou.

Jde o případy, kdy zaměstnanec sice splnil stanovené podmínky pro vznik celkového nároku na délku dovolené v kalendářním roce, avšak v důsledku překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, nevykonával práci celkem minimálně 100 pracovních dnů. Za tento minimální rozsah nepřítomnosti v práci se krátí celkový nárok na dovolenou o jednu dvanáctinu. Trvá-li nepřítomnost zaměstnance v práci déle než 100 pracovních dnů, krátí se celkový nárok na dovolenou za každých dalších 21 pracovních dnů nepřítomnosti v práci vždy o jednu dvanáctinu.



Krátit dovolenou lze i za **neomluvenou absenci zaměstnance**. Rozsah krácení je určen od jednoho do tří dnů dovolené za každou neomluveně zameškanou směnu.

Zvláštní úprava krácení je pak stanovena pro případy zaměstnanců, jejichž nepřítomnost v práci je způsobena **výkonem trestu odnětí svobody**. V takovém případě se dovolená krátí vždy za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu celkového nároku na dovolenou. Totéž platí i pro případy trvání vazby, pokud však nedošlo k zastavení trestního stíhání, ke zproštění obžaloby, udělení milosti nebo amnestování trestného činu (§ 223 odst. 4 ZPr).

Krátit nelze v žádném případě tu část dovolené (nebo celý rozsahu dovolené), kterou zaměstnanec vyčerpal před nástupem na rodičovskou dovolenou (§ 223 odst. 1 ve spojení s § 217 odst. 5 ZPr).



Krátit lze i již vyčerpanou dovolenou. Důsledky takového případného krácení se projeví v povinnosti zaměstnance vrátit náhradu mzdy za již vyčerpanou dovolenou nebo její část, která byla čerpána v důsledku následného krácení nároku neoprávněně.

I v případě důvodného krácení dovolené, **musí být zaměstnanci poskytnuta vždy v kalendářním roce dovolená alespoň v rozsahu minimálně dvou týdnů**. Přesahuje-li rozsah krácení dovolené tyto minimální hranice nároku zaměstnanců, nelze krácení v této části realizovat.



Krátit dovolenou lze pouze z důvodů, které vznikly na straně zaměstnance v témže kalendářním roce, za který vzniká nárok na dovolenou, který má být krácen. Výsledná délka dovolené se zaokrouhluje na půldny.

1. 5. Dodatková dovolená ↑

Kromě dovolené za kalendářní rok a dovolené za odpracované dny, upravuje zákoník práce nárok na dovolenou dodatkovou.

1. 6. Čerpání dovolené ↑

1. 6. 1. Základní pravidla pro nařizování čerpání dovolené ↑

Podmínky čerpání dovolené upravuje ustanovení § 217 až 219 ZPr.

Z obecné povinnosti zaměstnavatele určovat nástup na dovolenou se v této souvislosti upozorňuje na dvě výjimky. Zaměstnavatel na jedné straně tohoto svého práva a povinnosti v případech uvedených v ustanovení § 217 odst. 4 ZPr použít nesmí nebo tak smí učinit jen na žádost zaměstnance, a na druhé straně naopak nástup na dovolenou v případě uvedeném v ustanovení § 217 odst. 5 ZPr určit musí. Jde o případ, kdy žena požádá o určení nástupu na mateřskou dovolenou tak, aby čerpání dovolené na zotavenou bezprostředně navazovalo na skončení mateřské dovolené, a požádá-li o stejný postup zaměstnanec v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené.

Podle ustanovení § 217 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen nařizovat čerpání dovolené, kromě jiného, tak, aby mohla být dovolená vyčerpána zpravidla vcelku do konce kalendářního roku, ve kterém nárok na dovolenou vznikl.



Podle ustanovení § 218 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec vyčerpал dovolenou v tom kalendářním roce, v němž mu na dovolenou vznikl nárok. To však zcela nevylučuje tzv. převedení nevyčerpané dovolené na zotavenou z kalendářního roku, v němž na něj vznikl nárok do kalendářního roku následujícího. Podle právní úpravy účinné od **1. 1. 2012 se již pro účely způsobu čerpání dovolené nerozlišují čtyři týdny základní výměry dovolené a tzv. 5. týden, pro jehož čerpání a poskytování náhrady platu při jeho nevyčerpání platila do 31. 12. 2011 odlišná pravidla.**



Převedení nevyčerpané dovolené, nebo její části, do kalendářního roku, který následuje po kalendářním roce, v němž vznikl na dovolenou nárok, je podle ustanovení § 218 odst. 1 možné pouze tehdy, jestliže vyčerpání dovolené v kalendářním roce, v němž vznikl na dovolenou nárok, brání buď kterákoliv z překážek v práci na straně zaměstnance (§ 191 až 206 ZPr) nebo naléhavé provozní důvody. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku proto není automatické. Pro jeho realizaci musí být splněny uvedené zákonem stanovené podmínky, které by měl každý zaměstnavatel být schopen v případě potřeby prokázat. V úvahu je třeba vzít, kromě samozřejmé povinnosti respektovat právní úpravu i důvody, které vedly k této úpravě, která je provedením evropské legislativy, které spočívají ve vytvoření podmínek pro řádnou regeneraci pracovních sil a pro odpočinek zaměstnanců. Svévolné nerespektování této úpravy by mohlo mít např. vliv při posuzování příčin některých negativních jevů spojených s nadměrnou pracovní zátěží zaměstnanců apod.



Vzhledem k tomu, že však jde o ustanovení, které provádí evropské předpisy a je proto uvedeno v ustanovení § 363 ZPr, lze se od něho v odůvodněných případech odchýlit ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 ZPr ve spojení s § 1 odst. 2 NOZ). Přitom je vždy třeba dbát na respektování základních zásad pracovněprávních vztahů, zejména zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace.

Zdůraznit je v této souvislosti třeba současně i zásadu, že **za způsob čerpání dovolené a za dodržování platné právní úpravy nese vždy odpovědnost zaměstnavatel, neboť jedině on má pravomoc k nařízení čerpání dovolené, To platí i v případě, je-li zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu v tomto směru nečinný. Porušení pravidel pro způsob čerpání dovolené jde proto v podstatě vždy k tíži zaměstnavatele.**



Jsou-li splněny podmínky pro převedení dovolené nebo její části do následujícího kalendářního roku, musí zaměstnavatel nařídít zaměstnanci čerpání této dovolené (nebo její části) tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce tohoto následujícího kalendářního roku. Čerpání této dovolené musí zaměstnanci nařídít do 30. června kalendářního roku, v němž musí být dovolená dočerpána (do 30. 6. kalendářního roku následujícího po kalendářním roku, v němž vznikl nárok na dovolenou, která byla převedena, resp., o jejíž čerpání se jedná).



Nenařídí-li zaměstnavatel dočerpání dovolené zaměstnanci do 30. 6., je oprávněn určit si čerpání dovolené také zaměstnanec sám.



Pokud této možnosti využije, musí, jak vyplývá z kontextu ustanovení § 218 odst. 2 a 3, i zaměstnanec respektovat povinnost vyčerpat dovolenou do konce tohoto „následujícího“ kalendářního roku. Tato povinnost je shodná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a od této úpravy se nelze odchýlit, protože ustanovení § 218 odst. 2 až 4 ZPr nejsou ustanoveními, která provádějí evropskou legislativu.

Oprávnění zaměstnance určit si za splnění zákonem stanovených podmínek čerpání dovolené je pouze možností, kterou zaměstnanec může nebo nemusí využít. Existence tohoto oprávnění také neznamená, že neurčí-li čerpání dovolené zaměstnanci zaměstnavatel do 30. 6. příslušného „následujícího“ kalendářního roku, nesmí tak již po 30. 6. učinit. **Prioritou v rámci této úpravy je, aby zaměstnavatel zajistil vyčerpání tzv. „loňské dovolené“ nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.**

Nenařídí-li čerpání dovolené, na kterou vznikl nárok v předcházejícím kalendářním roce tak, aby byla vyčerpána do konce roku následujícího, ani zaměstnavatel, ani si její čerpání neurčí zaměstnanec, a nejde-li přitom o některý z případů uvedených v § 218 odst. 4 ZPr, nárok na dovolenou zřejmě nebude možné již dále realizovat. Zaměstnanec by mohl docílit „dočerpání“ dovolené zřejmě jen prostřednictvím řízení o náhradě škody.

Čerpat dovolenou v dalším roce (v dalších letech) následujících po kalendářním roku, který následuje po kalendářním roku, v němž nárok na dovolenou vznikl, lze totiž podle ustanovení § 218 odst. 4 ZPr jen tehdy, jestliže dřívějšímu čerpání brání dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nebo čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. V těchto případech pak lze čerpat tuto dovolenou, nebo její zbývající část až v návaznosti na skončení uvedených překážek v práci.



Je třeba připomenout, že tato pravidla platí výhradně pro realizaci nároku na dovolenou, které vznikly v kalendářním roce, který předchází kalendářnímu roku, do kterého byla dovolené nebo její část převedena a v němž nastaly uvedené překážky v práci, které zabránily dočerpání této dovolené. Tuto dovolenou nelze směřovat s nárokem na dovolenou, který vzniká samostatně za tento (tyto) „následující“ roky. Osud těchto nových samostatných nároků je zcela samostatný.

Zaměstnavatelé musí vzít za této situace v úvahu, že vzhledem k ustanovení § 218 odst. 4 ZPr může dojít k dočerpání dovolené až se značným časovým odstupem od okamžiku vzniku nároku.

Podmínkou správného postupu při čerpání dovolené je proto především řádná evidence jednotlivých nároků a sledování jejich čerpání ve vztahu ke kalendářním rokům, v nichž vznikly.

1. 6. 2. Náhrada platu za dovolenou ↑

Za dobu čerpání dovolené nenáleží zaměstnanci plat, ale náhrady platu ve výši průměrného výdělku stanoveného podle ustanovení § 351 a násl. ZPr.

Za nevyčerpanou dovolenou náleží náhrada platu pouze, není-li dovolená čerpána z důvodu skončení pracovního poměru.



Náhradu platu nelze v žádném případě poskytnout za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou. Ta musí být vždy vyčerpana.

Podrobnosti o nárocích na náhradu platu v souvislosti s dovolenou upravuje § 222 ZPr.

Vzhledem k tomu, že ustanovení § 222 odst. 2 ZPr je ustanovením, které provádí evropské předpisy a je proto uvedeno v ustanovení § 363 ZPr, lze se od něho v odůvodněných případech odchýlit (§ 4a odst. 3 ZPr ve spojení s § 1 odst. 2 NOZ). Přitom je vždy třeba dbát na respektování základních zásad pracovněprávních vztahů, zejména zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace.

1. 6. 3. Dovolená při změně zaměstnavatele ↑

Ustanovení § 221 ZPr upravuje postup v případech, kdy zaměstnanec změní v průběhu jednoho kalendářního roku (v jeho rámci) zaměstnavatele. V takovém případě je dána možnost, aby nový zaměstnavatel poskytl zaměstnanci dovolenou i v rozsahu, na který mu vznikl nárok u zaměstnavatele původního. Jde však pouze o možnost takového postupu a nikoliv o nárok zaměstnance. K realizaci tohoto postupu je třeba splnit několik podmínek, z nichž některé jsou dány na straně zaměstnance a některé závisí na obou zaměstnavatelských subjektech. První podmínkou je, že musí jít o případ změny zaměstnání v rámci kalendářního roku. Za takovou změnu, s níž je uvedena možnost postupu čerpání dovolené spojena, je považována pouze taková změna, kdy v návaznosti na skončení původního pracovního poměru uzavře zaměstnanec nový pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem bezprostředně. Splnění této podmínky je třeba zkoumat vždy podle okolností individuálního případu. Druhou podmínkou je, že zaměstnanec požádá o uvedený postup svého původního zaměstnavatele. Musí tak navíc učinit do dne skončení pracovního poměru. Třetí podmínkou pak je, že dojde k dohodě původního a nového zaměstnavatele o vzájemném vypořádání nároků spojených s čerpáním dovolené. Není-li jakákoliv z uvedených podmínek splněna, k takovému způsobu čerpání dovolené při změně zaměstnání nemůže dojít a to ani v případě, kdy dojde ke zmaření realizace např. tím, že původní a nový zaměstnavatel neprojeví zájem o dohodu, nebo o věci jednat vůbec nebudou.

1. 6. 4. Čerpání dovolené v návaznosti na mateřskou dovolenou ↑

Podle ustanovení § 217 odst. 5 ZPr je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci čerpání dovolené na zotavenou v bezprostřední návaznosti na skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené v délce mateřské dovolené matky.

Podmínkou vzniku této povinnosti je, že o toto čerpání zaměstnanec zaměstnavatele požádá. Další podmínkou tohoto postupu je existence nároku na dovolenou. Čerpání ovšem může být realizováno i tehdy, je-li předpoklad, že zaměstnanec, o kterého se jedná, podmínky vzniku nároku splní. Při takto čerpané dovolené se dovolená za dobu čerpání rodičovské dovolené nekrátí (§ 223 odst. 1 ZPr). Není-li však bezprostředně po mateřské (rodičovské) dovolené vyčerpána celá dovolená ve smyslu vzniklého nároku za kalendářní rok, musí se celkový nárok krátit podle pravidel uvedených v § 223 ZPr.

Kapitola shrnuje základní informace o vzniku nároku na dovolenou a zejména o podmínkách při jejím čerpání včetně čerpání v návaznosti na mateřskou dovolenou.

Vymezuje také pojmy poměrná část dovolené a krácení dovolené a charakterizuje způsob realizace těchto opatření.

Zdůrazňuje se také spojení nároku na dovolenou s konkrétním kalendářním rokem, v němž tento nárok vznikl a vymezuje podmínky, za kterých lze nárok na dovolenou vzniklý v jednom kalendářním roce převádět k čerpání do kalendářního roku následujícího.

Vymezeny jsou i podmínky pro možnost poskytnout zaměstnanci náhradu platu za dovolenou.





1. Jakým způsobem může vzniknout nárok na dovolenou?
2. Jaké doby se pro účely posouzení vzniku nároku na dovolenou považují za výkon práce?
3. Kdy lze převést nevyčerpanou dovolenou za příslušný kalendářní rok do kalendářního roku následujícího?
4. Kdy lze zaměstnanci poskytnout náhradu za dovolenou?
5. Jaký je rozdíl mezi krácením dovolené a stanovením poměrné části dovolené?
6. Jaké důsledky má vyčerpání dovolené v bezprostřední návaznosti na mateřskou dovolenou před čerpáním rodičovské dovolené pro délku dovolené?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

2. Mateřská a rodičovská dovolená (JUDR. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Seznámení s touto kapitolou Vám umožní rozlišit pojmy „mateřská dovolená“ a „rodičovská dovolená“ a seznámit se s jejich charakteristikou ve vztahu k oběma rodičům.



Z hlediska uplatňování platových předpisů, zejména pak pro správné posouzení zápočtu doby rozhodné pro stanovení platového tarifu (§ 123 odst. 4 ZPr, § 4 NPI), je důležité správné posouzení, zda nepřítomnost v práci, resp. nevykonávání práce, z důvodu péče o dítě je mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, či jiným případem nepřítomnosti v práci.

O mateřské dovolené lze hovořit výhradně ve vztahu k ženám. Jde o zvláštní institut, který nelze zaměňovat s dalšími případy péče o děti.

Pro účely platových předpisů lze za mateřskou dovolenou považovat pouze takovou péči ženy o dítě (děti), která má atributy stanovené zákoníkem práce a pouze v rozsahu jím stanoveném.

Institut rodičovské dovolené se vztahuje k oběma rodičům dítěte. Rozdílná je však maximální skutečná délka rodičovské dovolené podle toho, zda je poskytována matce nebo otci. Zatímco v případě matky jde v podstatě o režim dřívějšího institutu další mateřské dovolené, poskytované v návaznosti na vyčerpání mateřské dovolené nejdéle do tří let věku dítěte, v případě otce může být faktická doba čerpání rodičovské dovolené delší o dobu od narození dítěte do doby, po kterou trvá mateřská dovolená matky. Maximální hranice pro čerpání rodičovské dovolené je však pro oba rodiče stejná a je dána dosažením tří let věku dítěte.



Současně je třeba přesně odlišovat pojmy mateřská dovolená a rodičovská dovolená i z hlediska různých povinností zaměstnavatele při jejich realizaci.

Mateřskou dovolenou je zaměstnavatel povinen ženě poskytnout v souvislosti s narozením dítěte vždy a v rozsahu stanoveném pro jednotlivé případy. Z pohledu platových předpisů je třeba přesně stanovit její počátek a konec, neboť pouze tato zákonem stanovená doba je započitatelná pro účely stanovení konkrétního platového tarifu. V tomto směru platí totéž i pro další mateřskou dovolenou.

Rodičovskou dovolenou je sice zaměstnavatel povinen také poskytnout, nikoliv však vždy, ale pouze požádá-li o její poskytnutí některý z rodičů sám a to v rozsahu jím určeném. Zákoník práce stanoví pouze maximální rozsah rodičovské dovolené. Maximálním limitem pro možnost jejího čerpání je dosažení 3 let věku dítěte. V rámci této maximální délky však rodič může rodičovskou dovolenou čerpat jakýmkoliv způsobem, tedy vcelku, po částech, pouze část maximální délky nebo nemusí další mateřskou dovolenou čerpat vůbec.

Jakékoliv jiné čerpání pracovního volna z důvodu péče o dítě (děti) nesplňuje náležitosti uvedených institutů a je proto třeba k němu přistupovat jako k obecnému pracovnímu volnu zaměstnance.

Pokud je podle platových předpisů možno zahrnout do dob rozhodných pro stanovení platových tarifů pouze mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, může jít pouze o výše popsané případy.

Vzhledem k tomu, že délka mateřské i rodičovské dovolené (dříve další mateřské dovolené ženy) se v průběhu doby měnila je třeba pro účely zápočtů dob správně určit jejich zákonný rozsah v době, kdy byly realizovány. Pouze dobu stanovenou právním předpisem lze pak do zápočtu zahrnout, avšak pouze v případě, že byla skutečně čerpána. Byla-li vyčerpána pouze část další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, lze do započítatelné doby zahrnout pouze tuto skutečně čerpanou část.



Rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče současně. Současně je možno čerpat i mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou, případně oba druhy dovolené související s péčí o narození dítě do jeho tří let věku.



Pokud zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou, hodlá v době trvání této překážky v práci pracovat, může tak činit pouze v jiném pracovněprávním vztahu než v tom, z něhož je pro tuto překážku v práci „uvolněn“. Bude-li za těchto okolností uzavírat další pracovněprávní vztah s tímž zaměstnavatelem, musí být respektována jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů uvedená v ustanovení § 13 odst. 4 ZPr, podle které musí být za této situace sjednán v tomto dalším pracovněprávním vztahu odlišný druh práce, než který je sjednán v pracovněprávním vztahu původním, v němž není dočasně vykonávána práce pro překážku v práci.



Takový postup je však vyloučen v případě soudců a státních zástupců, neboť ti mají po dobu existence funkce ex lege zakázán výkon jakékoliv jiné výdělečné činnosti s výjimkou činností zákonem výslovně povolených při splnění dalších podmínek.

Kapitola shrnuje základní informace o mateřské a rodičovské dovolené, vymezuje jejich povahu ve vztahu k oběma rodičům a možnou délku jejich trvání.



Upozorňuje též na omezení možnosti vykonávat v době rodičovské dovolené konkrétní práci.

1. Jaký je rozdíl mezi mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou?
2. Jaké jsou podmínky pro možnost výkonu práce v době rodičovské dovolené?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

3. Odpovědnost za škodu v pracovníprávních vztazích (JUDR. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Seznámením se s touto obsáhlejší kapitolou získáte přehled o problematice náhrady škody v pracovníprávních vztazích. Zejména bude schopni posoudit, zda jsou splněny všechny základní podmínky pro vznik odpovědnosti za škodu v jednotlivých případech.

Seznámíte se s rozdíly mezi obecnou a zvláštní odpovědností za škodu, mezi škodou způsobenou zaměstnancem a zaměstnavatelem i s právy a povinnostmi spojenými s prevencí škod a se způsobem náhrady vzniklé škody a rozsahem této náhrady.



3. 1. Náhrada škody v rámci pracovníprávních vztahů ↑

Vzhledem k tomu, že jde o zvláštní právní úpravu pro oblast pracovníprávních vztahů upravených ZPr je třeba při řešení otázek spojených s realizací nároků a povinností souvisejících se vznikem škody v rámci pracovníprávních vztahů, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, postupovat výhradně podle ZPr. Občanskoprávní předpisy nelze na tyto odpovědnostní vztahy použít, a to ani analogicky. To je také důvodem, proč ZPr upravuje celou tuto problematiku samostatně a vyčerpávajícím způsobem (§ 248 – 275, § 364 – 393).

To však platí pouze v případech, kdy jsou splněny všechny dále uvedené podmínky pro vznik odpovědnosti za škodu podle pracovníprávních předpisů.

Základním a rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda se odpovědnost za škodu bude řídit pracovníprávními nebo občanskoprávními předpisy, je okolnost, zda škoda byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, či nikoliv.



Vznikne-li škoda v důsledku jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele mimo takto vymezený rámec, tedy jde-li z pohledu pracovníprávních předpisů o náhradu škody o tzv. exces, je naopak odpovědnost za škodu v těchto případech třeba řešit podle občanskoprávních předpisů, resp. podle občanského zákoníku! Jde-li o exces, nelze ZPr na řešení odpovědnosti za škodu použít. Postavení škůdce a poškozeného se v těchto případech řídí pouze občanským zákoníkem bez ohledu na to, že jsou ve vzájemné pozici zaměstnance a zaměstnavatele podle ZPr.

Úprava náhrady škody se vztahuje i na pracovníprávní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Občanský zákoník upravuje náhradu škody v ustanoveních § 2894 a násl.

3. 2. Charakteristika škody ↑

Škodou je majetková újma, která nastala jednomu ze subjektů pracovněprávního vztahu v důsledku škodní události, která je vyjádřitelná v penězích, a kterou lze poskytnutím zpravidla též peněžní částky, případně jiným majetkovým plněním, poškozenému nahradit – reparovat. Vedle majetkového a peněžního plnění lze vzniklou škodu napravit též uvedením do předešlého stavu (do stavu před vznikem škody) – naturální restitucí.



Na rozdíl např. od institutu odstupného, který má charakter satisfakční (jeho cílem je „odškodnit“ zaměstnance za skončení pracovního poměru, resp. poskytnout mu určitou jednorázovou pomoc v situaci, v níž se nezávazně a v souladu s právem ocitl), institut náhrady škody je **institutem reparačním**. Jeho smyslem je, pokud možno plná náhrada konkrétní majetkové újmy vzniklé postupem protiprávním.

Právní úprava rozlišuje mezi škodou skutečnou a škodou jinou, tzv. ušlým ziskem.

Skutečná škoda je konkrétně vyčíslitelná majetková újma zjištěná porovnáním stavu majetku poškozeného před a po škodní události. Jde o částku, o kterou se majetek poškozeného v důsledku škodní události reálně (fakticky) snížil.

Ušlý zisk vyjadřuje újmu, ke které dochází na straně poškozeného tím, že jeho dosavadní majetek se v důsledku škodní události nezvýší, dá-li se důvodně předpokládat, že by se tak „s ohledem na pravidelný běh věcí“ nebýt škodní události stalo.

K tomu, aby bylo možno konstatovat, že vzniklá majetková újma na straně zaměstnavatele je skutečně škodou, a že za tuto škodu je **odpovědný zaměstnanec, je nezbytné, aby byly vždy splněny tyto podmínky:**



1. **vznik škody,**
2. **porušení povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,**
3. **příčinná souvislost mezi porušením povinností zaměstnancem nebo jeho úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody a**
4. **zavinění zaměstnance.**

Zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci, jsou-li splněny tyto podmínky:

- **porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům,**
- **vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a**
- **příčinná souvislost mezi porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům a vznikem škody.**

Stanovené podmínky pro vznik odpovědnosti zaměstnance i podmínky pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele musí být vždy splněny v každém individuálním případě vzniku škody současně.



Nestačí proto např. prokázat, že zaměstnanec porušil své povinnosti vyplývající z jeho pracovněprávního vztahu a že tyto povinnosti porušil zaviněně, pokud důsledkem tohoto jednání nevznikla škoda. Stejně tak nelze hovořit o odpovědnosti ani v případě, došlo-li k zaviněnému porušení povinností zaměstnancem, vznikla-li zaměstnavateli škoda, ale tato škoda nevznikla důsledkem jednání zaměstnance, ale měla jinou příčinu, apod.

Základním rozdílem mezi podmínkami vzniku odpovědnosti za způsobenou škodu je proto okolnost, že vznik odpovědnosti za škodu na straně zaměstnavatele není, s výjimkou případu jednání proti dobrým mravům, na rozdíl od vzniku odpovědnosti na straně zaměstnance, podmínkou jeho zaviněné jednání, kterým byly uvedené povinnosti porušeny (úmysl nebo nedbalost).

Ke vzniku odpovědnosti za škodu vzniklou v důsledku porušení právních povinností proto není třeba, a také nelze, zkoumat subjektivní vztah zaměstnavatele k porušení jeho povinností. Pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je proto též nerozhodné, zda konkrétní zaměstnanec, který při jednání za zaměstnavatele porušil právní povinnosti zaměstnavateli uložené tak učinil zaviněně nebo nikoliv.

Postavení zaměstnavatele je tím spojeno s tzv. objektivní odpovědností, tzv. odpovědností za výsledek. Omezení této maximálně široce pojaté odpovědnosti je možné pouze v případech, vznikla-li škoda, za kterou nese zaměstnavatel odpovědnost, též v důsledku spoluzavinění poškozeného zaměstnance.

Z dikce ustanovení ZPr o odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele, vyplývá, že zaměstnanec je, při splnění všech dalších výše uvedených podmínek, odpovědný za škodu vzniklou porušením všech jeho povinností vyplývajících pro něho z pracovněprávního vztahu, tedy nikoliv pouze za porušení konkrétních povinností uložených mu přímo právním předpisem. Odpovídá proto i za škodu, která vznikne např. nerespektováním konkrétního pokynu vedoucího zaměstnance, tedy povinnosti [dbát pokynů nařízených vedoucími zaměstnanců – § 301 písm. a) ZPr], která je zákonem založena pouze obecně, a jejíž obsah je závislý na obsahu konkrétního pokynu vydaného subjektem zákonem k tomu zmocněným [§ 302 písm. a) ZPr.].



Tuto odpovědnost má zaměstnanec i tehdy, jestliže by škoda vznikla v důsledku jednání zaměstnance směřujícího ke splnění pokynu vedoucího zaměstnance, který je v rozporu s právním předpisem, neboť k vykonání takového pokynu není ze zákona povinen [ustanovení § 301 písm. a)]. Splnění protiprávního pokynu nevyklučuje protiprávnost takového jednání, a tedy ani odpovědnost zaměstnance za tímto jeho jednáním způsobenou škodu.

Zaměstnavatel je naproti tomu odpovědný za škodu pouze v případě porušení povinností právních.

K jednotlivým podmínkám odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele za škodu tak, jak byly uvedeny výše:

- a. a) **K pojmu „škoda“ nebo „vzniklá škoda“** platí to, co bylo uvedeno v úvodu.
- b. b) **Porušení povinností při plnění pracovních úkolů (§ 273 ZPr)** je porušení všech povinností vyplývajících pro zaměstnance z pracovněprávního vztahu, ať již přímo a výslovně, nebo jde-li o povinnosti založené právní úpravou pouze obecně. Jde o všechny povinnosti, které ukládá zaměstnanci nejen ZPr, ale všechny ostatní pracovněprávní předpisy bez rozdílu jejich právní síly, či předmětu úpravy.

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost zaměstnance vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, výkon činnosti, k jejíž realizaci byla zaměstnanci nařízena pracovní cesta, činnost konaná pro zaměstnavatele z podnětu odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dalších zaměstnanců, i činnost vykonávaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy.

Podmínkou toho, aby tato posledně uvedená činnost byla považována za plnění pracovních úkolů, však je, že k ní zaměstnanec nepotřebuje mít zvláštní oprávnění nebo tak nečiní přes výslovný zákaz zaměstnavatele. Za takovou činnost proto není možno považovat např. případ, kdyby zaměstnanec z vlastní iniciativy pro zaměstnavatele použil služební vozidlo, aniž je řidičem „z povolání“ nebo není k řízení tohoto vozidla oprávněn podle zvláštní smlouvy (tzv. referentská vozidla). Plněním pracovních úkolů je dále i činnost při dobrovolné výpomoci organizované zaměstnavatelem.

Při pracovní cestě je plněním pracovních úkolů výkon činnosti, která je jejím předmětem (účelem) pracovní cesty.

c) Činnostmi (pracemi, úkony) v přímé souvislosti s plnění pracovních úkolů (§ 274 ZPr) jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Za činnosti v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považují i úkony obvyklé během přestávek v práci na jídlo a oddech, jsou-li ovšem konány v objektu zaměstnavatele.

Takovými činnostmi jsou i vyšetření ve zdravotnických zařízeních prováděná z příkazu zaměstnavatele, vyšetření prováděná v souvislosti s povinnostmi vyplývajícími z ustanovení ZPr o noční práci, ošetření při první pomoci. Za tyto činnosti se považuje i cesta k takovým vyšetřením a zpět.

Stejně tak jsou za činnostmi v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo jeho nadřízeným orgánem, nebo odborovou organizací, jde-li o školení za účelem zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců.

Při pracovní cestě je nutným úkonem před počátkem a po skončení pracovní cesty cesta z bydliště zaměstnance na pracoviště v jiné obci (pracoviště v jiné obci, která byla určena jako cíl pracovní cesty, určené k výkonu činnosti pro kterou byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán) nebo do místa ubytování v obci určené vysílajícím zaměstnavatelem jako cíl pracovní cesty a zpět (do místa pravidelného pracoviště, resp. do místa, které bylo zaměstnavatelem určeno jako místo ukončení pracovní cesty. Podmínkou je v obou případech, aby cílová obec pracovní cesty nebo obec, v níž se nachází zaměstnavatelem určené místo ubytování na pracovní cestě, nebyla současně obcí, v níž má zaměstnanec pravidelné pracoviště.

Za úkony nezbytné před počátkem a po skončení práce lze dále považovat např. provádění nezbytných kontrol služebních vozidel před zahájením jízdy, přípravu a „úklid“ strojů (přístrojů), a další činnosti podle konkrétních podmínek vyplývajících z charakteru zaměstnancem vykonávané práce.

Za plnění pracovních úkolů ani za výkon činností s ním související naopak nelze v žádném případě považovat cesty z místa bydliště zaměstnance do zaměstnání a zpět ani stravování a vyšetření nebo ošetření a cesta tam a zpět, není-li konána v objektu zaměstnavatele. Cesta „do zaměstnání“ a cesta „zpět“ končí a začíná před vstupem do objektu zaměstnavatele.

d) **Dobré mravy** lze interpretovat obdobně jako v občanském právu. Jde v podstatě o obecně uznávané mínění o tom, co je slušnost a jakými obecnými nepsanými pravidly se mají spravovat vztahy mezi občany, v tomto případě v pozici zaměstnanců. Při posuzování této poněkud problematické podmínky je třeba vycházet ze základních zásad mravního řádu demokratické společnosti. Výčet případů, o nichž lze „jednoznačně“ konstatovat, že se tomuto požadavku příčí, a lze tuto skutečnost proto spojovat s právními důsledky, v podstatě určit nelze. Na druhé straně však lze říci, že některá konkrétní jednání bude za exces jistě možno označit. Půjde však většinou pouze o zcela výrazná vybočení, o nichž nebude obecně možno pochybovat. Vzhledem k tomu, že toto kritérium se vyvíjí v čase a závisí často i na místních poměrech, je případný závěr o tom, zda je či není konkrétní jednání v rozporu s těmito principy vždy věcí konkrétního objektivního posouzení individuálního případu ve vztahu k aktuálnímu společenskému povědomí a ke všem dalším okolnostem.

e) **Příčinná souvislost** je dána tehdy, jestliže porušení stanovených povinností je vlastní příčinou vzniku škody. Musí být tedy jednoznačně prokázáno, že kdyby k porušení povinností nedošlo, škoda by jako důsledek tohoto porušení nevznikla. O příčinnou souvislost proto nejde, jestliže např. zaměstnanec sice porušil své povinnosti, ale škoda zaměstnavateli vznikla v důsledku jiné okolnosti, nezávisle na jednání zaměstnance.

f) **Zavinění zaměstnance** je psychickým, osobním vztahem zaměstnance k jeho protiprávnímu jednání a k důsledku tohoto jednání. Může jít o zavinění úmyslné nebo nedbalostní.

Úmyslné zavinění může být posouzeno jako úmysl přímý (věděl, že způsobí negativní následek a chtěl tak učinit), nebo nepřímý (věděl, že může negativní následek způsobit a pro případ, že se tak stane, byl s tím srozuměn).

Nedbalostní zavinění pak v podobě nedbalosti vědomé (věděl, že může negativní následek způsobit, ale spoléhal bez přiměřených důvodů, že následek nezpůsobí), nebo nedbalosti nevědomé (nevěděl o možnosti negativního následku, ač vzhledem k okolnostem a svým poměrům vědět měl nebo mohl).

3. 3. Prevence vzniku škody ↑

1. Vedle pravidel pro posuzování škody, důsledků spojených s odpovědností za ni, a pro způsoby její reparace, upravuje ZPr **povinnosti v oblasti prevence vzniku škody nebo směřující k minimalizaci její výše**, jejichž cílem je vzniku škody především zabránit.

Zaměstnavatel je podle ZPr především povinen zajišťovat zaměstnancům řádné pracovní podmínky, dbát na udržování takového stavu, který vznik ohrožení majetku a zdraví minimalizuje, odstraňovat veškeré zjištěné závady, provádět pravidelné kontroly způsobu výkonu práce zaměstnanci.

Zákon umožňuje zaměstnavateli v této souvislosti kontrolovat zaměstnanci vnášené a vynášené věci do a z objektů zaměstnavatele, a dokonce i provádět osobní prohlídky. Osobní prohlídky musí být vždy prováděny osobou stejného pohlaví.

Podmínkou pro tyto úkony ovšem je, že se tak děje pouze v nezbytném rozsahu. Nezbytnost je pak třeba posuzovat objektivně z hlediska charakteru činnosti, kterou zaměstnavatel vykonává (např. charakter výroby, zvláštnosti předmětu jeho činnosti), celkového zabezpečení objektů proti vzniku škod, s přihlédnutím k místním podmínkám apod.



V žádném případě nesmí být postupováno v rozporu s právní úpravou ochrany osobní svobody, nebo která by vedla k ponižování lidské důstojnosti zaměstnanců. Samozřejmě nesmí být tato oprávnění realizována ani způsobem vedoucím k diskriminaci zaměstnanců.

I zaměstnanci se v souvislosti s prevencí škod ukládají ZPr povinnosti.

Jde především o povinnost jednat tak, aby ke škodám a bezdůvodnému obohacení, ať již na úkor společnosti nebo jednotlivce, nedocházelo.

Bezodůvodným obohacením je prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z právního úkonu neplatného. Plněním získaným bez právního důvodu je např. inkasování finančních částek, na které podle právních předpisů nevznikl nárok (inkasování platu osobou, která není zaměstnancem, inkasování platu za práci přesčas, nebyla-li práce přesčas konána apod.) (§ 2991 a násl. NOZ ve spojení s § 331 ZPr).

Povinnosti zaměstnavatele odstraňovat v souvislosti s prevencí vzniku škod zjištěné závady odpovídá i povinnost zaměstnance, oznamovat závady, které zjistí. Oznámení musí směřovat vůči svému nadřízenému zaměstnanci.

2. Zaměstnanec má i **prevenční povinnost oznamovací a „zakročovací“**.

Zjistí-li proto zaměstnanec, že hrozí vznik škody, je povinen to oznámit kterémukoliv vedoucímu zaměstnanci. Aby zaměstnanec této povinnosti v souladu se ZPr dostál, musí oznámení učinit skutečně zaměstnanci, který je vedoucím zaměstnancem. Podle ustanovení § 11 ZPr je vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele a zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení a jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Oznamovací povinnost proto není splněna tehdy, je-li o hrozící škodě informován zaměstnanec řadový. Z logiky věci vyplývá, že tímto oznámením se rozumí oznámení učiněné jakoukoliv formou, z níž může vedoucí zaměstnanec seznat, nebo dovést jeho obsah. Oznamovací povinnost přichází v úvahu zpravidla tehdy, lze-li v důsledku oznámení učinit ze strany zaměstnavatele potřebná organizační a další opatření k zabránění vzniku škody. Předpokladem je proto určitý využitelný časový prostor.

Lze-li škodě zabránit pouze neodkladným zákrokem zaměstnance, je povinen namísto plnění oznamovací povinnosti sám k odvrácení škody zakročit. Výjimkou jsou případy, kdyby plněním této povinnosti ohrozil sám sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby sobě blízké, nebo brání-li splnění této povinnosti důležitá okolnost.

Co jsou osoby blízké, vyplývá za použití analogie legis z ustanovení § 116 ObčZ. Jde o příbuzné v řadě přímé, sourozence, manžela a jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném (např. druh, družka), jestliže by újmu, kterou by některá z nich utrpěla a pociťovala druhá osoba jako újmu vlastní. Zda tomu tak případně těchto „jiných osob“ je či není, je vždy třeba objektivně posuzovat v každém individuálním případě samostatně s ohledem na všechny okolnosti.

Přesto, že ochrana majetku zaměstnavatele je nepochybně důležitá, nemůže převážit nad ochranou zaměstnanců, kteří k ochraně majetku zaměstnavatele zakročují. Případné důsledky splnění zakročovací povinnosti nemohou jít k tíži zaměstnance.



Vznikne-li proto zaměstnavateli v důsledku jednání zaměstnance směřujícího ke splnění této povinnosti zaměstnavateli škoda, není za tuto škodu odpovědný. Utrpí-li při této příležitosti zaměstnanec úraz, je tento úraz vždy úrazem pracovním se zvláštním zprísňením předpokladu zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci v těchto případech i za věcnou škodu, která mu v této souvislosti vznikla.

Povinnost preventivních chování vyplývá, vedle zvláštních ustanovení o náhradě škody, i z ustanovení o pracovní kázni (§ 301 až 304 ZPr), upravující základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Podle těchto ustanovení jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vedoucí zaměstnanci jsou pak povinni zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele, vytvářet na pracovištích příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

S problematikou náhrady škody (náhrada škody vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) souvisí i zvláštní úprava ZPr věnovaná právě poslední zmíněné bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3. 4. Uplatnění nároku na náhradu škody ↑

Nedojde-li k vyřešení škodní události dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, lze samozřejmě tyto nároky uplatnit u soudu.

Promlčecí lhůty se řídí ustanoveními § 629 a násl. NOZ.



3. 5. Odpovědnost zaměstnance za škodu ↑

3. 5. 1. Obecná odpovědnost zaměstnance ↑

1. Na odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem se vztahují jednak obecná ustanovení ZPr, a jednak ustanovení, upravující odpovědnost zaměstnance za škodu ve zvláštních případech.

Platí přitom pravidlo, že obecná ustanovení ZPr se použijí pouze tehdy, nevztahuje-li se na konkrétní případ některá z úprav zvláštních.



Nelze-li proto dovést v konkrétním případě, že jde o škodu vyplývající z odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, ani o případ odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, je třeba při posuzování odpovědnosti zaměstnance za škodu postupovat podle ustanovení obecných. V opačném případě naopak obecná ustanovení aplikovat nelze, a případ je třeba řešit podle konkrétní zvláštní úpravy.

Jestliže tedy např. zaměstnanec, s nímž je uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti, podle které jsou mu svěřeny finanční prostředky, které je povinen vyúčtovat, část těchto prostředků neoprávněně vydá jinému zaměstnanci, nepůjde o případ odpovědnosti za škodu podle obecných ustanovení, ale o případ odpovědnosti podle ustanovení zvláštních, upravujících právě tento druh odpovědnosti.

Na rozdíl od odpovědnosti za škodu zaměstnavatele, který odpovídá, samozřejmě při splnění všech dalších podmínek nezbytných pro vznik právních důsledků spojených se vznikem škody, za výsledek (objektivní odpovědnost), tedy bez ohledu na to, zda vznik škody zavinil nebo nikoliv, zaměstnanec odpovídá vždy výhradně za škodu, k níž došlo v důsledku jeho zavinění, ať již úmyslně nebo z nedbalosti.

Neprokáže-li se proto při zkoumání škodní události, že zaměstnanec vznik škody zavinil, a to včetně prokázání příčinné souvislosti mezi jeho zaviněným porušením povinností, vyplývajících z pracovněprávního vztahu, a vznikem škody, nelze na něm požadovat náhradu škody.

Odpovědnost zaměstnance přichází proto v úvahu pouze tehdy, jsou-li současně splněny všechny podmínky pro vznik této odpovědnosti a s ní spojenou povinnost k náhradě vzniklé škody, tj. vznik škody, porušení povinností zaměstnancem, příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance a vznikem škody a zavinění zaměstnance.

2. Pokud jde o zavinění zaměstnance, je třeba zdůraznit, že toto **zavinění musí být vždy prokázáno zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tedy nese v tomto směru tzv. důkazní břemeno.** Nepodaří-li se mu jednoznačně a objektivně odpovědnost zaměstnance za konkrétní škodu prokázat, nemůže na zaměstnanci požadovat náhradu škody, a vzniklá škoda jde k jeho tíži.

Je třeba zdůraznit, že musí jít skutečně o prokázání. K závěru o zavinění zaměstnance v souvislosti se vznikem škody proto v žádném případě nestačí pouhé domněnky, neověřené informace, předpoklady apod.

Prokazovat zavinění není zaměstnavatel povinen pouze, jde-li o odpovědnost za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Zaměstnanec ovšem neodpovídá vždy za veškerou škodu, která v souvislosti s jeho zaviněným jednáním zaměstnavateli vznikla. Prokáže-li se, že za vzniklou škodu nese odpovědnost i zaměstnavatel, **odpovídá zaměstnanec pouze za takovou část celkové výše vzniklé škody, která odpovídá jeho podílu na jejím vzniku.** Pro takový postup jsou splněny podmínky ovšem pouze tehdy, jestliže spoluúčast zaměstnavatele na vzniku škody (na proběhu škodní události) je možno kvalifikovat jako porušení jeho povinností. Že k tomu došlo, musí být v souvislosti s řešením odpovědnosti zaměstnance prokázáno. Nestane-li se tak, za vzniklou škodu odpovídá zaměstnanec v plném rozsahu. Je proto třeba při každém řešení škodní události vzít tuto možnost v úvahu a v průběhu projednávání škodní události věnovat této variantě stejnou pozornost, jako prokazování odpovědnosti zaměstnance.

3. Odpovědnost zaměstnance může vzniknout i v souvislosti s neplněním povinností uložených zaměstnanci v rámci prevence vzniku škod.



Nesplní-li zaměstnanec ohlašovací povinnost, nebo povinnost osobně zakročit k odvrácení bezprostředně hrozící škody, může být důsledkem této skutečnosti povinnost zaměstnance **podílet se na úhradě vzniklé škody.**

Aby tomu tak mohlo být, musí zaměstnavatel vždy prokázat, že zaměstnanec nesplnil některou z uvedených povinností vědomě, a že kdyby tak učinil, bylo by tím zabráněno bezprostřednímu vzniku škody.

Vzhledem k tomu je třeba vždy odpovědně posuzovat každý případ, a nečinit v těchto věcech ukvapených závěrů, neboť prokazování těchto zákonem stanovených okolností, bez nichž povinnost zaměstnance přispět k náhradě škody nemůže vůbec vzniknout, bude v řadě případů problematické. Při posuzování vědomého porušení povinnosti zakročit proti hrozící škodě je navíc třeba vždy přihlídnout i k okolnostem, které podle zákona zaměstnance této povinnosti zbavují (ohrožení vlastního života nebo zdraví, ohrožení osob blízkých). Existenci těchto okolností je proto třeba zkoumat vždy v první řadě. Teprve, je-li prokázáno, že žádná zákonem předpokládaná skutečnost vylučující povinnost oznamovací a zakročovací není, je možno zkoumat zda neplnění povinnosti bylo vědomé a zda by při jejím splnění bylo vzniku škody zabráněno.

Prokáže-li se, že zaměstnanec vědomě neoznámil vedoucímu zaměstnanci, že hrozí vznik škody nebo vědomě nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo bezprostřednímu vzniku škody zabráněno, je třeba posoudit míru spoluúčasti zaměstnance na úhradě vzniklé škody.

Zkoumat je současně třeba také okolnost, zda vzniklou škodu nelze nahradit jinak. Jestliže by to možné bylo, nemohl by zaměstnavatel o uplatnění svého nároku vůbec uvažovat.

Teprve na základě těchto zjištění může zaměstnavatel uvažovat o tom, zda část náhrady škody bude, či nebude na zaměstnanci požadovat.

Jde o samostatný institut, samostatný odpovědnostní vztah, jehož vznik je podmíněn jinými podmínkami než vznik škody. Jinými pravidly se také řídí i způsob určení výše tohoto příspěvku.

Jde o podpůrný nástroj k reparaci škody, jejíž náhrady nelze docílit jinak. Podíl na náhradě škody tedy nepřipadá v úvahu v případě, že zaměstnavateli nahradí škodu v plné výši skutečný původce škody, tedy ten kdo za ni podle pracovněprávních předpisů odpovídá.

Protože jde o podíl na náhradě škody, je nárok zaměstnavatele vždy vyloučen, pokud by úhrada zaměstnavateli vzniklé škody spolu s výší zaměstnancem zaplaceného podílu překročila výši vzniklé škody. V takovém případě by musel zaměstnavatel zaměstnanci tento podíl, nebo jeho část, vrátit. Kdyby se tak nestalo, šlo by na straně zaměstnavatele o bezdůvodné obohacení z titulu získaného plnění bez právního důvodu.

Příspěť na úhradu vzniklé škody je zaměstnanec povinen pouze uplatní-li tento nárok vůči němu zaměstnavatel, není-li jeho uplatnění vyloučeno ze zákona.

Na straně zaměstnance jde proto o povinnost, která nemusí být s porušením oznamovací a zakročovací povinnosti spojena vždy. I když budou prokázány všechny okolnosti rozhodné pro vznik této povinnosti, nemusí zaměstnavatel tento podíl na zaměstnanci požadovat. ZPr dává zaměstnavateli pro takový postup možnost, nestanoví mu však v tomto směru povinnost. S výjimkou případu, kdy lze vzniklou škodu nahradit jinak, jde proto o fakultativní oprávnění zaměstnavatele.

Jsou-li splněny všechny zákonem stanovené předpoklady této zvláštní odpovědnosti související se vznikem škody zaměstnavateli a je-li ze strany zaměstnavatele tento podíl od zaměstnance požadován, je třeba se zabývat jeho výší.

Výše podílu musí být podle zákona přiměřená okolnostem každého konkrétního případu. Při stanovení výše je třeba vždy přihlídnout k důvodům, které vedly k tomu, že zaměstnanec nesplnil své povinnosti, ke společenskému významu vzniklé škody a k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance.



Tyto aspekty jsou dány právě proto, že jde ve své podstatě o zvláštní sankci za nesplnění zvláště upravených povinností zaměstnancem. Výše podílu, bude-li vůbec požadován, bude nepochybně jiná v případě, kdy vzniklá škoda bude např. malého rozsahu, bez dalších dopadů na provoz zaměstnavatele apod., a v případech, kdy i při splnění oznamovací nebo zakročovací povinnosti by škoda objektivně stejně vznikla v podstatě ve stejném rozsahu, a jiná v případě, kdy by splněním povinností zaměstnanec skutečně mohl vzniku škody zabránit, a půjde-li navíc o škody, které závažně ohrozí schopnost zaměstnavatel realizovat předmět své činnosti apod.

Kromě těchto okolností je výše podílu limitována maximální částkou, kterou v žádném případě nesmí překročit. Touto částkou je trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, na němž je podíl požadován. Výše podílu se tedy liší podle platových poměrů jednotlivých zaměstnanců. Příspěvek může proto, při zhodnocení všech okolností případu, činit jakoukoliv částku, která je nižší nebo rovna výši průměrného výdělku zaměstnance.

I pro tyto účely platí způsob stanovování průměrného výdělku podle ustanovení § 351 – 362 ZPr.

4. Zvláštní důsledky jsou pak stanoveny pro případy, kdy naopak zaměstnanec splní povinnost k odvrácení hrozící škody, ať již na majetku zaměstnavatele, na zdraví, nebo k odvrácení ohrožení života zaměstnanců.

Pro tyto případy platí obecný princip, že jestliže v důsledku tohoto jednání způsobí zaměstnanec škodu, nenese za ni odpovědnost. Zaměstnavatel proto proti němu nemůže nárok na náhradu takto vzniklé škody uplatnit.



Z tohoto obecného principu jsou zákonem stanoveny výjimky. **Princip neplatí, a zaměstnanec tedy za škodu odpovídá, v případě, že sice plní svoji povinnost zakročit proti vzniku hrozící škody, ale stav, kdy škoda hrozí, přitom sám vyvolal.** Založí-li tedy zaměstnanec např. požár v objektu zaměstnavatele, a poté se snaží zabránit jeho šíření nebo činí vše pro jeho likvidaci, a touto činností způsobí jinou, další škodu např. zničení materiálu, který se nalézá v jiných, požárem nezasažených prostorách, vodou použitou k hašení v jiné části objektu, je i za tuto škodu odpovědný.

Druhou podmínkou je okolnost, že zaměstnanec plnící zakročovací povinnost nejedná nepřiměřeně konkrétním okolnostem. Také ve vztahu ke konkrétním podmínkám je třeba toto pravidlo vždy posuzovat. Prokáže-li se, že zákrok zaměstnance nebyl přiměřený okolnostem, bude zaměstnanec za škodu vzniklou v důsledku tohoto nepřiměřeného zákroku odpovídat.

5. Za způsobenou škodu neodpovídá zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, není-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.



Předpokladem pro zproštění odpovědnosti za škodu je tedy objektivní existence duševní poruchy v době jednání zaměstnance, jehož důsledkem je vznik škody na majetku zaměstnavatele, a současně objektivně zjištěný závěr o tom, že v důsledku této poruchy zaměstnanec nebyl schopen toto jednání ovládnout, ani posoudit jeho důsledky. Vznikla-li proto na straně zaměstnavatele újma na majetku, která se jeví jako škoda ve smyslu pracovněprávních předpisů, je třeba provést i v těchto případech potřebná šetření, zjistit zejména, zda zaměstnanec porušil-li svým jednáním své povinnosti a je-li zde příčinná souvislost mezi jeho jednáním a vznikem škody, a následně je pak, je-li takové podezření, nebo namítá-li to zaměstnanec označený zaměstnavatelem za viníka škody, je třeba prokazovat, zda byl nebo nebyl zaměstnanec stížen v inkriminované době duševní poruchou, která je spojena s absencí schopnosti ovládat své jednání a rozpoznávat jeho důsledky. Všechny tyto podmínky musí být dány současně. Bylo-li by proto např. prokázáno, že zaměstnanec v době svého jednání, které bylo skutečně příčinou vzniku škody, sice trpěl duševní poruchou, ale že tato porucha nemá vliv na schopnosti ovládat své jednání, nevedl by takový závěr ke zproštění odpovědnosti za škodu. Podstatným předpokladem v této souvislosti je konstatování existence duševní poruchy. Není přitom rozhodné, zda jde o poruchu trvalou nebo dočasnou nebo dokonce i momentální. Důležitá je pouze vazba existence této duševní poruchy na čas jednání, které bylo příčinou vzniku škody. Posuzování této otázky je zpravidla vždy posouzení příslušným soudním znalcem. Takový závěr nemůže v podstatě nikdy učinit zaměstnavatel sám.

Případné zbavení způsobilosti k právním úkonům nebo omezení této způsobilosti soudem podle občanskoprávních předpisů není v pro posouzení této otázky rozhodující.

Není-li však zaměstnanec schopen ovládnout své jednání nebo rozpoznat jeho důsledky proto, že se do takového stavu uvedl vlastní vinou, odpovídá za vzniklou škodu, i když ji způsobil v době, kdy tento jeho stav trval. Způsobí-li proto zaměstnanec škodu např. jednáním pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, odpovědnosti se zprostit nemůže, i kdyby bylo jasné, že např. jeho schopnost rozpoznat důsledky jeho momentálního jednání byly nulové.

6. Odpovědnost zaměstnance, který vykonává práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se řídí stejnými ustanoveními, která platí pro zaměstnance v pracovním poměru (§ 77 ZPr).

3. 5. 2. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat ↑

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat je zvláštním druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu. Takové případy je proto třeba řešit podle zvláštní úpravy ZPr.



1. Podstatou tohoto druhu odpovědnosti je existence zvláštní dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda“).

Dohodu lze sjednat nejen v rámci pracovního poměru, ale i v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 77 ZPr).

Vzhledem k předmětu této dohody a důsledkům spojeným s případy jejího nedodržení jsou ZPr stanoveny pro její uzavření i zvláštní podmínky. Zatímco pracovněprávní subjektivita (způsobilost zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a tyto povinnosti na sebe brát) vzniká obecně, a s určitými výjimkami, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15. roku věku, dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít pouze se zaměstnancem, který dosáhne 18. roku věku (§ 252 ZPr).

Významu dohody odpovídá i zákonem stanovená povinnost uzavírat tyto dohody písemnou formou (§ 252 odst. 4 ZPr).

Neplatná by byla i dohoda uzavřená se zaměstnancem, který nedosahuje ZPr stanovené věkové hranice, neboť by šlo o právní úkon příčící se zákonu.

Jinak se na dohodu vztahují obecná ustanovení NOZ, upravující právní osobnost a svéprávnost (§ 15 a násl. NOZ), uzavírání smluv (§ 1724 a násl. NOZ) a právní jednání (§ 545 a násl. NOZ).

Obsahem dohody je ujednání o tom, že

- a. zaměstnavatel svěříje zaměstnanci v dohodě určené ceniny, zboží, zásoby materiálu, hotovost nebo jiné hodnoty,
- b. stanovení povinnosti zaměstnance tyto hodnoty vyúčtovat,
- c. stanovení odpovědnosti za případně vzniklý schodek,

Při formulaci dohody je třeba dbát na přesné a správné určení hodnot, které se zaměstnanci svěříjí, způsob jakým bude určen ke dni účinnosti dohody jejich skutečný stav (výše, počet), jak budou konkrétní hodnoty uloženy, jaká opatření jsou k ochraně těchto hodnot provedena, jaké podmínky se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci k realizaci této dohody vytvořit, resp. jaké podmínky v době uzavření dohody existují apod.

Doporučuje se též v dohodě vyjádřit vazbu odpovědnosti na konkrétní pracovní místo, případně i ujednání o podmínkách jejího zániku.

Pečlivá formulace dohod minimalizuje možná nedorozumění a spory.

Současně je třeba vždy dbát na to, aby obsah dohody byl při posouzení rozsahu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele pokud možno vyvážený. Přesná pravidla musí být formulována pro oba smluvní partnery. Důvodem je skutečnost, že v řadě případů jde o svěřené hodnoty značného rozsahu. Obezřetnost při uzavírání dohod a maximální míra péče věnovaná její formulaci je proto nezbytností.

2. Schodkem je záporný rozdíl mezi skutečným stavem hodnot svěřených zaměstnanci, které je povinen vyúčtovat, a stavem účetní evidence vedené o těchto hodnotách. Hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny, musí být skutečně nižší, než odpovídá účetním dokladům. Schodek proto nevzniká např. v důsledku přecenění těchto hodnot. Zaměstnanec, který za tyto hodnoty odpovídá je povinen průběžně tyto hodnoty vyúčtovat a kdykoliv prokázat, že stav hodnot odpovídá účetně i fyzicky.



Abyste proto mohl zaměstnanec za svěřené hodnoty tímto způsobem skutečně být odpovědný, je důležité především přesné zjištění jejich stavu ke dni jejich převzetí zaměstnancem na jeho odpovědnost. K tomuto zjištění slouží inventarizace (§ 254 ZPr.). Zaměstnanec by neměl uzavírat dohodu, aniž by měl základní vstupní informaci pro tento odpovědnostní vztah nezbytnou zaručenu. Je třeba též dbát na osobní kontrolu předávaných hodnot, samozřejmě tam, kde je to alespoň trochu možné. Současně je třeba, aby byly jasně určeny způsoby evidence, způsob uložení konkrétních hodnot (např. cenin), určeno, kdo a z jakého důvodu a za jakých podmínek má případně k těmto hodnotám přístup apod. Není-li totiž takto postupováno, může se zaměstnanec dostat do problematické situace hned po uzavření dohody o hmotné odpovědnosti tím, že „převzal“ hodnoty ve stavu, který ve skutečnosti neexistuje, a při následném vyúčtování je pak obtížné prokazovat, že schodek vznikl již před uzavřením dohody. I na zaměstnanci je třeba požadovat při uzavírání dohody odpovídající přiměřenou opatrnost a odpovědnost. Lze tedy shrnout, že při uzavírání dohod je třeba odpovídající ostražitosti a předvídativosti. Je v zájmu obou smluvních stran, aby smlouva byla po všech stránkách korektní.

Z výše uvedených důvodů stanoví ZPr povinnost provést v souvislosti s uzavíráním dohody o hmotné odpovědnosti inventarizaci. Jde, jak bylo výše uvedeno, o povinnost vyplývající z pracovněprávních předpisů pro postup při uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti zaměstnance, jejíž nesplnění nemá sice za následek neplatnost dohody o hmotné odpovědnosti, ale bylo by považováno za porušení pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem.

Inventarizaci je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody, tedy v bezprostřední časové souvislosti s podpisem dohody. Totéž platí i pro případy, dochází-li k převedení zaměstnance na jinou práci nebo k jeho přeložení na jiné pracoviště, při skončení pracovního poměru a při zániku dohody o hmotné odpovědnosti. V případě společné hmotné odpovědnosti více zaměstnanců je pak třeba inventarizaci provést, pouze týkají-li se výše uvedené změny všech společně odpovědných zaměstnanců. Kromě toho je povinností provést za této situace (společná odpovědnost více zaměstnanců) inventarizaci i v případě změny ve funkci vedoucího zaměstnance a jeho zástupce, a též požádá-li o to kterýkoliv ze společně odpovědných zaměstnanců v souvislosti se změnami ve složení společně odpovědných zaměstnanců, nebo jestliže některý ze společně odpovědných zaměstnanců od dohody o hmotné odpovědnosti jednostranným úkonem odstoupí.

Je třeba dbát vždy na to, aby ten ze společně odpovědných zaměstnanců, jehož pracovní poměr skončil, nebo který byl převeden na jinou práci nebo přeložen, o provedení inventarizace požádal. Neučiní-li to, je důsledkem této skutečnosti jeho odpovědnost za případný schodek zjištěný na pracovišti, na kterém dosud jako společně odpovědný zaměstnanec působil. Totéž platí i pro odpovědnost zaměstnance, který do kolektivu společně odpovědných zaměstnanců nově vstupuje. Nepožádá-li proto při svém nástupu na takové pracoviště o provedení inventarizace, nese odpovědnost za případný schodek zjištěný na tomto pracovišti nejbližší inventurou. Je přitom nerozhodné, z jakého důvodu bude inventura provedena, zda např. v důsledku žádosti jiného společně odpovědného zaměstnance v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru po nástupu zaměstnance nového, nebo z důvodů jiných.

Nezbytné opatrnosti je třeba i proto, že při tomto druhu odpovědnosti je odlišná i pozice zaměstnance z hlediska posuzování odpovědnosti, resp. splňování předpokladů k této odpovědnosti.

Zatímco v případech obecné odpovědnosti za škodu se, vedle dalších podmínek, vyžaduje, aby zaměstnanci bylo prokázáno zavinění, v případě odpovědnosti za schodek se zavinění předpokládá. Je pak pouze na zaměstnanci, aby prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Odpovědnosti za vzniklý schodek se může zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit pouze v případě, že se mu takový důkaz podaří. Jde v tomto případě v podstatě o presumpci viny s možností jejího, byť v některých případech pouze částečného, vyvrácení (§ 252 odst. 1 a 4 ZPr).

Za schodek zaměstnanec neodpovídá proto pouze tehdy, prokáže-li, že jeho vznik nezavinil. Prokáže-li tuto skutečnost pouze pokud jde o část vzniklého schodku, odpovídá za jeho zbývající část.

3. Opatrnost a potřebná péče vynaložená při formulaci dohod je konečně žádoucí z hlediska důsledků vzniku odpovědnosti za takto vzniklou škodu, tedy vzhledem k rozsahu náhrady škody. Zaměstnanec, kterému se nepodaří důkaz o jeho úplné nebo částečné nevině totiž je povinen nahradit schodek (nebo jeho část) v plné výši (§ 259 ZPr). Jedinou výjimkou je pouze případné rozhodnutí soudu o snížení rozsahu náhrady zjištěné škody (§ 264 ZPr). Takové rozhodnutí je však po všech stránkách výhradně věcí uvážení soudu.

4. Předmětem dohody mohou být pouze ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu a hotovost.



Jde např. o zboží ve skladu, zboží svěřené k přepravě, stravenky, kolky apod. Předmětem dohody proto naopak nemohou být hodnoty či věci jiné. Nelze tedy např. uzavřít dohodu se zaměstnancem, kterému je smluvně svěřeno tzv. referentské vozidlo, ohledně tohoto vozidla, ani s řidičem „z povolání“ na jemu svěřený dopravní prostředek. Druhou podmínkou je, aby zaměstnanec, kterému jsou hodnoty a ceniny určené k vyúčtování svěřeny, mohl s těmito věcmi osobně disponovat, a to po celou dobu, po kterou trvá jeho hmotná odpovědnost.

Kromě doporučení pro uzavírání dohod je třeba připomenout, že platně uzavřená dohoda platí, nedojde-li k její změně nebo k jejímu zániku, v podstatě po celou dobu pracovního vztahu k zaměstnavateli. Je proto třeba, aby zaměstnanec sledoval průběh své odpovědnosti i z tohoto pohledu.



Problém nevznikne v případě, kdy např. zaměstnanec skladu s uzavřenou dohodou se stane zaměstnancem téhož skladu v jiné pracovní pozici. Složitější situace však vznikne, v případě, dojde-li k zásadní změně pracoviště, v jejímž důsledku se v podstatě dostane mimo možnost ovlivňovat hospodaření s původně svěřenými hodnotami. Taková situace by pak neměla, vzhledem ke všem výše uvedeným zvláštnostem tohoto druhu odpovědnosti, zůstat bez povšimnutí.

5. Zánik dohody může nastat dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kteří jsou smluvními stranami dohody o hmotné odpovědnosti, skončením pracovního vztahu zaměstnance, v jehož rámci byla uzavřena, a v důsledku odstoupení od dohody.



Odstoupit od dohody může podle ZPr pouze zaměstnanec.

Důvodem k odstoupení je

- převedení zaměstnance na jinou práci,
- zařazení zaměstnance na jiné pracoviště, přeložení zaměstnance,
- brání-li v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami zaměstnanci závady v pracovních podmínkách, které zaměstnavatel do 15 dnů po písemném upozornění zaměstnance neodstraní,
- přijetí nového zaměstnance na pracoviště se společnou odpovědností za schodek, nebo změní-li se vedoucí zaměstnanec tohoto pracoviště nebo jeho zástupce.

6. Zda zaměstnanec, který má uzavřenu dohodu, při vzniku některé z uvedených okolností od dohody odstoupí nebo ne závisí výhradně na jeho uvážení.

Rozhodne-li se však k takovému kroku, musí projev vůle směřující k odstoupení učinit písemně. Tento úkon musí kromě toho samozřejmě splňovat všechny požadavky na platnost právních jednání podle ustanovení § 18 – 20 ZPr a příslušných ustanovení občanského zákoníku.

Úkon odstoupení musí být učiněn ve vztahu k zaměstnavateli. Platí přitom obecná pravidla pro doručování v rámci pracovněprávních vztahů (§ 334 a násl. ZPr). Preferovat je třeba vždy potvrzení převzetí projevu vůle odstoupit od smlouvy zaměstnavatelem.

Účinky odstoupení od smlouvy nastávají nejdříve dnem doručení tohoto projevu vůle zaměstnavateli, nebo pozdějším dnem, pokud je takový den v odstoupení od smlouvy označen.

3. 5. 3. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů ↑

Tento další druh zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 295 ZPr je v principu koncipován shodně s odpovědností za schodek.

I proto tento druh odpovědnosti je charakteristické, že v případě vzniku škody se **ex lege předpokládá zavinění zaměstnance za vzniklou škodu. Je pak pouze věci zaměstnance, podaří-li se mu prokázat opak.** Zaměstnavatel tedy není povinen zaměstnanci zavinění prokazovat. Je-li zaměstnanec v tomto směru nečinný, je zaměstnavatel oprávněn na něm náhradu vzniklé škody požadovat, resp. toto plnění vymáhat.

Škoda v tomto případě může vzniknout pouze tím, že zaměstnanec svěřené předměty ztratí. Dojde-li tedy nikoliv ke ztrátě, ale k jejich poškození zaviněnému zaměstnancem, kterému byly předměty svěřeny, půjde o případ obecné odpovědnosti za způsobenou škodu. Zvláštní úprava se na tyto případy vztahovat nebude.



Předpokladem této odpovědnosti je dále svěření předmětů, a to předmětů, jejichž charakter ZPr upřesňuje. Tento typ odpovědnosti se může uplatnit proto pouze tehdy, jsou-li zaměstnanci svěřeny nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo jiné podobné předměty. Evidentně tedy musí jít o předměty, které souvisejí s výkonem konkrétní práce zaměstnance, kterému jsou za tím účelem svěřeny. Byly-li by proto zaměstnanci svěřeny věci zcela odlišného charakteru, tedy takové, které nemají žádnou spojitost s výkonem práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává, nešlo by o tento zvláštní režim.

Musí současně jít o předměty, které může mít zaměstnanec stále ve své dispoziční sféře. Může se tedy zpravidla jednat pouze o předměty drobnějšího charakteru, které lze přenášet např. z pracoviště do bytu zaměstnance. Svěřit takto zaměstnanci proto nelze např. služební automobil, stroje umístěné trvale ve výrobní hale apod.

Předměty v ceně do 50 000,- Kč musí být zaměstnanci svěřeny na písemné potvrzení. Zaměstnavatel proto musí od zaměstnance získat jeho písemné potvrzení o převzetí předmětů do jeho péče. Potvrzení nemusí být psáno vlastní rukou zaměstnance, musí být však opatřeno jeho podpisem, datováno, a musí obsahovat přesný popis předmětů, které se zaměstnanci svěřují tak, aby nemohlo dojít k záměně.

Přesahuje-li hodnota svěřených předmětů částku 50 000,- Kč, musí být o jejich převzetí uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem samostatná smlouva (§ 255 odst. 2 ZPr). Pouhé písemné potvrzení proto v těchto případech nestačí. Tuto smlouvu, stejně tak jako dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 ZPr), může uzavřít pouze zaměstnanec, který dosáhl 18. roku věku. Podmínkou platnosti této dohody je její písemná forma.

Zaměstnavatel může svěřit předměty vždy pouze individuálně určenému zaměstnanci. Svěření předmětů společně několika zaměstnancům v žádném případě nelze.

Dojde-li ke ztrátě svěřeného předmětu, odpovídá za takto vzniklou škodu zaměstnanec, který ztvrdil podpisem jejich převzetí. Prokáže-li však, že škodu nezavinil nebo že škoda vznikla zčásti bez jeho zavinění, rozsah jeho odpovědnosti se omezuje v míře odpovídající míře jeho podílu na vzniku škody.

3. 5. 4. Rozsah náhrady škody ↑

1. Náhradou škody se rozumí způsob reparace majetkové újmy, která zaměstnavateli vznikla v důsledku škody způsobené mu zaměstnancem v rámci pracovněprávního vztahu.

Může jít o náhradu v penězích nebo uvedením v předešlý stav.

Náhrada může reparovat skutečnou škodu nebo škodu jinou, tzv. ušlý zisk.

Pravidla pro určení výše náhrady škody, kterou je zaměstnanec, prokáží-li se pro tento odpovědnostní vztah všechny potřebné okolnosti, zaměstnavateli povinen uhradit stanovuje ZPr rozdílně podle druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu (odpovědnost obecná, nebo odpovědnost ve zvláštních případech).

2. Při určování výše náhrady škody, kterou lze na zaměstnanci požadovat je třeba sledovat několik hledisek.

Předně je třeba zjistit, **jaká škoda se v konkrétním případě hradí**, zda pouze škoda skutečná, nebo i ušlý zisk. Druhým důležitým faktorem je **určení případného podílu zaměstnance**, který na něho z celkově vzniklého druhu škody připadá v závislosti na podílu zaměstnance na jejím vzniku. Třetím hlediskem je zjištění **maximální výše náhrady škody**, kterou ZPr v jednotlivých případech náhrad připouští.

Pro vztah mezi výší náhrady škody, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli uhradit a touto nepřekročitelnou maximální výší náhrady škody platí, že je-li povinnost zaměstnance v konkrétním případě nižší než tato maximální výše náhrady, hradí náhradu v plném rozsahu. Byla-li by však určená náhrada škody připadající na zaměstnance vyšší než tato maximální výše, je zaměstnanec povinen pouze k náhradě v této maximální výši. Je přitom zcela nerozhodné, zda celková určená náhrada škody tento maximální limit přesahuje nepatrně nebo zda jej např. mnohonásobně převyšuje. Zaměstnanec je v tomto směru chráněn. Zaměstnavatel se nemůže vyššího plnění domáhat. Výjimkou jsou případy odpovědnosti za škodu, s nimiž je spojena výjimečně povinnost hradit škodu bez výše uvedených omezení.

K tomu, aby zaměstnavatel mohl na zaměstnanci náhradu škody požadovat, resp. aby ji mohl, není-li ze strany zaměstnance taková povinnost splněna dobrovolně, vymáhat soudní cestou, je nezbytným předpokladem, aby bylo nepochybně zjištěno a prokázáno, že škoda vznikla, že důvodem jejího vzniku bylo zaviněné porušení povinností zaměstnance, že mezi takto kvalifikovaným jednáním zaměstnance a vznikem škody existuje příčinná souvislost, a že zde není žádný z důvodů, který odpovědnost zaměstnance zcela nebo zčásti vylučuje.

3. S vymáháním náhrady škody na zaměstnanci souvisí i otázka, zda je či není povinností zaměstnavatele tuto náhradu na zaměstnanci požadovat.

V ZPr taková povinnost výslovně stanovena není, jako tomu bylo podle ZPr ve znění platném do 31. 5. 1994.

Z dikce ustanovení § 263 ZPr lze však dovodit, že tuto povinnost zaměstnavatel nemá. Tento závěr potvrzuje i dikce ustanovení § 250, 252 a 255 ZPr, podle kterých je zaměstnanec za způsobenou škodu zaměstnavateli odpovědný, i ustanovení § 257 ZPr, které ukládá zaměstnanci povinnost škodu, za kterou odpovídá zaměstnavateli uhradit.

Podle současné právní úpravy proto zaměstnavatel může zvážit, zda nahrazení vzniklé škody bude nebo nebude na odpovědném zaměstnanci požadovat. Povinnost zaměstnance k náhradě škody vyplývající z příslušných ustanovení ZPr je tedy povinností, kterou je zaměstnanec vázán pouze v případě, že zaměstnavatel na něm náhradu škody skutečně požaduje. Tato ustanovení nelze proto interpretovat tak, že by např. zaměstnanec byl povinen splnit tuto povinnost i v případě, kdy zaměstnavatel, ať již z jakýchkoliv důvodů, po něm náhradu nechce.

Rozhodne-li se však zaměstnavatel pro vymáhání náhrady škod je otázkou, zda pak musí vymáhat škodu v celém rozsahu stanoveném pro jednotlivé případy ZPr, nebo zda může rozhodnout o tom, že bude požadovat pouze část náhrady, na kterou mu vznikl nárok. Přesto, že z dikce příslušných ustanovení ZPr by se mohlo zdát, že výše náhrady škody je stanovena jednoznačně a nepřipouští možnost úvahy, je třeba tato ustanovení interpretovat ve spojení s ustanovením § 262 odst. 1 ZPr. Podle tohoto ustanovení výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Toto ustanovení je třeba považovat pro řešení této otázky za rozhodující, když ostatní ustanovení lze, pokud jde o výši náhrady škody, aplikovat pouze na případy, kdy zaměstnavatel hodlá uplatnit náhradu škody v maximálním možném rozsahu stanoveném ZPr.

Ustanovení § 264 ZPr, podle něhož může stanovenou výši náhrady případně snížit soud, je pak třeba interpretovat tak, že jde o výlučné právo soudu posoudit konkrétní výši náhrady škody v případech, kdy o této výši nedojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke shodě, tedy bez ohledu na to, zda jde o plnou „zákonnou“ výši, nebo o výši, kterou určil zaměstnavatel vlastním rozhodnutím.

Otázku povinnosti zaměstnavatele požadovat náhradu škody vždy je však třeba posoudit též vzhledem k právní úpravě provedené zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím zastupování v právních vztazích. Tímto zákonem se z některých zaměstnavatelů, což byl do vydání tohoto zákona pojem platný pro všechny subjekty bez ohledu na to, zda šlo o tzv. podnikatelské subjekty nebo rozpočtové nebo příspěvkové organizace, byly vytvořeny z některých rozpočtových organizací organizační složky státu. Dosavadní pracovněprávní vztahy zaměstnanců k těmto dříve samostatným subjektům se dnem 1. ledna 2001 změnily v pracovněprávní vztahy k České republice, tedy ke státu. Organizační složky státu pak pouze práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů ke státu vykonávají.

Podle této právní úpravy pak jsou organizační složky státu povinny včas uplatňovat právo na náhradu škody (§ 14 odst. 4 cit. zákona).

Vzhledem k předmětu a smyslu úpravy provedené zákonem „o majetku státu“ a v porovnání s platnou úpravou této problematiky provedené ZPr lze učinit závěr, že zaměstnavatelé s výjimkou státu mají v tomto smyslu právo volby, zda budou nebo nebudou náhradu škody požadovat, právní úprava týkající se zaměstnavatele státu, resp. za něho jednajících organizačních složek státu, směřuje k spíše k povinnosti náhradu škody vymáhat.

4. Odpovídá-li zaměstnanec za škodu podle obecných ustanovení této odpovědnosti se týkajících (tedy s výjimkou případu náhrady škody v důsledku schodku nebo ztráty svěřených předmětů nebo za vyrobení zmetku), je povinen zaměstnavateli uhradit skutečnou škodu v penězích, neodčiní-li vzniklou škodu uvedením v předešlý stav.

Zaměstnanec má tedy na výběr dvě možnosti, jak zaměstnavateli škodu nahradit. Samozřejmou podmínkou je především okolnost, že naturální restituce (uvedení v předešlý stav) je prakticky možná.

Lze-li proto škodu nahradit oběma způsoby, je věcí povinného, jaký způsob reparace zvolí. Podmínkou ovšem je, aby zvolený způsob náhrady plně kompenzoval škodu, která byla způsobena. Nelze zřejmě dovozovat, že by např. zaměstnanec, který poskytne zaměstnavateli náhradou za jím zničenou novou věc, věc sice stejnou, ale opotřebovanou, své povinnosti k náhradě škody plně dostál. Naturální restituce může být realizována, samozřejmě pouze tehdy, jestliže to konkrétní případ umožňuje, též provedením opravy věci.

Náhrada škody v penězích přichází proto v úvahu v případech, kdy naturální restituce možná není, a v případech, kdy sice možná je, ale zaměstnanec se k tomuto způsobu náhrady nerozhodne.

5. Konkrétní výše náhrady škody závisí především na skutečnosti, zda škoda byla způsobena z nedbalosti nebo úmyslně, a zda jde o odpovědnost zaměstnance podle obecných ustanovení v případech zvláštních.

Jde-li o škodu způsobenou z nedbalosti, hradí se škoda skutečná (v penězích nebo uvedením v předešlý stav) a výše náhrady současně nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

At' je tedy zaměstnancem způsobená škoda jakkoliv vysoká, náhrada ze strany zaměstnance nemůže být nikdy vyšší než tento limit. Může ovšem být nižší a to jednak v případě, že výše nahrazované skutečné škody nedosahuje zákonem stanoveného maximálního limitu, nebo v případě, kdy tomu tak sice je, ale zaměstnavatel (poškozený) rozhodne o snížení požadované náhrady.

Průměrný výdělek se stanoví podle ustanovení § 351 – 362 ZPr. Rozhodný je proto průměrný měsíční výdělek zaměstnance, kterého dosáhl v posledním rozhodném období před způsobením škody.

Takto jsou ovšem proti negativním dopadům spojeným s povinností nahradit vzniklou škodu zaměstnavateli chráněni pouze ti zaměstnanci, kteří, jak bylo výše uvedeno, způsobili škodu z nedbalosti.

Toto **omezení neplatí v případě úmyslně způsobené škody** (bez ohledu to zda se jedná o úmysl přímý nebo nepřímý) **a škody způsobené zaměstnancem, který se uvede do stavu, kdy není schopen ovládat své jednání a rozpoznat jeho důsledky.** Zaměstnanec, který způsobí zaměstnavateli škodu za uvedených okolností je podle ZPr povinen uhradit zaměstnavateli škodu v plné výši. To platí samozřejmě za předpokladu, že zaměstnavatel bude po zaměstnanci celou náhradu škody požadovat.

V případě úmyslně způsobené škody může být na zaměstnanci požadováno, kromě kompletní úhrady celé výše skutečné škody, i úhrada škody jiné, tedy ušlého zisku. Jde o možnost úhradu požadovat, nikoliv o zákonem stanovenou povinnost k úhradě. Aby bylo možno ušlý zisk požadovat, je nezbytné, aby existence této škody byla prokázána. Zvláštní úprava platí pro výši náhrady škody při odpovědnosti za schodek.

6. Zaměstnanec je zásadně povinen pouze k náhradě škody, kterou způsobil, resp. kterou mu ZPr v konkrétním případě přičítá, nepodaří-li se mu prokázat opak.

To platí i v případech, kdy škoda nevznikne pouze v důsledku jednání zaměstnance. Vznikla-li škody též v důsledku jednání zaměstnavatele (poškozeného), zaměstnanec odpovídá pouze v rozsahu odpovídajícím rozsahu jeho zavinění. Zbytek náhrady škody jde k tíži zaměstnavatele.

Stejný princip platí obecně i pro případy společné odpovědnosti zaměstnanců. Je-li za vzniklou škodu odpovědnou několik zaměstnanců společně, výše náhrady každého z nich musí odpovídat míře jejich zavinění.

7. Jde-li však o **společnou odpovědnost za schodek**, která může být založena zvláštním ujednáním v dohodách o hmotné odpovědnosti, jsou stanovena pro společnou úhradu škody pravidla speciální.

Výše podílů za schodek společně odpovědných zaměstnanců se totiž neřídí mírou jejich zavinění, ale jsou stanovovány ve vazbě na výši jejich hrubých výdělků. Výdělek vedoucího zaměstnance takového pracoviště a jeho zástupce se přitom započítávají dvojnásobkem. Takový podíl navíc nesmí převýšit výši průměrného měsíčního výdělku za rozhodné období předcházející vzniku škody. Toto pravidlo neplatí pro vedoucí zaměstnance takového pracoviště a jeho zástupce.

U vedoucích zaměstnanců a jejich zástupců se tedy pro stanovení jejich podílu na náhradě schodku vychází z dvojnásobku jejich hrubých měsíčních příjmů, a určený podíl na náhradě může převyšovat jejich průměrný měsíční příjem.

Dalším krokem při likvidaci schodku je posouzení, zda se takto stanovenými náhradami všech společně odpovědných zaměstnanců vzniklá škoda uhradí nebo ne. Nedosáhne-li takto stanovená limitovaná náhrada výše schodku, za který nesou zaměstnanci odpovědnost, zbytek úhrady jde výhradně k tíži příslušného vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Jejich podíl na tomto doplatku odpovídá poměru výše jejich průměrných hrubých výdělků.

To, co bylo uvedeno o způsobu úhrady schodku jednotlivými společně odpovědnými zaměstnanci, platí však pouze tehdy, jestliže jsou všichni zaměstnanci za schodek odpovědní v „plném rozsahu“, tj. v případech, kdy se některý z nich např. této odpovědnosti nezbaví tím, že prokáže, že za schodek neodpovídá, nebo nikoliv v plné jemu přičítané výši. Zjistí-li se proto, že za schodek odpovídá ze společně odpovědných zaměstnanců pouze zaměstnanec jediný, nebo pouze někteří z těchto společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek pouze tito zaměstnanci. Je-li prokázána odpovědnost jednoho nebo několika zaměstnanců pouze za část schodku, hradí samostatně tu část náhrady škody, za kterou odpovídají. Pro úhradu zbývajících částí škody (celková výše schodku po odečtení úhrady „individuální“) platí pak výše uvedená obecná pravidla.

Na úhradě zbytku schodku se podle těchto pravidel podílí i ti zaměstnanci, kteří jsou povinni uhradit část škody podle míry svého zavinění.

Pro stanovení konkrétní výše náhrady škody je, vedle důsledného respektování výše uvedených principů, též třeba vzniklou škodu ocenit. Výše škody vychází z ceny poškozených věcí platných, nebo existujících v době jejich poškození. Konkrétní postup při oceňování výše škody může proto vycházet buď z platných cenových předpisů, je-li cena poškozeného majetku těmito předpisy upravena, nebo bude třeba vycházet z ceny obecné, kterou lze v podstatě prokazatelně zjistit pouze prostřednictvím znaleckých posudků v oblasti cen a oceňování jednotlivých druhů věcí (oceňování nemovitostí, motorových vozidel apod.).

8. Dalším případem tzv. nelimitovaných náhrad škody jsou, kromě případů škod způsobených v opilosti a úmyslně, škody vzniklé v důsledku schodku nebo v důsledku ztráty svěřených předmětů.

I v těchto případech je, je-li to zaměstnavatelem požadováno, povinností odpovědného zaměstnance uhradit plnou výši takto vzniklé škody, tj. výši schodku, nebo cenu ztraceného předmětu.

Na rozdíl od škody způsobené úmyslně však zaměstnavatel nemůže v souvislosti s náhradou schodku nebo ceny ztracené věci požadovat na zaměstnanci ušlý zisk (jinou škodu).

9. Všechny otázky spojené s odpovědností za škodu a zejména pak výši vzniklé škody projednává zaměstnavatel. Zaměstnavatel je také oprávněným subjektem pro určení výše náhrady škody, která bude po zaměstnanci požadována.

Odpovídá-li za škodu statutární orgán zaměstnavatele nebo jeho zástupce, nebo jeden nebo druhý společně s podřízenými zaměstnanci, je k určení výše náhrady škody oprávněn zaměstnavateli nadřízený orgán.

Zaměstnavatel má též **povinnost projednat výši škody s odpovědným zaměstnancem a oznámit mu výši na něm požadované škody zpravidla do jednoho měsíce ode dne, kdy škoda vznikla a kdy se zaměstnavatel dozvěděl, kdo za ni odpovídá**. Nesplnění této povinnosti není sice nijak sankcionováno (jde v podstatě o ustanovení „pořádkové“ povahy), ale v praxi by jistě bylo vhodné se tímto ustanovením řídit, neboť jednak vede zaměstnavatele k rychlému postupu při vyšetření škodní události, a jedna dává šanci předejít případným soudním sporům a věc vyřešit smírně v rámci zaměstnavatele.

Dojde-li při takovém projednání k uznání škody zaměstnancem, může být uzavřena dohoda o náhradě škody. Dohoda musí obsahovat i způsob úhrady. Platnost této dohody je podmíněna její písemnou formou. Dohodu je zaměstnavatel povinen projednat i s příslušným odborovým orgánem, působícím u něho. Tato podmínky platí samozřejmě pouze pro případy, kdy takový odborový orgán je zřízen. Není-li, povinnost projednat obsah dohody na jiný subjekt nepřechází a zaměstnavatel tedy v takovém případě tuto povinnost nemá.

Projednávat není třeba dohody, jsou-li uzavřeny ohledně škody nepřesahující 1000,- Kč.

Zatímco nedodržení písemné formy dohody je podle výslovného ustanovení ZPr důvodem její neplatnosti, s porušením povinnosti projednat dohodu s odborovým orgánem ZPr s takovým důsledkem nespojuje. Platná tedy bude i písemná dohoda, která s odborovým orgánem působícím u zaměstnavatele projednána nebude.

Dohodu není třeba uzavírat, dojde-li sice k dohodě, ale zaměstnanec již uznanou výši škody zaměstnavateli uhradil.

3. 6. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu ↑

3. 6. 1. Obecná odpovědnost zaměstnavatele ↑

1. Stejně tak jako v případě odpovědnosti za škodu, za kterou odpovídá zaměstnanec, i v opačném případě odpovědnosti za škodu, kterou nese zaměstnavatel vůči zaměstnanci, rozlišuje právní úprava odpovědnost obecnou a případy odpovědnosti zvláštní.

I pro případy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu platí pravidlo, že **podle ustanovení o obecné odpovědnosti je třeba posuzovat všechny případy odpovědnosti za vzniklou škodu, které nelze podřadit pod úpravu jednotlivých typů odpovědnosti zvláštní**.

Stejně tak platí, že odpovědnost za škodu lze posuzovat podle zákoníku práce pouze tehdy, jde-li o případy, které nastávají za podmínek v zákoníku práce stanovených, tedy v rovině pracovněprávních vztahů. Vznikla-li by sice škoda, ale za podmínek jiných než zákoníkem práce stanovených, je třeba škodní událost posuzovat i z hlediska, zda nejsou naplněny podmínky pro odpovědnost podle občanského zákoníku.

Každou událost, jejímž důsledkem je majetková újma na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, je proto třeba vždy nejdříve posoudit z hlediska, zda lze, či nelze na konkrétní případ aplikovat pracovněprávní předpisy, tedy zda k řešení této události bude aplikován zákoník práce nebo občanský zákoník, a poté z hlediska, zda se jedná o některý z případů zvláštní odpovědnosti podle zákoníku práce, nebo o případ, který je třeba řešit podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu.

2. Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která je způsobena zaměstnanci, nastává tehdy

- a. jestliže škoda zaměstnanci vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s takovou činností, v důsledku porušení právních povinností zaměstnavatelem nebo v důsledku úmyslného jednání proti dobrým mravům,
- b. jestliže byla zaměstnanci způsobena škoda zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jednali jeho jménem. V tomto případě je nezbytnou podmínkou okolnost, že tito jiní zaměstnanci porušili právní povinnosti v rámci plnění úkolů zaměstnavatele,
- c. jestliže jsou současně splněny všechny ostatní, obecně platné podmínky pro vznik odpovědnosti za škodu, tj. vznik škody (určení její výše v penězích) a příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vznikem škody.

3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je odpovědností objektivní, za výsledek. Při posuzování tohoto typu odpovědnosti za škodu není proto třeba zkoumat, zda zaměstnavatel, nebo jeho zaměstnanci porušili jednáním, které vedlo ke vzniku škody na straně jiného zaměstnance, právní povinnosti zaviněně, tedy, zda na straně škůdce lze prokázat některou z forem zavinění (přímý či nepřímý úmysl, nebo vědomou nebo nevědomou nedbalost).

Zaměstnavatel se nemůže odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci zprostit.

Jeho odpovědnost může být pouze omezena v případě, prokáže-li se, že škoda vznikla také v důsledku jednání poškozeného zaměstnance. V takovém případě jsou zaměstnavatel a zaměstnanec za vzniklou škodu odpovědni v míře, která odpovídá tomu, jaký podíl na vzniku škody je spojen s jednáním poškozeného, a jaký s jednáním škůdce.

4. Je-li škoda způsobena zaměstnavatelem zaměstnanci při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je nerozhodné, zda se tak stalo v důsledku protiprávního jednání jiného zaměstnance zaměstnavatele, nebo osoby, která zaměstnancem zaměstnavatele není, resp. která není k zaměstnavateli v pracovněprávním vztahu, nebo k němu nemá právní vztah žádný, nebo osoby, která je zaměstnancem jiného zaměstnavatele apod.

Rozhodující je v těchto případech, tj. v případech, kdy škoda zaměstnanci vznikne při jeho plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním, okolnost, jakou činnost (jaké úkoly) v době vzniku škody zaměstnanec konal.

Z platné právní úpravy vyplývá, že k odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnanci není vždy podmínkou, aby škoda vznikla za situace, kdy poškozený zaměstnanec plní pracovní úkoly, nebo činí úkony, které jsou s plněním pracovních úkolů v přímé souvislosti. **Jde-li totiž o případ odpovědnosti za škodu, která vznikla jednáním jiných zaměstnanců jménem zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů, nese zaměstnavatel odpovědnost i tehdy, jestliže postižený zaměstnanec v době vzniku škody pracovní úkoly neplnil, ani nevykonával činnost, která je s jejich plněním v přímé souvislosti. Aby tomu tak bylo, musí však být splněna jiná, zvláštní podmínka, totiž aby šlo o jednání v rámci plnění úkolů zaměstnavatele a jeho jménem.** Ta se vztahuje v těchto případech pouze k jednání těch, jejichž jednání je původcem vzniklé škody způsobené jinému zaměstnanci. Je přitom nerozhodné, zda za uvedených okolností ti, kdo škodu způsobili svým jednáním, porušili právní povinnosti zaviněně či nikoliv.

Jestliže by jednání těch, kteří škodu způsobili, nebylo jednáním jménem zaměstnavatele a v rámci plnění jeho úkolů, a současně by ani jednání zaměstnance, při němž došlo ke škodní události, nebylo plněním pracovních úkolů, ani by nebylo v přímé souvislosti s tímto plněním, nešlo by o případ odpovědnosti za škodu podle zákoníku práce, ale o odpovědnost podle občanského zákoníku.

Pro správné posouzení konkrétního případu je proto třeba vždy přesně rozlišovat mezi podmínkou vážící se k poškozenému zaměstnanci, podle níž je třeba, aby škoda na straně zaměstnance vznikla při plnění pracovních úkolů tímto zaměstnancem, nebo při jím prováděných úkonech (činnostech), které jsou s plněním pracovních úkolů v přímé souvislosti, a podmínkou spojenou s jednáním škůdců, podle níž je třeba, aby jednání těch, kteří škodu zaměstnanci způsobili, bylo jednáním v rámci plnění úkolů zaměstnavatele a současně bylo prováděno jeho jménem. Na přesném posouzení těchto, ale samozřejmě i všech dalších, okolností je závislé správné řešení každého případu, v první řadě však zejména posouzení toho, podle jakých předpisů, zda pracovněprávních či občanskoprávních, je třeba při řešení náhrady škody postupovat.



Posouzení, zda jde či nejde o jednání jménem zaměstnavatele, vychází z toho, zda konkrétní osoby jsou či nejsou oprávněny jménem zaměstnavatele jednat podle v době škodní události platné právní úpravy. V současné době je proto třeba zkoumat, zda osoba, jejímž jednáním vznikla zaměstnanci zaměstnavatele škoda je zaměstnancem oprávněným jednat jménem zaměstnavatele podle ustanovení § 11 ZPr. Podle těchto ustanovení může jít o jednání statutárního zástupce zaměstnavatele nebo vedoucího organizační složky státu, jimi pověřených zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců organizačních útvarů podle platných organizačních předpisů.

Při posuzování okolnosti, je-li splněna podmínka, aby jednání bylo možno charakterizovat jako **jednání „v rámci plnění úkolů zaměstnavatele“** je třeba vycházet především z předmětu činnosti zaměstnavatele vyplývajícího ze zápisů do obchodního rejstříku, statutů, zřizovacích listin a podobných dokumentů, a dále pak z organizačních řádů a jiných organizačních předpisů, z nichž lze zjistit konkrétní kompetence jednotlivých organizačních útvarů, strukturu vedoucích funkcí a jejich pravomoci. Současně bude v některých případech třeba zkoumat i otázku platnosti úkonů, na jejichž základě došlo k pověření jiných zaměstnanců zastupováním vedoucích zaměstnanců.

5. Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci pouze za škodu, která by vznikla na dopravním prostředku zaměstnance, kterého zaměstnanec použil k plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, bez souhlasu zaměstnavatele.

Tato výjimka se však vztahuje pouze na odpovědnost za škodu vzniklou právě jen na bez souhlasu zaměstnavatele použitým dopravním prostředku, nikoliv pak již na škodu, která by případně vznikla, např. v případě autonehody, tomuto zaměstnanci na zdraví. Za škodu na zdraví by zaměstnavatel nesl odpovědnost.

Rozhodujícím pro řešení těchto případů je proto především správné posouzení toho, zda zaměstnanec v době vzniku škody plnil pracovní úkoly, nebo činil úkony s pracovními úkoly přímo související, a okolnost, zda soukromé vozidlo k těmto účelům použil se souhlasem zaměstnavatele či nikoliv.

I v případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu se především hradí škoda skutečná ve formě finanční náhrady. Škůdce má možnost nahradit škodu také uvedením v předešlý stav, je-li to ovšem možné.

Náhrada jiné škody připadá v úvahu pouze tehdy, jde-li o škodu způsobenou úmyslně.

Vznikne-li zaměstnanci jiná škoda na zdraví, která však není důsledkem pracovního úrazu ani nemoci z povolání, postupuje se při náhradě podle zvláštních ustanovení o škodě v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Výjimkou je pouze případ, kdy zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře. V těchto případech se pozůstalým neposkytuje jednorázové odškodnění.

Stejně tak jako v ostatních případech náhrady škody se při určení její výše vychází z ceny věcí v době jejich poškození.

6. V případech, kdy zaměstnavatel nahradí, v důsledku své výše zmíněné objektivní odpovědnosti zaměstnanci škodu, ač ji nezpůsobil, přiznává mu zákon právo uplatňovat proti skutečnému „viníkovi“ vzniku škody regresní nárok. Hojit se zaměstnavatel může na tom, kdo za škodu odpovídá podle občanského zákoníku v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti, tedy v rozsahu odpovědnosti podle občanského zákoníku.

Jde např. o případy, kdy zaměstnanec vyslaný na pracovní cestu utrpí v místě výkonu práce úraz, nebo je mu způsobena škoda jiné povahy, za kterou odpovídá od zaměstnavatele odlišná právnícká nebo fyzická osoba. Zaměstnavatel, který s titulu své objektivní odpovědnosti za škodu vůči svému zaměstnanci (škoda vzniklá zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním) se může domáhat náhrady vyplacených částek na tom, kdo by podle občanského zákoníku jinak, kdyby zaměstnanec neuplatnil náhradu škody vůči svému zaměstnavateli, za tuto škodu odpovídal.

O tom, zda zaměstnanec uplatní náhradu škody vůči svému zaměstnavateli podle zákoníku práce, nebo přímo proti škůdci podle občanského zákoníku (samozřejmě za podmínky, že se na případ náhrady škody občanský zákoník vztahuje), je na uvážení zaměstnance.

Také v případě, uhradí-li zaměstnavatel náhradu škody způsobenou nemocí z povolání, má nárok na náhradu a to od všech předchozích zaměstnavatelů poškozeného zaměstnance, u nichž pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Podíl, který z celkové vyplacené náhrady škody může zaměstnavatel, který náhradu škody poskytl, uplatňovat na předcházejících zaměstnavatelích se stanoví podle doby trvání výkonu práce postiženým zaměstnancem u těchto jednotlivých zaměstnavatelů.

3. 6. 2. Odpovědnost na odložených věcech ↑

Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele se vztahuje k věcem, které zaměstnanec odložil u zaměstnavatele v rámci plnění svým pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním.

Podmínkou toho, aby zaměstnavatel byl za škodu na takových věcech odpovědný je, aby věci patřící zaměstnanci byly jím odloženy na místě k tomuto účelu zaměstnavatelem určené, nebo, není-li takové místo (místa) určeno, na místě kam se věci určitého druhu obvykle ukládají. Neurčil-li proto zaměstnavatel např. k ukládání oděvu, v němž zaměstnanec přijde do práce, šatnu, je nepochybně obvyklým místem např. šatní skříň nebo věšák umístěný v místě, kam si zaměstnanci běžně (obvykle) oděv odkládají apod.



Za věci, které zaměstnanci obvykle do zaměstnání nosí, nese v případě jejich poškození nebo ztráty zaměstnavatel v plné prokázané výši.

Jde-li však o jiné věci, tedy věci, které se do zaměstnání obvykle nenosí, jako jsou např. větší částky peněz, klenoty a jiné cenné věci, odpovídá zaměstnavatel za škodu na těchto věcech vzniklou pouze do výše 10 000,- Kč. Bez omezení by zaměstnavatel byl povinen škodu uhradit pouze tehdy, bylo-li by zjištěno, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele, nebo došlo-li by ke škodě přesto, že tyto věci převzal zaměstnavatel do zvláštní úschovy.

Povinnost zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů zaměstnanců, vyplývá pro zaměstnavatele přímo z ustanovení § 226 ZPr. Podle tohoto ustanovení již zaměstnavatel, na rozdíl od úpravy platné do 31. 12. 2006 neodpovídá za dopravní prostředky s výjimkou osobních automobilů, které slouží zaměstnancům běžně k dopravě do práce.

Další podmínkou vzniku nároku na náhradu škody ve výše uvedeném rozsahu je, aby zaměstnanec, kterému škoda na odložených věcech vznikne, uvědomil o této skutečnosti zaměstnavatele bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se vzniku škody dozvěděl. Neučiní-li tak zaměstnanec, jeho nárok na náhradu škody zaniká.

Zaměstnavatelé by proto měli dbát o to, aby zaměstnanci byli řádně poučeni o místech, která jsou určena k odkládání běžných věcí, dokladů, běžné výše finančních částek apod., i o tom, kam a jakým způsobem je třeba ukládat věci, které se obvykle do zaměstnání nenosí. Způsob ukládání věcí též např. vhodné stanovit v pracovním řádu.

Prokazovat vznik škody i splnění podmínek pro její náhradu, tedy uložení věcí podle jejich povahy na místech k tomu určených, do zvláštní úschovy, nebo k jejich odkládání obvyklých je povinen zaměstnanec. Unese-li toto důkazní břemeno, odpovídá zaměstnavatel za škodu i tehdy, jestliže na jeho straně nedošlo k porušení žádného předpisu, ať již právního nebo vnitřního, např. pracovního řádu.

3. 7. Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocích z povolání



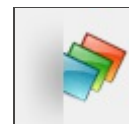
Zabezpečení zaměstnanců při pracovních úrazech a nemocech z povolání upraví do budoucna zvláštní právní předpis.

Do nabytí jeho účinnosti se řídí náhrada škody v těchto případech dosavadní právní úpravou a přechodnými ustanoveními § 365 – 394 ZPr.

V ustanovení uvedeným zvláštním právním předpisem je zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2017 (zákon č. 182/2014 Sb.). Náhrada škody na zdraví se proto bude, nedojde-li ke změně právní úpravy, řídit přechodnými ustanoveními § 365 až 394 až do konce roku 2016.

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů, byla zrušena s účinností od 1. 1. 2014 novým občanským zákoníkem. Výše náhrady škody vzniklé počínaje dnem 1. 1. 2014 se řídí ustanoveními § 2956 a násl. občanského zákoníku.

Kapitola shrnuje širokou úpravu náhrady škody v pracovněprávních vztazích. Zaměřuje se především na rozlišení odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele a na rozlišení odpovědnosti obecné a zvláštní.



Připomínají se i povinnosti spojené s prevenční povinností.

Pozornost je věnována jednotlivým podmínkám vzniku škody, určení její výše a způsobu a rozsahu reparaace.



1. Jaký je rozdíl mezi odpovědností za škodu zaměstnance a zaměstnavatele?
2. Jaké podmínky musí být splněny, aby vznikla odpovědnost zaměstnance za škodu podle zákoníku práce.
3. Kdy odpovídá zaměstnanec za jím způsobenou škodu podle zákoníku práce?
4. Uveďte příklady zvláštní odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem?
5. Při jaké výši ceny svěřeného předmětu musí být uzavřena zvláštní smlouva?
6. Co znamená pojem „objektivní odpovědnost“?
7. V jakých případech odpovídá za škodu zaměstnavatel zaměstnanci?
8. Jaký je maximální limit výše náhrady škody, kterou lze na zaměstnanci požadovat, a ve kterých případech tento limit neplatí?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

4. Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů (JUDR. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Kapitola je důležitá zejména pro schopnost správně posoudit případné porušení povinností zaměstnancem a možností učinit vůči zaměstnanci úkony směřující ke skončení pracovního poměru.



Důležité je i rozlišení povinností běžných zaměstnanců a zaměstnanců vedoucích a zaměstnanců u různých zaměstnavatelů.

Seznámením se s touto kapitolou umožní i správně posuzovat případy další výdělečné činnosti zaměstnanců a jejich podnikatelských aktivit.

Ustanovení § 301 až 304 navazují na základní úpravu povinností vyplývajících z pracovního poměru obsaženou v ustanovení § 38 ZPr.



Zákoník práce ukládá zaměstnancům dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen „pracovní kázeň“).

Pracovní kázeň, resp. její dodržování, lze tedy charakterizovat jako řádné plnění povinností vyplývajících pro zaměstnance a vedoucího zaměstnance z uzavřeného a existujícího pracovníprávního vztahu podle platných pracovníprávních předpisů, a z řádně a v souladu s platnými právními předpisy vydaných pokynů vedoucích zaměstnanců v rámci výkonu práce v pracovníprávním vztahu nebo v souvislosti s ním.

Obdobou tohoto institutu je **kázeň služební**. Její dodržování vyplývá ze zvláštních právních a vnitřních předpisů a pokynů (rozkazů) nadřízených služebních funkcionářů, upravujících např. služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů upravených v zákonu č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a do budoucna též státních zaměstnanců podle zákona č. 218/2002 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zvláštní úprava pracovní kázně platí též pro **soudce** podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů, a pro **státní zástupce** podle zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

Přesto, že ZPr upravuje pracovní kázeň ve zvláštních ustanoveních § 301 až 304, nejde, vzhledem k tomu, co bylo v úvodu k pracovní kázni řečeno, o ustanovení jediná. Mezi obecná ustanovení o pracovní kázni je třeba zařadit minimálně i ustanovení § 38 ZPr. Při posuzování konkrétních případů porušování pracovní kázně je současně třeba vycházet vždy z kombinace těchto obecných ustanovení, s ustanoveními upravujícími konkrétní, dílčí, povinnosti zaměstnanců.

Z výše uvedených obecných ustanovení, týkajících se základních povinností spojených s výkonem práce zaměstnance v pracovněprávních vztazích, vyplývá především povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, o odměňování za práci, o jiná peněžitá plnění s výkon práce související, o odbornou přípravu, a o příležitosti dosáhnout funkčního a jiného postupu v zaměstnání. Princip rovného zacházení se zaměstnanci je třeba vždy chápat jednak v obecné rovině, jako zajištění rovnosti práv a povinností a jejich realizace, a jednak ve vazbě k výkonu konkrétní srovnatelné práce zaměstnanci ve srovnatelném postavení, zejména pokud jde např. o dosaženou kvalifikaci a schopnosti. Jde v podstatě o rovnost podmínek, za nichž jsou v konkrétním pracovněprávním vztahu u konkrétního zaměstnavatele, práva a povinnosti realizovány.

Vedle obecného principu rovného zacházení se zaměstnanci, je v platné právní úpravě samostatně zdůrazněna povinnost rovného zacházení s muži a ženami, včetně promítnutí tohoto principu do oblasti odměňování zaměstnanců a zejména obecný princip zákazu diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách, nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdružení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, a to včetně tzv. diskriminace nepřímé. Nepřímou diskriminací se přitom rozumí jednání, které je diskriminační nikoliv samo o sobě, resp., které samo o sobě znaky diskriminace nevykazuje, ale které zaměstnance diskriminuje až ve svých důsledcích. Zakázáno je též takové jednání směřující k výkonu práv a povinností vyplývajících z konkrétního pracovněprávního vztahu, jehož cílem je zneužívání práv a povinností s pracovněprávním vztahem spojených k újmě druhého účastníka pracovněprávního vztahu, nebo které některého z účastníků pracovněprávního vztahu ponižuje (ponižuje jeho lidskou důstojnost). Zaručeno je i plné právo na domáhání se práv a nároků vyplývajících z pracovněprávního vztahu, včetně práv a povinností vyplývajících z povinnosti zajistit rovné zacházení s muži a ženami. Za takové jednání nesmí být zaměstnanec žádným způsobem postihován nebo znevýhodňován.

Zaměstnavatel (příslušný vedoucí zaměstnanec) je dále, kromě výše uvedených obecných povinností, povinen podle ustanovení § 38 ZPr ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet mu podmínky pro možnost úspěšného plnění pracovních úkolů, a dodržovat všechny ostatní podmínky stanovené právními předpisy, vnitřními předpisy a vyplývající ze smluv.

Zaměstnanec je na druhé straně povinen vykonávat práci řádně, osobně, a podle pokynů zaměstnavatele, v rozsahu podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, práci vykonávat ve stanovené pracovní době, a dodržovat pracovní kázeň.

Z uvedeného vyplývá především zásadní význam druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, jako jedné z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance jsou totiž omezeny rozsahem povinností vykonávat práci právě jen podle tohoto ujednání. Požadoval-li by zaměstnavatel např. na zaměstnanci výkon práce nad tento rámec, nebyl by zaměstnanec povinen takové práce konat, aniž by se vystavoval nebezpečí možnosti postihu za toto jednání. Odmítnutí vykonat práci, která není sjednána v pracovní smlouvě jako druh práce, není proto porušením pracovní kázně. Zaměstnavatel se současně výkonu takové práce na zaměstnanci žádným způsobem nemůže úspěšně domáhat.

Mezi základní povinnosti spojené s pracovním poměrem patří i povinnost zaměstnavatele seznámit řádně zaměstnance při nástupu do práce s platným pracovním řádem, se všemi platnými předpisy, upravujícími bezpečnost a ochranu zdraví při práci, s kolektivní smlouvou, je-li uzavřena, a s platnými vnitřními předpisy a informovat zaměstnance o dalších okolnostech spojených s pracovním poměrem stanovenou formou (§ 37 ZPr).

Kromě uvedených obecných, základních povinností, spojených s pracovním poměrem ke konkrétnímu zaměstnavateli, stanovuje ZPr ve svých ustanoveních § 301 až 304 zaměstnancům a vedoucím zaměstnancům ještě povinnosti konkrétněji.

Výčet povinností zaměstnance, uvedený v ustanovení § 301 ZPr, je výčtem taxativním. Zaměstnanec je především povinen **pracovat řádně, svědomitě a podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydaných v souladu s platnými právními předpisy, a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci.** Okolnost, zda se zaměstnanec nedopustil porušení pracovní kázně tím, že nepracuje řádně je proto třeba zkoumat, stejně jako v každém případě, vždy vzhledem k okolnostem konkrétního případu. Zatímco u některého zaměstnance může konkrétní způsob výkonu práce porušení pracovní kázně naplnit, u jiného tomu tak být, např. vzhledem k jeho zcela odlišným schopnostem, znalostem apod., nemusí.



Také ne každé odmítnutí splnit pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance musí být porušením pracovní kázně. Vydá-li příslušný vedoucí zaměstnanec pokyn, který je v rozporu s platnými právními předpisy, není odmítnutí jeho splnění porušením pracovní kázně.

Zaměstnanec je dále povinen **vykonávat práci ve stanovené pracovní době a tuto dobu plně využívat, využívat příslušných výrobních prostředků určených k výkonu své práce, pracovní úkoly plnit kvalitně, hospodárně a včas.** V souvislosti s těmito úkoly je třeba připomenout zejména úpravu pracovní doby a jejího rozvržení (§ 78 a násl. ZPr), a zákonnou povinnost vést evidenci o průběhu pracovní doby (§ 96 ZPr).

Řádným plněním pracovních úkolů je též jejich plnění v potřebné kvalitě. Jsou-li proto úkoly sice plněny včas a hospodárně, ale nekvalitně, může být důsledkem takové situace konstatování nedodržování pracovní kázně. Povinnost plnit pracovní úkoly kvalitně je spojena i s oblastí odměňování za práci, zejména pak s řádným postupem při přiznávání nenárokových složek platu. Pro přiznání těchto náležitostí, zejména pak pro přiznání osobního příplatku, (osobního ohodnocení) proto v souladu s platnou právní úpravou obecně zpravidla nestačí plní-li zaměstnanec své pracovní úkoly kvalitně, neboť to je jeho zákonnou povinností, za níž mu náleží odpovídající platový tarif. Aby mohl být přiznán osobní příplatek, musí se jednat o vyšší než běžně požadovanou kvalitu plnění úkolů, nebo o kvalitní plnění úkolů většího rozsahu, než odpovídá běžným nárokům na výkon práce v pracovním poměru.

Další povinností zaměstnance, související bezprostředně s respektováním požadavku dodržovat pracovní kázeň, je povinnost **dodržovat právní předpisy vztahující se k práci svěřené pracovní smlouvou a pokyny vedoucích zaměstnanců, a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci, s nimiž byl zaměstnanec řádně seznámen.** ZPr rozlišuje v této souvislosti dvě skupiny předpisů. První skupinou jsou předpisy právní (obecně závazné). Tyto předpisy musí zaměstnanec dodržovat bez ohledu na to, zda s nimi byl, či nebyl seznámen. Druhou skupinu tvoří ostatní předpisy (např. vnitřní předpisy). U této skupiny předpisů je podmínkou toho, aby v jejich nedodržení mohlo být spatřováno za určitých okolností porušení pracovní kázně, prokázání, že zaměstnanec byl s těmito předpisy řádně seznámen. Nebude-li proto např. zaměstnanec, do jehož druhu práce náleží vyřizování platové agendy, dodržovat zákon o mzdě, právní předpis upravující minimální mzdu apod., půjde o možné porušování pracovní kázně. Nedodrží-li však vnitřní platový předpis, se kterým nebyl při nástupu do práce, ani později seznámen, o porušení pracovní kázně nepůjde. Podstatné je přitom vždy prokázání okolnosti, zda zaměstnanec byl, či nebyl s jinými než právními předpisy skutečně seznámen tak, jak to zaměstnavateli ukládá ustanovení § 301 písm. c) ZPr.

Zaměstnanec je též v rámci dodržování pracovní kázně povinen **řádně hospodařit se svěřenými prostředky nezbytnými k výkonu práce a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před vznikem jakékoliv škody, a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy svého zaměstnavatele.** Zaměstnanec je současně povinen počínat si tak, aby na majetku zaměstnavatele nedocházelo ke škodám ani k bezdůvodnému obohacení, a hrozí-li vznik škody, je povinen zaměstnance na tuto okolnost upozornit. Stejně tak je zaměstnanec povinen učinit neodkladné úkony k tomu, aby hrozící škodě zabránil, nebrání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo nevystavil-li by se takovým postupem sám váženému ohrožení, nebo neohrozil-li by tím osoby sobě blízké, nebo ostatní zaměstnance. Způsobil-li zaměstnanec porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi zaměstnavateli škodu, přichází, za splnění některých dalších podmínek, v úvahu jeho odpovědnost za škodu vůči zaměstnavateli. Za určitých okolností uvedených v ustanovení § 251 ZPr je odpovědnost zaměstnance za škodu spojena i s porušením povinnosti k jejímu odvrácení.

Závěr o porušení pracovní kázně zaměstnancem tím, že zaměstnanec jedná v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, lze učinit vždy pouze na základě celkového podrobného vyhodnocení konkrétní situace. Při zkoumání takových případů je především třeba prokázat, co jsou v konkrétním případě oprávněné zájmy zaměstnavatele, zda jednání zaměstnance je s těmito zájmy skutečně v rozporu, a zda takové jednání zaměstnance směřovalo k poškození těchto zájmů. Tato povinnost je pak blíže charakterizována pro okruh zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v ustanovení § 303 ZPr, tak, že tito zaměstnanci, kromě výše uvedené obecně formulované povinnosti, jsou povinni zdržet se jakéhokoliv jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem práce pro takového zaměstnavatele ve vlastní prospěch nebo ve prospěch někoho jiného.

Kromě výše uvedených obecných povinností jsou pro určitou skupinu zaměstnanců stanoveny ještě povinnosti zvláštní. Jde o zaměstnance organizačních složek státu a dalších institucí a orgánů uvedených v ustanovení § 303 odst. 1 ZPr.

Tito zaměstnanci jsou povinni jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu práce, a které nelze, vzhledem k jejich povaze, sdělovat jiným osobám, nebyli-li této povinnosti mlčenlivosti zproštěni, nebo nestanoví-li zvláštní zákon jinak, nepřijímat v souvislosti s výkonem práce dary nebo jakékoliv jiné výhody od jiných subjektů než je zaměstnavatel, nebo zvláštních právních předpisů a zdržet se výše uvedeného jednání, v němž by bylo možno spatřovat střet osobních a veřejných zájmů.

Tito zaměstnanci nesmějí být ani členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost podle obchodního zákoníku nebo dalších zvláštních předpisů. Výjimkou jsou pouze případy, kdy jsou tito zaměstnanci do uvedených orgánů podnikatelských subjektů vysláni přímo svým zaměstnavatelem, a současně za výkon těchto funkcí nepobírají od příslušného podnikatelského subjektu odměnu.

Samostatnou podnikatelskou činnost mohou tito zaměstnanci pak vykonávat pouze s předchozím písemným souhlasem svého zaměstnavatele. Tato podmínka neplatí pro výkon činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární, umělecké a pro výkon správy vlastního majetku.



Zvýšenému rozsahu povinností zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 301 odst. 1 ZPr odpovídá zvýšený platový tarif podle platových předpisů, konkrétně podle ustanovení § 5 odst. 3 NPl. Je třeba připomenout, že zvýšený platový tarif náleží za celkové zvýšení nároků na výkon práce zaměstnanců výše uvedených zaměstnavatelů, vyjádřený zvláštními povinnostmi uvedenými v ustanovení § 303 odst. 2 až 6 ZPr, tedy nikoliv pouze „za nepodnikání“. Okolnost, zda takový zaměstnanec uvedené povinnosti plní či nikoliv, nebo pouze částečně, nemá na jeho nárok na poskytování zvýšeného platového tarifu žádný vliv. Zaměstnanci proto zvýšený platový tarif náleží, i když vykonává vedle svého zaměstnání podnikatelskou činnost, a to bez ohledu na to, zda k jejímu výkonu získal či nezískal ZPr předepsaný předchozí písemný souhlas. Nedodržení těchto povinností, či omezení, je třeba vždy řešit výhradně prostředky přicházejícími v úvahu při porušení pracovní kázně, nikoliv bezprostředně v oblasti odměňování.

V souvislosti s výše uvedenými rozšířenými povinnostmi zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 303 odst. 2 ZPr je třeba též upozornit na **usnesení vlády ze dne 21. března 2001 č. 270, kterým byl schválen Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě**, který je, přes řadu výhrad, které lze mít k formulacím použitým v kodexu, přesto, že byly předmětem kritiky již v rámci připomínkového řízení k jeho původnímu návrhu, prvním pokusem obecně formulovat základní principy jednání a chování zaměstnanců ve veřejné správě. Kodex byl vydán jako jednotný pro ústřední orgány státní správy bez ohledu na to, zda v čele těchto úřadů stojí člen vlády nebo nikoliv a pro okresní úřady. Hejtmanům a primátorům měst je seznámení zaměstnanců s tímto kodexem a postup podle něho, nevydají-li si ovšem kodex vlastní v intencích kodexu schváleného, pouze doporučeno. Ministrovi vnitra bylo současně uloženo vydat tento kodex formou informativního materiálu pro veřejnost. Z dikce usnesení vlády a vlastního kodexu vyplývá, že kodex je závazný pouze pro správní úřady a okresní úřady a jejich zaměstnance. Pro subjekty, které nejsou zákonem určeny jako správní úřady nebo orgány státní správy podle dosavadní terminologie závazné nejsou. Kodex se proto např. nevztahuje na soudy, státní zastupitelství apod. Ve vztahu k obcím ukládá usnesení vlády přednostům okresních úřadů pouze povinnost seznámit jejich starosty s usnesením vlády. Kodex je doporučující. Jeho účelem „je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jež je oprávněna od zaměstnanců ve veřejné správě očekávat“.

Zaměstnanec je především povinen vykonávat funkci v souladu s právním řádem České republiky s vědomím, že jde o službu veřejnosti. Kodex požaduje profesionální přístup k plnění úkolů, soustavné prohlubování odbornosti, zachování pravidel obecné slušnosti, porozumění a ochoty s vyloučením všech předsudků k projednávaným věcem či osobám, s nimiž jedná. Korektní jednání se předpokládá i mezi zaměstnanci téhož úřadu a při spolupráci s úřady partnerskými. Důraz je kladen na objektivitu při rozhodování, vystříhání se jakékoliv možnosti střetu zájmů soukromých se zájmem veřejným, eliminaci byť i jen možnosti získání jakýchkoliv osobních výhod v souvislosti s výkonem své funkce, politickou nestrannost a na vyloučení jakékoliv činnosti, která by mohla narušit důvěru občanů v jeho schopnost nestranně vykonávat své povinnosti. Vylučuje se vyžadování a přijímání darů úsluh a jakýchkoliv dalších zvýhodnění, která by mohly, byť i jen zdánlivě, narušit profesionální přístup k plnění jeho povinností, nebo které by bylo možno považovat za odměnu za práci, jejíž výkon je jeho povinností vyplývající z pracovního (služebního) poměru. Zaměstnanec je dále povinen vyvarovat se jakéhokoliv jednání, které by mohlo ohrozit nebo snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti, i v soukromém životě nebo které by mohly vést ke vzniku možnosti jeho vydíratelnosti.

Závěr kodexu je věnován povinností při nakládání se získanými informacemi, se kterými je zaměstnanec povinen nakládat s potřebnou důvěrností a chránit je v míře odpovídající jejich charakteru, při současném plném respektování práv občanů na přístup k informacím, a povinností zaměstnance směřujícím k maximální efektivnosti a ekonomičnosti spravování a využívání finančních zdrojů a státního vlastnictví nebo majetku ve vlastnictví územních samosprávných celků, a k zabránění jakéhokoliv podvodného či korupčního jednání.

K povinností zaměstnanců obecně patří i **respektování podmínek možnosti výkonu jiné výdělečné činnosti vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovním poměru**. Omezení takové činnosti, odlišné od režimu souběžného výkonu činnosti podnikatelské, a případné důsledky nedodržení stanovených podmínek pro její výkon, se týká pouze činností shodných s předmětem činnosti zaměstnavatele zaměstnance, který takovou činnost hodlá vykonávat.

To, co bylo výše uvedeno k povinností zaměstnanců při výkonu jejich práce v pracovním poměru, platí bez výjimky pro všechny zaměstnance konkrétního zaměstnavatele, bez ohledu na to, zda jde o zaměstnance tzv. „řadové“, nebo o zaměstnance vedoucí ve smyslu ustanovení § 9 ZPr.

Rozdíl mezi postavením řadového a vedoucího zaměstnance v oblasti pracovní kázně spočívá v tom, že **výkon funkce vedoucího zaměstnance je navíc spojena s dalšími povinnostmi, které řadoví zaměstnanci nemají**.

Jde především o povinnost vedoucích zaměstnanců řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, pravidelně výkon jejich práce hodnotit, a to včetně jejich poměru k práci a k pracovnímu kolektivu. Tato povinnost je pro vedoucí zaměstnance povinností v podstatě permanentní.

Povinností vedoucího zaměstnance je dále co nejlépe organizovat a řídit práci podřízených tak, aby bylo zajištěno zvyšování produktivity práce a bylo dosaženo souladu se stanovenými technickými či jinými požadavky na výkon a výsledky konkrétní práce. Tato povinnost směřuje proto především k efektivitě, resp. ke způsobu výkonu řídicích kompetencí. Lze proto v této souvislosti uvažovat i o porušení pracovní kázně (povinností vedoucího zaměstnance) v případě, kdy sice práce zaměstnanců je řízena, avšak výsledky tohoto řízení nesměřují ku prospěchu zaměstnavatele, neboť výsledky řídicí práce (pracovní výstupy) nepřinášejí z důvodu nesprávného způsobu řízení zvýšení produktivity, nebo neodpovídají jiným potřebám na výstupy kladeným.

Mezi další povinnosti vedoucích zaměstnanců patří vytváření příznivých pracovních podmínek, zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajištění správného odměňování zaměstnanců, vytváření podmínek pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb, dodržování právních předpisů, dbát na dodržování pracovní kázně, a přijímat včasné a účinné opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Pokud jde o povinnost zajistit řádné odměňování zaměstnanců, je základem jejího plnění důsledné respektování platných platových předpisů, správné uplatňování nenárokových platových institutů v závislosti na výsledcích soustavného (pravidelného) hodnocení práce jednotlivých zaměstnanců, respektování odpovídajících relací mezi odměnou za práci a jejím charakterem, a podpora pracovní iniciativy a pracovního úsilí.

Zásadní povinností je pak plné a důsledné respektování platných právních a ostatních předpisů.

Pokud jde o vedoucí zaměstnance, lze z pohledu jejich odpovědnosti za porušování pracovní kázně uzavřít, že výše uvedený rozsah jejich povinností je dán souhrnem obecných povinností zaměstnanců a povinností pro ně zvláště upravených v ustanovení § 302 ZPr. O porušení pracovní kázně vedoucím zaměstnancem tedy nepůjde pouze v případě porušení některé ze zvláštních povinností pro tuto kategorii zaměstnanců stanovených, ale i tehdy, poruší-li vedoucí zaměstnanec některou z povinností, uložených zaměstnancům obecně.

Důsledky porušení pracovní kázně zaměstnanců podle ZPr lze řešit, vzhledem k tomu, že platné znění ZPr nemá v tomto směru žádnou zvláštní úpravu, v podstatě pouze v rámci úpravy skončení pracovního poměru.



Porušení pracovní kázně nelze, zejména v oblasti veřejných služeb a správy, bezprostředně řešit ani v oblasti platové, a to ani v rámci rozhodování o nenárokových náležitostech, neboť nárok na platové náležitosti je podmíněn zcela jinými okolnostmi, zejména pak charakterem druhu práce, a kvalitou a množstvím vykonávané práce.

Vzhledem k platné právní úpravě je, jako přímý a jediný důsledek porušení pracovní kázně, zcela vyloučena zejména změna platové třídy, neboť její určení závisí na druhu práce sjednaném v pracovní smlouvě, k jehož změně může dojít pouze dohodou u změny pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pokud jde o osobní příplatek, mohlo by, vzhledem k charakteristice tohoto institutu, porušování pracovní kázně být důvodem jeho změny pouze za předpokladu, že důsledkem porušování pracovní kázně je dlouhodobější pokles kvality a rozsahu zaměstnancem vykonávané práce oproti stavu, za kterého byl zaměstnanci osobní příplatek dříve přiznán. Důsledně vzato, nemělo by být případné porušení pracovní kázně spojováno automaticky ani s případným rozhodováním o poskytnutí mimořádné odměny, neboť i pro její přiznání jsou stanoveny podmínky směřující ke způsobu výkonu práce jako takové. Je proto třeba zdůraznit, že to, zda se porušení pracovní kázně může projevit v platové oblasti, či zda je takový důsledek vyloučen, musí být vždy předmětem pečlivého zkoumání především z hlediska znění platných platových předpisů, neboť přímá souvislost mezi porušení (porušování) pracovní kázně a změnou celkového způsobu výkonu práce zaměstnancem, není dána automaticky.

Kapitola shrnuje obecnou i zvláštní právní úpravu základních povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců.

Uvádí přehled těchto povinností a připomíná možné důsledky jejich porušování.

Podrobněji je zmíněn zákaz zaměstnanců vykonávat jinou výdělečnou činnost a podnikat v souběhu se zaměstnáním.

Je zmíněn i již dříve vydaný Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě.

1. Kde jsou upraveny obecné a zvláštní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců?
2. Jaké důsledky může mít porušení zákonem určených povinností?
3. Za jakých podmínek může zaměstnanec vykonávat vedle svého zaměstnání jinou výdělečnou činnost?
4. Jaké zvláštní povinnosti mají zaměstnanci uvedení v ustanovení § 303 odst. 1 ZPr?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)



5. Použití prováděcích právních předpisů (JUDR. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Ustanovení § 394 ZPr obsahuje seznam prováděcích právních předpisů, které je třeba aplikovat i po nabytí účinnosti „nového“ zákoníku práce, tj. od 1. 1.2007. Tyto právní předpisy je možno používat až do doby jejich nahrazení novými právními úpravami.



V připojeném znění ustanovení § 394 ZPr jsou vyznačeny dosud realizované změny právní úpravy s odkazem na nové právní předpisy, které právní předpisy uvedené v původním taxativním výčtu nahradily.

Ustanovení § 394 ZPr zní:

„§ 394

(1) Do doby vydání prováděcích právních předpisů k provedení § 104 odst. 6, § 105 odst. 7, § 123 odst. 6 písm. a), § 137 odst. 3, § 189 odst. 6, § 238 odst. 2 a § 246 odst. 2 a 4 se postupuje podle

a) nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,

b) nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,)*

*c) nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu,**)*

*d) nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 331/2003 Sb., nařízení vlády č. 398/2004 Sb. a nařízení vlády č. 213/2005 Sb.,***)*

e) nařízení vlády č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech, ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb.,

f) nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění nařízení vlády č. 183/1999 Sb., nařízení vlády č. 465/2001 Sb. a nařízení vlády č. 214/2003 Sb.,

g) vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

(2) Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění+) se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. "*****)

***) Zrušeno nařízením vlády č. 564/2006 Sb., ve znění nařízení vlády č.381/2010 Sb.**

*****) Zrušeno nařízením vlády č. 201/2010 Sb.**

*******) Zrušeno nařízením vlády č. 222/2010 Sb. a nařízením vlády č. 223/2010 Sb.**

*******) Vyhláška č. 440/2001 Sb. byla zrušena s účinností od 1. 1. 2014 novým občanským zákoníkem. Výše náhrady škody vzniklé počínaje dnem 1. 1. 2014 se řídí ustanoveními § 2956 a násl. občanského zákoníku.**

+) Zákon o o úrazovém pojištění nabyde, podle poslední novelizace provedené zákonem č. 182/2014 Sb., účinnosti dnem 1. 1. 2017, s výjimkou § 92 a 93, které nabyly účinnosti dnem 7. 6. 2006 a § 38 a 43, které nabydou účinnosti dnem 1. 1. 2020.

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

6. Průměrný výdělek (JUDR. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Náhrada platu za dobu překážek v práci, s nimiž je nárok na náhradu platu podle právních předpisů spojen, se poskytuje zpravidla ve výši průměrného výdělku, pokud případně zvláštní právní předpis nestanoví jinak (např. dříve platný zákon č. 189/1994 Sb., o vyšších soudních úřednících, ve znění pozdějších předpisů, stanovil, že po dobu studia vyšších soudních úředníků, která je dobou překážky v práci na straně zaměstnance, náleží náhrada platu ve výši jejich platu).

Průměrný výdělek je institutem, který je používán jednak jako částka, která náleží v některých případech namísto mzdy (platu) jako náhrada mzdy (platu) přímo ve výši vypočtené podle ustanovení § 351 a násl. ZPr a jednak slouží jako základ pro výpočet některých nároků, vznikajících v souvislosti s pracovněprávními vztahy zaměstnanců (např. odstupné), případně jako minimální nebo maximální hranice pro určení výše některých platových náležitostí (např. odměna za pracovní pohotovost).

Průměrným výdělkem je v zásadě průměrný výdělek hrubý. Pouze v případě, kdy zvláštní předpisy výslovně stanoví, že je třeba ke stanovení výše konkrétního nároku použít čistý průměrný výdělek, je možno tento čistý průměrný výdělek použít.

Průměrný výdělek se určuje z hrubé mzdy nebo platu (dále jen „mzda“) zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Za mzdu se považuje pro účely stanovení hrubé mzdy i odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hrubou mzdou jsou pouze ta peněžitá plnění, náležející za práci, která zákoník práce za mzdu označují. Do hrubé mzdy nelze proto zahrnovat náhrady cestovních výdajů, náhradu mzdy, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost, případně další plnění podle zvláštních předpisů.



Vykonával-li zaměstnanec práci v několika pracovních vztazích k jedinému zaměstnavateli, posuzuje se mzda poskytnutá za tyto práce pro účely určení hrubé mzdy vždy samostatně v každém pracovním vztahu a částky „jednotlivých mezd“ nelze pro tyto účely sčítat.

Rozhodným obdobím, za které se průměrný výdělek stanovuje, je kalendářní čtvrtletí, předcházející kalendářnímu čtvrtletí, pro které je průměrný výdělek stanovován pro účely uspokojení případných nároků zaměstnance.



Z tohoto obecného pravidla upravuje zákon o mzdě **dvě výjimky**:

- vznikne-li zaměstnání v průběhu kalendářního čtvrtletí. V takovém případě je **rozhodným obdobím doba od vzniku pracovního vztahu do konce kalendářního čtvrtletí, v němž pracovní vztah vznikl,**
- vznikne-li pracovní vztah v průběhu kalendářního čtvrtletí, ale do skončení tohoto kalendářního čtvrtletí zaměstnanec neodpracoval minimálně 21 dnů. V takovém případě se namísto průměrného výdělku **určuje výdělek pravděpodobný.** Pravděpodobným výdělkem je hrubá mzda, které by s ohledem na své pracovní zařazení a s přihlédnutím ke všem okolnostem zřejmě dosáhl.

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek nebo denní výdělek. Je-li třeba zjistit průměrný měsíční výdělek v návaznosti na konkrétní ustanovení pracovněprávních předpisů, musí být tento průměrný výdělek vypočten jako násobek průměrného hodinového výdělku a průměrného počtu hodin (dnů) připadajících v konkrétním kalendářním roce na jeden měsíc.



Výše průměrného výdělku je vždy minimálně shodná s výší minimální mzdy a to i v případě, kdy vypočtený skutečný průměrný výdělek je nižší. V takovém případě se průměrný výdělek zvýší na úroveň minimální mzdy. Totéž platí i při stanovování pravděpodobného výdělku. Z této minimální výše průměrného výdělku se vychází také ve všech případech průměrného výdělku žáků a studentů nebo občanů se změněnou pracovní schopností, kteří nejsou zaměstnání.

Pokud je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě **mzda nebo její část, která je poskytována za delší časové období než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely stanovení průměrného výdělku z této částky poměrná část, odpovídající kalendářnímu čtvrtletí, která se do průměrného výdělku zahrne a zbývající část mzdy se zahrne do průměrného výdělku v dalším rozhodném období.** Takto je třeba postupovat např. v případě dalších platů nebo poskytnutí odměn apod. Z takto vypočtené části mzdy poskytnuté za delší časové období se pro stanovení průměrného výdělku použije pouze její poměrná část, odpovídající v rozhodném období odpracované době. To platí i v případě, je-li za výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplacena odměna z dohody např. jednorázově po skončení a odevzdání práce.

