

ZÁVĚREM DVĚ UPOZORNĚNÍ

~~I když v některých případech není lhůta výslovně právními předpisy stanovena, je zaměstnavatel nepřímo časově „tlačen“ k vykonání povinnosti v určitém časovém limitu. Například, jak ze shora uvedené tabulky vyplývá, není stanovena lhůta pro objasnění příčin a okolností vzniku úrazu ani lhůta pro přijetí opatření proti opakování pracovních úrazů. Nicméně zaměstnavatel je povinen uvést příčiny a okolnosti vzniku úrazu a přijatá opatření proti zabránění opakování pracovních úrazů do záznamu o úrazu, který je povinen vyhotovit ve lhůtě nejpozději do 5 dnů, kdy se o úrazu dozvěděl.~~

~~Na závěr ještě připomínáme, že ani v případě, kdy nebyly splněny evidenční, objasňovací a ohlašovací povinnosti ohledně pracovního úrazu, to neznamena, že za pracovní úraz nese zaměstnavatel odpovědnost. Nedostatečná evidence, objasnění a neohlášení úrazu požadované právními předpisy však může způsobovat obtížnější prokazování existence pracovního úrazu a odpovědnosti zaměstnavatele za takový pracovní úraz na jedné straně a na druhé straně může být důvodem postihu za správní delikt či přestupek na úseku bezpečnosti práce (§ 17 odst. 1 písm. j) až o) a § 30 odst. 1 písm. j) až o) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).~~

6 + 1 TIP, JAK NA DOHODU O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI



Mgr. Michal VRAJÍK,
Randl Partners, člen Ius Laboris

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, které se přezdívá „dohoda o hmotné odpovědnosti“.¹⁾ Jaké hodnoty lze touto dohodou chránit a na co by si měl personalista pozor při jejím uzavírání, ale i při následném vymáhání náhrady škody? Právě na tyto, jakož i na jiné časté otázky dává odpověď tento článek.

PRÁVNÍ ZÁKLAD DOHODY

Úvodem je třeba alespoň krátce shrnout, jak se dohoda o hmotné odpovědnosti uzavírá a jak funguje.²⁾ **Dohoda o hmotné odpovědnosti musí být uzavřena písemně. Může být sjednána jen se zaměstnancem, který již dosáhl věku 18 let.** Odpovědnost zaměstnance,

¹⁾ Jde o zkratku, kterou používal starý zákoník práce č. 65/1965 Sb. Tato zkratka je nicméně používána dodnes a drží se jí pro její jednoduchost a srozumitelnost i tento článek.

²⁾ Srov. též VRAJÍK, M. in HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK M. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 137–138.

který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, je přísnější než obecná odpovědnost za škodu, a to ve dvou směrech:

- Obecná odpovědnost zaměstnance je omezená. V případě, že zaměstnanec způsobí škodu z nedbalosti a nejedná v opilosti nebo po zneužití jiné návykové látky, odpovídá jen do výše 4,5násobku svého průměrného měsíčního výdělku. **U dohody o hmotné odpovědnosti tento limit odpadá a zaměstnanec odpovídá za vzniklý schodek v plné výši.**
- U obecné odpovědnosti musí zaměstnavatel ve sporu prokazovat všechny rysy odpovědnosti, včetně zavinění. **Pokud ale zaměstnanec požaduje nahradit schodek od zaměstnance na základě dohody o hmotné odpovědnosti, pak se zavinění předpokládá** a karta se obrací – zaměstnanec musí, aby se ve sporu ubránil, prokázat, že škodu nezavinil.

Dohoda o hmotné odpovědnosti tak zvýhodňuje zaměstnavatele, zlepšuje jeho právní postavení a usnadňuje mu pozici v případném soudním sporu. Pro zaměstnance hmotná odpovědnost nijak přínosná není, a lze tak očekávat, že zaměstnanec uzavření dohody nebude nakloněn.

PRAKTICKÉ TIPY K UZAVÍRÁNÍ DOHOD O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI A VYMÁHÁNÍ ZÁVAZKŮ Z NICH

TIP 1

Zboží ve skladu ano, auto ne, aneb co lze zaměstnanci na dohodu svěřit?

Pamatujte, že na dohodu o hmotné odpovědnosti nemůžete zaměstnanci svěřit cokoliv. Podle zákoníku práce musí jít o **hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu**. Zákoník práce příkladmo vypočítává hotovost, ceniny, zboží či zásoby materiálu. Dalším důležitým rysem je, že **zaměstnanec musí mít možnost se svěřenými hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny**.

Rozhodně tak na dohodu o hmotné odpovědnosti nelze zaměstnanci svěřit například služební automobil, protože ten není předmětem oběhu či obratu, ani s ním zaměstnanec nemůže stále osobně disponovat.³⁾ Takto **svěřit už ale lze tankovací kartu, protože předmětem oběhu jsou peněžní prostředky na této kartě. Stejně tak lze svěřit různé poukázky, jako jsou například parkovací lístky, vstupenky do divadla apod.**, v jejichž případě má zaměstnanec následně předat zaměstnavateli vybrané peníze a neprodané (zbylé) poukázky. Typickým případem svěřených hodnot bývá rovněž hotovost v pokladně nebo zboží na skladě.

V praxi se však dohoda o hmotné odpovědnosti často uzavírá i ohledně zboží na prodejních, které je volně vystaveno na pultech. Taková dohoda je s velkou pravděpodobností neplatná, respektive na zboží nedopadá. Zboží vystavené na prodejně totiž je sice předmětem obratu, ale zaměstnanec nemá možnost s ním po celou dobu svěřením osobně disponovat. Důvodem je, že kdokoli může na prodejnu přijít a zboží si vzít, vyzkoušet apod. Výjimkou jsou prodejny, kde je zboží vystaveno v uzamykatelných skříňkách, od nichž má opět klíč jen dotyčný zaměstnanec (například klenotnictví či zlatnictví).

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec se sjednaným druhem práce prodavač pracuje ve volně přístupné prodejně s bižuterií. Mezi ním a zaměstnavatelem je sjednána dohoda o hmotné odpovědnosti, která nevypočítává jednotlivé svěřené hodnoty (protože to k platnosti dohody není třeba – podrobně viz tip 2).

³⁾ Například zaměstnanec přijede na schůzku ke klientovi, kde automobil zaparkuje, zamkne a následně z parkoviště odejde do kanceláři klienta. Odchodem z parkoviště přestává mít zaměstnanec automobil v osobní dispozici.

TIP 2 Musím všechny hodnoty vyjmenovat, aneb co by měla dohoda obsahovat?

Na dohodu o hmotné odpovědnosti nejsou zákoníkem práce kladeny zvláštní požadavky. **Dohoda musí být písemná a individuální. Nelze tedy sjednat hmotnou odpovědnost zaměstnanců například v kolektivní smlouvě.** Dohoda o hmotné odpovědnosti může být obsažena v pracovní smlouvě nebo může být uzavřena samostatně společně s pracovní smlouvou nebo později. Z praktického hlediska je lepší uzavřít dohodu ihned s pracovní smlouvou, protože (jak bylo uvedeno výše) zaměstnanec není k jejímu uzavření motivován a následně neuzavření dohody samo o sobě není důvodem ke skončení pracovního poměru, ledaže by bylo vzhledem ke konkrétní pozici možné dovodit, že dohoda o hmotné odpovědnosti představuje oprávněný požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce.⁴⁾

Dohoda o hmotné odpovědnosti nemůže existovat tam, kde neexistuje základní pracovněprávní vztah, tedy pracovní poměr nebo vztah z dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.⁵⁾

Důležité je, že **v dohodě není třeba uvádět hodnoty, které jsou či budou zaměstnanci svěřeny. Dohoda automaticky dopadne na všechny způsobilé hodnoty**, tj. takové, které jsou předmětem oběhu či obratu a zaměstnanec má možnost s nimi osobně disponovat. Stejně tak **není třeba uvádět ani pracoviště, na nichž bude zaměstnanec s hodnotami přicházet do styku**. Nic však nebrání tomu, aby byly tyto hodnoty a pracoviště v dohodě příkladmo uvedeny. Konkrétní hodnoty budou pravidelně uvedeny až v inventuře.

S ohledem na to, že velká část zaměstnanců nezná pravidla obsažená v zákoníku práce do detailu, lze doporučit v dohodě alespoň obecně podle zákona popsat, jaké má zaměstnanec povinnosti a kdy může od dohody odstoupit.

TIP 3 Hodně zaměstnanců – jeden cíl, aneb pracoviště se společnou odpovědností

Na řadě pracovišť, jako jsou například sklady, pracuje se svěřenými hodnotami více zaměstnanců, přičemž hodnoty nejsou svěřeny jednotlivým zaměstnancům individuálně, ale jako celek všem. V takovém případě je vhodné, aby byla dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřena se všemi zaměstnanci, kteří se svěřenými hodnotami zacházejí a aby byla sjednána jako společná hmotná odpovědnost. Zákoník práce hovoří o tzv. pracovištích se společnou odpovědností.

To neznamená, že by musel zaměstnavatel uzavřít ještě jednu „hromadnou“ dohodu se všemi zaměstnanci. **Stačí, pokud dohoda uzavíraná s jednotlivými zaměstnanci obsahuje ustanovení, podle něhož je zaměstnanec zařazen na pracoviště se společnou odpovědností a odpovídá tak za schodek společně s ostatními takto odpovědnými zaměstnanci.** V dohodě není třeba vymezovat jednotlivé společně odpovědné zaměstnance a není to ani praktické, protože se jejich okruh může měnit.⁶⁾

⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

⁵⁾ Viz NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 932.

⁶⁾ Viz též MARELOVÁ, L. Úskalí hmotné odpovědnosti zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2012, č. 3, s. 19.

Pro pracoviště se společnou odpovědností platí zvláštní pravidla, pokud jde o provádění inventarizace. Ta se totiž kromě standardních případů provádí ještě i při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a dále na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců rovněž při změně v jejich kolektivu nebo při odstoupení některého z nich od dohody.⁷⁾

Zvláštní pravidla platí i pro úhradu vzniklého schodku. **Schodek se mezi zaměstnance rozpočítává podle poměru jejich hrubých výdělků⁸⁾, přičemž hrubý výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává dvakrát. Každý zaměstnanec musí uhradit maximálně jednonásobek svého průměrného měsíčního výdělku. Neuhrazený zbytek schodku hradí již pouze vedoucí a jeho zástupce.** Pokud by se však ukázalo, že některý ze zaměstnanců schodek zavinil, odpovídá zvlášť podle míry svého zavinění.

Pozor je třeba dát na to, aby byl na pracovišti se společnou odpovědností jmenován vedoucí a jeho zástupce. Jinak totiž platí, že každý zaměstnanec je povinen uhradit maximálně výše uvedený jednonásobek svého průměrného měsíčního výdělku a celý zbytek schodku zůstane hmotnou odpovědností nepokrytý, protože na pracovišti není vedoucí a jeho zástupce, mezi které by se zbylý schodek rozdělil.

PŘÍKLAD 2

Na pracovišti se společnou odpovědností pracuje 5 zaměstnanců. Vedoucí a jeho zástupce mají hrubý výdělek 25 000 Kč, zbývající zaměstnanci 20 000 Kč (pro zjednodušení tyto částky považujeme i za jejich průměrný výdělek). Vznikne schodek ve výši 150 000 Kč. Schodek se bude nahrazovat následovně:

- Nejprve se vypočítá procentuální podíl každého zaměstnance na schodku pomocí jejich hrubých výdělků (hrubý výdělek vedoucího a zástupce se počítá dvojnásobně). Podíl vedoucího a jeho zástupce tak bude 31,25 % [$25\,000 \times 2 / (25\,000 \times 2 + 25\,000 \times 2 + 20\,000 + 20\,000 + 20\,000 \text{ Kč})$]. Podíl každého ze zbývajících zaměstnanců bude 12,5 % [$20\,000 / (25\,000 \times 2 + 25\,000 \times 2 + 20\,000 + 20\,000 + 20\,000 \text{ Kč})$].
- Následně se podle tohoto podílu vypočte výše schodku připadající na každého zaměstnance. U řadových zaměstnanců nesmí výše schodku přesáhnout jejich průměrný výdělek. Řadoví zaměstnanci tak uhradí 18 750 Kč každý. Tím bude uhrazeno celkem 56 250 Kč ($18\,750 \times 3$). Zbývající část schodku uhradí podle poměru svých dosažených výdělků (v našem případě tedy rovným dílem) vedoucí a jeho zástupce. Tito dva zaměstnanci tak uhradí 46 875 Kč každý [$(150\,000 - 56\,250) / 2$].

S pracovišti se společnou odpovědností se pojí ještě jeden problém, a to **pokud do styku se svěřenými hodnotami přichází i zaměstnanci bez uzavřené dohody o hmotné odpovědnosti. V takovém případě neodpovídají zaměstnanci s hmotnou odpovědností za celý schodek, ale za schodek poměrně snížený o podíl zaměstnanců, kteří hmotnou odpovědnost nemají.** Řešením je opravdu důsledné vyžadování, aby všichni zaměstnanci přicházející do styku s příslušnými hodnotami měli dohodu o hmotné odpovědnosti uzavřenou.

⁷⁾ Nepožádání o inventuru může mít přitom podstatné důsledky, protože pokud odcházející nebo nově zařazovaný zaměstnanec o inventuru nepožádá, odpovídá za případný schodek zjištěný při nejbližší inventarizaci, ačkoliv po část období již (případně ještě) na pracovišti nepracoval.

⁸⁾ Hrubým výdělkem není průměrný výdělek. Dosaženým hrubým výdělkem se rozumí výdělek dosažený za výkon práce. Nezapočítávají se tedy náhrady mzdy či platu, například za dovolenou nebo za dobu nemoci. Jde o to, aby zaměstnanci odpovídali podle poměru nikoliv toho, kolik peněz si za určité období vydělají, ale podle toho, kolik času strávili na pracovišti v době, kdy schodek vznikl. K tomu viz též NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 955.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti stejné jako v příkladu 2, pouze se na pracovišti navíc pravidelně pohybuje uklízečka, která dohodu o hmotné odpovědnosti uzavřenou nemá. Hrubý výdělek uklízečky činí 10 000 Kč. V takovém případě:

- Procentní podíl vedoucího a jeho zástupce bude 29,41 % [$25\,000 \times 2 / (25\,000 \times 2 + 25\,000 \times 2 + 20\,000 + 20\,000 + 20\,000 + 10\,000)$]. Procentní podíl zbývajících zaměstnanců s hmotnou odpovědností bude 11,76 % [$20\,000 / (25\,000 \times 2 + 25\,000 \times 2 + 20\,000 + 20\,000 + 20\,000 + 10\,000)$].
- Řadoví zaměstnanci uhradí 17 640 Kč každý. Vedoucí a jeho zástupce uhradí 44 115 Kč každý.
- Zbývající část schodku (5,9 %, 8 850 Kč) připadající na hrubý výdělek uklízečky se na základě hmotné odpovědnosti hradit nebude.

Na pracovištích se společnou odpovědností není vyloučeno ani sjednat individuální hmotnou odpovědnost (tj. nepostupovat podle pravidel výše), ale takový postup nelze doporučit, protože individuální odpovědnost by byl krytý pouze schodek na hodnotách svěřených konkrétnímu zaměstnanci. Hodnoty svěřené celému kolektivu (typicky v případě skladu to budou např. zásoby zboží) by takovými hodnotami pokryty nebyly, neboť s nimi zaměstnanec nemůže po celou dobu svěřeni osobně disponovat.⁹⁾

TIP 4 Má dát, dal, aneb inventura versus prosté porovnání hodnot

Zákoník práce vypočítává v § 254 řadu případů, kdy musí zaměstnavatel provést inventarizaci podle zákona o účetnictví. To však neznamená, že by bez provedení inventury byla dohoda o hmotné odpovědnosti k ničemu.

Judikatura Nejvyššího soudu se totiž ve shodě s odbornou literaturou¹⁰⁾ ustálila na tom, že „**Zjištění schodku ... je možné v některých jednoduchých případech rovněž porovnáním účetního stavu vyplývajícího z dokladu, jímž zaměstnanec převzal určité ,hodnoty svěřené k vyúčtování', na jedné straně a na straně druhé z dokladů (hotovosti, cenin, výdajových dokladů), jimiž zaměstnanec dokládá ,fyzický stav' v době vyúčtování.**“¹¹⁾

Jinými slovy, pokud zaměstnavatel zaměstnanci předá na základě dohody o hmotné odpovědnosti 10 vstupenek do divadla v hodnotě 1 000 Kč za každou a zaměstnanec vrátí zaměstnavateli 2 neprodané vstupenky a odevzdá 5 000 Kč vybrané hotovosti, pak není třeba nutně provádět inventuru k tomu, aby bylo zřejmé, že vznikl schodek v hodnotě 3 000 Kč. V každém případě je nicméně pro účely sporu vhodné, aby zaměstnavatel předával jednotlivé hodnoty zaměstnanci na písemné potvrzení a aby je od zaměstnance stejným způsobem přebíral. Není-li to možné, pak by předání a převzetí měli být alespoň přítomni svědci.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec – člen pořadatelské služby – převezme od zaměstnavatele před konáním sportovní akce blok s 500 vstupenkami, které má za úkol prodávat u brány za cenu 200 Kč. Celkem tak zaměstnanec převzal hodnoty ve výši 100 000 Kč. Zaměstnanec po konání akce vrátí zaměstnavateli 87 neprodaných vstupenek a vybranou hotovost ve výši 79 800 Kč. Zaměstnavatel, aniž by prováděl inventuru, prostým porovnáním zjistí, že schodek činí 2 800 Kč, neboť zaměstnanec převzal hodnoty ve výši 100 000 Kč (500×200) a odevzdal hodnoty ve výši 97 200 Kč ($87 \times 200 + 79\,800$).

⁹⁾ Shodně viz MARELOVÁ, L. Úskalí hmotné odpovědnosti zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2012, č. 3, s. 19.

¹⁰⁾ Viz NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 934.

¹¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 3574/2011. Komentář k tomuto rozsudku viz VRAJÍK, M. in HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 148–149.

TIP 5 Nechejte to v trezoru, aneb kdy odpovědnost zaměstnance končí

V praxi ne vždy zaměstnavatel od zaměstnance hodnoty přebírá „z ruky do ruky“. **Někdy pouze určí místo, kde má zaměstnanec hodnoty zanechat a kde si je zaměstnavatel později převezme (například trezor). Takový postup je možný a hmotná odpovědnost zaměstnance je zachována, ale zaměstnanec za svěřené hodnoty přestává odpovídat v momentě odevzdání hodnot na určené místo, pokud s nimi od této chvíle nemůže osobně disponovat.** V mezidobí, než si zaměstnavatel hodnoty převezme, jdou veškeré škody k tíži zaměstnavatele. Pokud tedy při vyzvednutí hodnot zaměstnavatel zjistí schodek a chce jej nahradit po zaměstnanci, musí prokázat, že zaměstnanec nesplnil svou povinnost složit hodnoty na určené místo, resp. že schodek existoval už v této době. Ke stejnému závěru dospěla i judikatura Nejvyššího soudu.¹²⁾

PŘÍKLAD 5

Okolnosti stejné jako v příkladu 4. Zaměstnanec má však od zaměstnavatele pokyn, aby neprodané vstupenky a vybranou hotovost nechal po skončení sportovního klání uzamčené ve skříňce v místnosti pokladny, kde je následně převezme bezpečnostní služba. Klíče od skříňky zaměstnanec v souladu s pokyny zaměstnavatele nechá na vrátnici stadionu. Bezpečnostní služba převezme skříňku z pokladny druhý den ráno a teprve tehdy zjistí schodek. Aby zaměstnanec za schodek odpovídal, musel by zaměstnavatel prokázat, že schodek existoval již v době uzamčení hodnot do skříňky v pokladně. Existence schodku v době vyzvednutí skříňky bezpečnostní službou není dostatečná.

TIP 6 Nezaplátí dobrovolně? Sebereme odměny, aneb jak (ne)postupovat, když zaměstnanec dluh neuzná

Pokud je zjištěn schodek, za který zaměstnanec odpovídá, mohou nastat v zásadě dva scénáře. V prvním případě zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci náhradu schodku, zaměstnanec souhlasí (včetně výše) a společně uzavřou dohodu o způsobu náhrady škody, v níž zaměstnanec svůj dluh uzná a případně se dohodne i na srážkách ze mzdy.

Ve druhém případě zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci náhradu schodku, ale zaměstnanec nesouhlasí (buď s výší, nebo zcela). V takovém případě se zaměstnavatel někdy uchylují k „záložním“ řešením a například odeberou zaměstnanci variabilní složku mzdy (osobní ohodnocení, třináctou mzdu apod.). Před takovým postupem je třeba důrazně varovat, protože zákoník práce výslovně zakazuje zaměstnavateli, aby zaměstnanci ukládal peněžní postihy v souvislosti s porušením povinností.¹³⁾

„Pokutování“ zaměstnance odebráním variabilní složky mzdy je tak zcela nepřijatelné a zaměstnavateli hrozí ze strany zaměstnance žaloba o vyplacení odebrané části mzdy (v krajním případě, pokud by byl nárok na výplatu variabilní složky mzdy nesporný, až okamžité zrušení pracovního poměru) **a případně i kontrola ze strany inspekce práce zaměřená na řádné vyplácení mezd.** Tím samozřejmě není dotčeno právo zaměstnavatele nepřiznat zaměstnanci variabilní složku mzdy tam, kde zaměstnanec skutečně nesplnil podmínky pro její přiznání. Zaměstnavatel však musí postupovat v souladu se zásadou rovného zacházení a se zásadou, že za stejnou práci náleží zaměstnancům stejná odměna.

¹²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 2536/2013. Komentář k tomuto rozsudku viz VRAJÍK M. Z aktuální judikatury: Prokazování schodku u dohody o hmotné odpovědnosti. *Mzdová účetní*, 2014, č. 10, s. 28.

¹³⁾ Viz § 346b odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení sice výslovně uvádí, že „to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá“, tím ovšem rozhodně není myšleno, že by zaměstnavatel tuto škodu mohl nahrazovat ukládáním pokut. Uvedenou větu je třeba vyložit tak, že zaměstnavatel může po zaměstnanci způsobem předvídaným zákoníkem práce požadovat náhradu vzniklé škody.

Správným postupem ve druhém popsaném scénáři je buď podání žaloby na náhradu škody proti zaměstnanci a domožení se svých práv soudní cestou, nebo případné započtení, pokud je pohledávka způsobilá k započtení podle pravidel v občanském zákoníku.¹⁴⁾

PŘÍKLAD 6

Zaměstnanec podle názoru zaměstnavatele odpovídá za schodek ve výši 10 000 Kč. Zaměstnanec s tímto nesouhlasí a odmítá se dohodnout na náhradě schodku. Zaměstnavatel proto zaměstnanci nepřiznává roční bonus, a to přestože zaměstnanec jinak dosáhl všech stanovených cílů a ostatním zaměstnancům bonus přiznán byl. Postup zaměstnavatele je zásadně v rozporu s pravidly obsaženými v zákoníku práce a zaměstnanec se soudní cestou může domoci výplaty bonusu. Zaměstnavateli dále hrozí sankce ze strany inspekce práce.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti stejné jako v příkladu 6, avšak s tím rozdílem, že zaměstnanec jako jediný z týmu nesplnil výkonnostní kritéria pro přiznání ročního bonusu. V takovém případě je nepřiznání bonusu v souladu s pravidly v zákoníku práce. Nepřiznání bonusu navíc nemá žádný vliv na povinnost zaměstnance k náhradě schodku; tato povinnost nadále trvá.

TIP NA ZÁVĚR Škoda v řádu milionů, aneb dohoda je na papíře, škoda v reálném světě

Závěrem ještě jeden zcela praktický tip. Pokud jsou zaměstnanci svěřovány významnější hodnoty, myslíte vždy na to, že na základě dohody o hmotné odpovědnosti získáte sice proti zaměstnanci v případě schodku exekuční titul, ale pokud zaměstnanec majetek k úhradě schodku nemá, tak se reálně náhrady škody nedomůžete. **V důležitých případech by tak měl zaměstnavatel vždy zvážit, zda se (vedle uzavření dohody o hmotné odpovědnosti) proti případné škodě též nepojistit.**

¹⁴⁾ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

~~VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU V OCHRANNÉ DOBĚ~~

Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ,
specialista na pracovněprávní vztahy a zaměstnávání

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, druhá strana s ním nemusí souhlasit a mnohdy také nejenže nesouhlasí, ale bývá jím překvapena. Mnozí zaměstnavatelé se tak při osobním předání výpovědi potýkají s problémem, že zaměstnanec odmítá podepsat

