



**ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍ
PRÁVU
ODBORY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ
PRACOVNÍ PRÁVO**

OBSAH:

- Odpovědnost za škodu;
- Odpovědnost za škodu v pracovním právu;
- Odbory a kolektivní vyjednávání;

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

**(ZJEDNODUŠENÝ EXKURZ DO OBČANSKÉHO
PRÁVA)**

ZÁKLADNÍ POJMY

- Škoda = újma na jmění (§ 2894 Občanského zákoníku)

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

- Členění:
 - Majetková (na předmětech => věcná/závazková práva)
 - Nemajetková (na reputaci => osobnostní práva)
- Vyžadováno zavinění, nestanoví-li OZ jinak.
- Nepřihlíží se k jednostranným prohlášením osob vylučujících odpovědnost za škodu.

PREVENCE

- Obecná zákonná povinnost chovat se tak, aby nikomu nedůvodně nevznikla škoda (zásada „neminem laedere“).
- Obecná zákonná povinnost zakročit – každá osoba, která vytvoří nebezpečnou situaci nebo nad ní udržuje kontrolu.
- Stejná povinnost – nebezpečí je možno snadno odvrátit při malém úsilí oproti hrozící újmě.
- Notifikační povinnost – kdo ví, že poruší své povinnosti, oznámí to bez zbytečného odkladu tomu, komu újma hrozí.

OKOLNOSTI VYLUČUJÍCÍ PROTIPRÁVNOST (1/2)

- Nutná obrana:

Kdo odvrací od sebe nebo od jiného bezprostředně hrozící nebo trvajícím protiprávní útok a způsobí přitom útočnickovi újmu, není povinen k její náhradě. To neplatí, je-li zjevné, že napadenému hrozí vzhledem k jeho poměrům újma jen nepatrná nebo je obrana zcela zjevně nepřiměřená, zejména vzhledem k závažnosti újmy útočníka způsobené odvracením útoku.

OKOLNOSTI VYLUČUJÍCÍ PROTIPRÁVNOST (2/2)

- Krajní nouze:

Kdo odvrací od sebe nebo od jiného přímo hrozící nebezpečí újmy, není povinen k náhradě újmy tím způsobené, nebylo-li za daných okolností možné odvrátit nebezpečí jinak nebo nezpůsobí-li následek zjevně stejně závažný nebo ještě závažnější než újma, která hrozila, ledaže by majetek i bez jednání v nouzi podlehl zkáze. To neplatí, vyvolal-li nebezpečí vlastní vinou sám jednající.

POVINNOST K NÁHRADĚ ŠKODY

Rozeznáváme vznik škoda na základě:

- porušení dobrých mravů
 - případy zvěle a šikany
- porušení zákona
 - případy zásahů do absolutních práv (např. vlastnické právo); domněnka nedbalosti
- porušení smluvně převzaté povinnosti
 - přísné podmínky vyvinění – pouze mimořádná nepředvídatelná a nepřekonatelná překážka vzniklá nezávisle na vůli škůdce. Nikoliv překážka vzniklá ze škůdcových osobních poměrů či až v době, kdy už byl škůdce v prodlení

ZPŮSOB A ROZSAH NÁHRADY

- Škoda se nahrazuje uvedením věci do původního stavu; není-li to možné nebo žádá-li to poškozený, tak v penězích.
- Nemajetková újma se odčiní přiměřeným zadostiučiněním – poskytnuto v penězích (není-li zajištěn jiný způsob).
- Hradí se škoda ve skutečné výši a ušlý zisk
(damnum emergens + lucrum cessans).
- Při vzniku dluhu => nárok, aby byl poškozený zproštěn.
- Snížení náhrady – soud má možnost korigovat.

DRUHY VZNIKU MOŽNÉ ŠKODY (1/2)

- Škoda způsobená tím, kdo nemůže posoudit následky svého jednání;
- Škoda způsobená osobou s nebezpečnými vlastnostmi;
- Škoda z provozní činnosti;
- Škoda způsobená zvláště nebezpečným provozem;
- Škoda na nemovité věci;
- Škoda z provozu dopravních prostředků;
- Škoda způsobená zvířetem;
- Škoda způsobená věcí;

DRUHY VZNIKU MOŽNÉ ŠKODY (2/2)

- Škoda způsobená vadou výrobku;
- Škoda na převzaté věci;
- Škoda na odložené věci;
- Škoda na vnesené věci;
- Škoda způsobená informací nebo radou.

**ODPOVĚDNOST ZA
ŠKODU
V PRACOVNÍM PRÁVU**

ZÁKLADNÍ POJMY

Zákoník práce rozlišuje:

- Náhradu majetkové újmy;
- Náhradu nemajetkové újmy.

Vznik újmy:

- Na straně zaměstnavatele;
- Na straně zaměstnance.

PREVENCE (1/2)

Na straně zaměstnavatele:

- zajištění přijatelných pracovních podmínek (nutno zabránit ohrožení zdraví / majetku zaměstnanců);
- jako benefit lze pracovní podmínky upůsobit pro zaměstnance příznivěji, než je minimální zákonný standard;
- zaměstnavateli svědčí kontrolní oprávnění => vnášené / odnášené předměty, prohlídky zaměstnanců (nutno dodržet ochranu osobnosti + prohlídka osobou stejného pohlaví).

PREVENENCE (2/2)

Na straně zaměstnance:

- předcházení vzniku majetkové a nemajetkové újmy i bezdůvodného obohacení;
- zaměstnanec má povinnost k odvrácení škody bezodkladně zakročit => výjimkou je, pokud by vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou osobu;
- Oznamovací povinnost zaměstnance – musí oznámit, pokud nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky.

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE (1/2)

Obecná povinnost nahradit škodu:

- Zaměstnanec je povinen nahradit škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění či v souvislosti s pracovním úkolem;
- Při spoluzavinění ze strany zaměstnavatele se povinnost k náhradě škody poměrně omezí;
- Zavinění se zásadně prokazuje, nestanoví-li Zákoník práce jinak (srov. § 252 a 255).

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE (2/2)

Nesplnění povinnosti odvrátit škodu:

- při porušení povinnosti zakročit proti vzniku újmy na straně zaměstnavatele, může požadovat účast zaměstnance v přiměřeném rozsahu, pokud ji nelze nahradit jinak;
- Zaměstnanec není povinen hradit škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví;
- Podmínka: tento stav sám nevyvolal a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem.

SCHODEK NA HODNOTÁCH K VYÚČTOVÁNÍ

Předpoklady:

- vztahuje se na: hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu;
- svěřeny zaměstnanci;
- nutná písemná forma + nelze uzavřít před plnoletostí;
- při omezení svéprávnosti nelze uzavřít zástupcem;
- možnost zprostit se: nemohl se svěřenými věcmi nakládat;
- neprokazuje se zavinění!

SCHODEK NA HODNOTÁCH K VYÚČTOVÁNÍ

Možnost dohodu o odpovědnosti ukončit:

- odstoupením => při převedení na jinou práci / přeložení;
- dále neuspokojivé pracovní podmínky (a zaměstnavatel neodstraní závady do 15 dnů od upozornění);
- při společné odpovědnosti více osob může odstoupit při změně vedení či zařazení jiných zaměstnanců;
- nutná písemná forma odstoupení (účinnost doručením);
- Jinak zaniká dnem skončení pracovního poměru, ledaže je uvedeno datum pozdější.

SCHODEK NA HODNOTÁCH K VYÚČTOVÁNÍ

Inventura:

- Situace definované Zákoníkem práce => vznik / zánik dohody, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci / pracoviště (právní jistota zaměstnance).
- Platí i pro společně zavázané zaměstnance.
- Jinak povinnost zaměstnance nahradit schodek mezi dvěma nejbližšími inventurami.

ZTRÁTA SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Předpoklady:

- Ztráta nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí;
- Písemné potvrzení (od 50 tis. Kč zákonná povinnost);
- Je-li uzavřena, tak nutná písemná smlouva + nelze uzavřít před plnoletostí;
- při omezení svéprávnosti nelze uzavřít zástupcem;
- možnost zprostit se: vznikla-li ztráta bez zavinění zaměstnance;

ZTRÁTA SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Možnost dohodu o odpovědnosti ukončit:

- odstoupením => při nevytvoření podmínek k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě;
- nutná písemná forma odstoupení (účinnost doručením);
- zaniká dnem skončení pracovního poměru, ledaže je uvedeno datum pozdější;
- obdobná úprava jako u schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování s tím rozdílem, že nelze sjednat kolektivně.

ROZSAH A ZPŮSOB NÁHRADY ŠKODY

- povinnost nahradit škodu v penězích, jestliže není odčiněna uvedením v předešlý stav;
- při nedbalosti => max. 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku;
- Při neodvrácení škody => max. 3 násobek průměrného měsíčního výdělku;
- Pozor! Úmysl či ovlivnění alkoholem / návykovými látkami, hrazení škody ve skutečné výši (při úmyslu i ušlý zisk);
- Při společném zavinění => každý ze zaměstnanců poměrně (nikoliv solidární odpovědnost!).

ROZSAH A ZPŮSOB NÁHRADY ŠKODY

- Při společné odpovědnosti více zaměstnanců se určí jejich podíl z poměru jejich výdělků => výdělek vedoucího a zástupce se dvojnásobí.
- Maximálně částka rovnající se jednomu průměrnému výdělku před vznikem škody => zbytek nese zaměstnavatel ze svého.
- Při určení konkrétní převážně odpovědné osoby hradí schodek podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku se hradí stejně.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

(1/2)

- Při duševní poruše => náhrada škody jen tehdy, je-li zaměstnanec schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.
- Uvedení se do stavu nepřičetnosti vlastní vinou => náhrada škody v tomto stavu způsobené.
- Hradí se i škoda způsobená úmyslným jednáním v rozporu s dobrými mravy.
- Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel (způsobil-li škodu statutární orgán => pak určuje jeho zřizovatel).

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

(2/2)

- Výši požadované škody musí zaměstnavatel se zaměstnancem projednat a písemně mu ji oznámit (zpravidla do 1 měsíce od zjištění vzniku škody).
- Možné uzavření dohody o způsobu náhrady škody (vždy písemně a s uvedením výše uznané škody).
- Projednání s odborovou organizací, je-li zřízena (s výjimkou škody nepřesahující 1.000 Kč).
- Moderační právo soudu z důvodů hodných zvláštního zřetele.

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY (1/4)

- Povinnost nahradit škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (porušení právních povinností nebo rozpor s dobrými mravy).
- Stejná povinnost platí, pokud škodu způsobí jiní zaměstnanci zaměstnavatele jednající jeho jménem.
- Neplatí pro motorové vozidlo, předměty, nářadí a zařízení použité pro plnění pracovních úkolů bez souhlasu zaměstnavatele.

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY (2/4)

Odvrácení škody:

- Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, kterou utrpěl, při odvrácení škody.
- Pozor! Škodu nesmí způsobit zaměstnanec sám.
- Nutné zachovat proporcionalitu => následek jednání zaměstnavatele nesmí být stejně závažný nebo ještě horší.

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY (3/4)

Odložené věci:

- Povinnost nahradit škodu na věcech, které se obvykle do práce nosí.
- Podmínkou odložení předmětu (při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s ním) na místě k tomu určeném nebo obvyklém.
- Pozor – možnost promlčení! Nutno ohlásit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl.

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY (4/4)

Rozsah a způsob náhrady:

- Hradí se skutečná škoda! Při úmyslu i ušlý zisk.
- U předmětů, které se na pracoviště obvykle nenosí, náhrada do výše 10.000 Kč. Výjimka => zvláštní úschova nebo zavinění jiným zaměstnancem.
- Pozor – možnost promlčení! Nutno ohlásit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl.

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

- Definice některých pojmů:

- Pracovní úraz:

Pracovním úrazem se pro účely Zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.

- Nemoc z povolání:

Nemoc z povolání je taková nemoc, která vznikla nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů (nařízení vlády č. 290/1995 Sb.).

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

- Povinnost nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem.
- Podmínka vzniku škody při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s ním.
- Povinnost nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání.
- Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele za podmínek, při kterých nemoc vzniká.
- Povinnost k náhradě i při dodržení všech povinností BOZP na straně zaměstnavatele.

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Zproštění se povinnosti k náhradě škody (zcela):

- Porušení právních předpisů v oblasti BOZP zaměstnancem (musí být poučen + kontrola).
- Zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu.
- Zaměstnanec byl pod vlivem návykových látek.

Výše uvedené skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Zproštění se povinnosti k náhradě škody (zčásti):

- Porušení právních předpisů v oblasti BOZP zaměstnancem (musí být poučen + kontrola).
- Zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu.
- Zaměstnanec byl pod vlivem návykových látek.

Výše uvedené skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy, nebo si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování při náležité opatrnosti (lehkomyšlnost).

PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Zproštění se povinnosti k náhradě (společná pravidla):

- Při posuzování, zda došlo k porušení předpisů v oblasti BOZP, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své či jiných.
- Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu (zcela či zčásti), kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli (pozor – zaměstnanec nesmí tento stav vyvolat!).

DRUHY NÁHRAD

- Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.
- Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.
- Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění.
- Účelně vynaložené náklady spojené s léčením.
- Náhrada věcné škody.
- Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

DRUHY NÁHRAD PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE

- Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.
- Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.
- Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých.
- Náhrada věcné škody.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ (1/2)

- Určení škody na věci => obvyklá cena v době poškození nebo ztráty.
- Plnění pracovních úkolů => výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, resp. jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.
- Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů => úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávek v práci konané v objektu zaměstnavatele (pozor – nikoliv cesta do práce!).

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

(2/2)

- Cesta do zaměstnání => z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určení k plnění pracovních úkolů.
- Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.
- Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho povinnost k náhradě se poměrně omezí.

**PŘÍKLADY KLAUZURNÍHO
TYPU
(ODPOVĚDNOST ZA
ŠKODU)**

OBEČNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNAVATELE ZA ŠKODU

Zadání č. 1:

Zaměstnanec si v pracovní době vyráběl s použitím materiálu zaměstnavatele součástku potřebnou k opravě čerpadla do své studny. Při této činnosti však poškodil strojní zařízení zaměstnavatele. Materiál, který k výrobě součástky použil, měl hodnotu 200 Kč, oprava strojního zařízení si vyžádala náklady ve výši 158.000 Kč.

OBEČNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Řešení č. 1:

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu podle občanskoprávních předpisů, protože ke škodě nedošlo při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním. Škodu je proto povinen nahradit v plné výši, tj. 158.200 Kč.

OBEČNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Zadání č. 2:

Zaměstnanec-traktorista měl podle instrukcí vždy po skončení práce před opuštěním traktoru zajistit kola zarážkami. Zaměstnanec však před odchodem na oběd kola nezajistil a traktor se po svažitém terénu dal do pohybu a převrátil se.

OBEČNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚŠTNAVANCE ZA ŠKODU

Řešení č. 2:

Za škodu vzniklou na traktoru odpovídá zaměstnanec-traktorista, protože ji zavinil svou nedbalostí.

ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

Zadání č. 3:

Účtující číšník viděl, že skupinka opilých hostů odchází bez zaplacení útraty:

- a) číšníkovi se nechtělo za nimi běžet a hosty nechal odejít;
- b) číšník se pokoušel odcházející hosty zadržet, ti jej však fyzicky napadli a bez zaplacení odešli.

ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

Řešení č. 3:

Ad a), v případě, že zaměstnavatel zjistí, jakým způsobem číšník jednal, může požadovat, aby se podílel na náhradě vzniklé škody.

Ad b), v tomto případě číšník svou povinnost splnil, a i když vznikla nezaplacením útraty zaměstnavateli škoda, nelze po číšníkovi požadovat, aby se na její úhradě podílel.

ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH

Zadání č. 4:

V prodejně pracují čtyři zaměstnanci. Všichni mají podepsanou dohodu o odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování s doložkou společné odpovědnosti. Nikdo ze zaměstnanců není vedoucím. Při inventarizaci byl v prodejně zjištěn schodek ve výši 80.000 Kč.

ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH

Řešení č. 4:

Z hlediska odpovědnosti za schodek mají v tomto případě všichni zaměstnanci stejné postavení, odpovídají za vzniklou škodu a jsou povinni ji nahradit. Výše náhrady však u jednotlivých zaměstnanců nesmí překročit jejich jeden průměrný měsíční výdělek. Nebude-li takto uhrazen celý schodek, jde jeho zbytek na vrub zaměstnavatele.

ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Zadání č. 5:

Zaměstnanec převzal na základě písemného potvrzení od zaměstnavatele notebook, který si po skončení pracovní doby vždy odnášel domů. Cestou se zastavil v restauraci, kde notebook odložil na židli a při odchodu zapomněl. Po návratu do restaurace jej už nenašel.

ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Řešení č. 5:

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu vzniklou ztrátou notebooku a je povinen ji v plné výši nahradit v penězích (při stanovení částky náhrady se přihlédne k opotřebení předmětu) nebo opatřit jiný srovnatelný přístroj.

ROZSAH NÁHRADY ŠKODY ZAMĚSTNANCEM

Zadání č. 6:

Zaměstnanec prováděl na příkaz zaměstnavatele opravu elektroinstalace v domě zákazníka. Protože spěchal, neprovedl dostatečnou izolaci jedné části připojeného elektrického vedení. V důsledku zkratu pak vznikl v domě požár. Způsobená škoda na nemovitosti a zařízení dosáhla částky 2.250.000 Kč. Průměrný měsíční výdělek zaměstnanec je 30.000 Kč.

ROZSAH NÁHRADY ŠKODY ZAMĚSTNANCEM

Řešení č. 6:

Škodu ve výši 2.250.000 Kč uhradí zákazníkovi zaměstnavatel. Na zaměstnanci, který jí z nedbalosti způsobil, může zaměstnavatel, jemuž tak vznikla škoda, požadovat náhradu jen do 4,5 násobku jeho průměrného výdělku, tj. 135.000 Kč.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Zadání č. 7:

Zaměstnanec, řidič tramvaje, požádal cestujícího, který byl zjevně opilý a obtěžoval ostatní spolucestující, aby vystoupil. Ten odmítl, řidiče fyzicky napadl a při potyčce mu strhl z ruky hodinky, které se rozbily.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Řešení č. 7:

Řidiči nahradí utrpěnou škodu za rozbité hodinky zaměstnavatel, protože ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel, který řidiči škodu uhradil, má nárok na náhradu vůči opilému cestujícímu, který ji řidiči způsobil.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Zadání č. 8:

Zaměstnanec šel na příkaz zaměstnavatele provést opravu elektrospotřebiče do rodinného domu zákazníka. Na neposypaném chodníku před domem uklouzl a při pádu si rozbil brýle.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Řešení č. 8:

Ačkoliv zaměstnavatel neporušil žádnou povinnost, odpovídá za škodu, kterou zaměstnavatel utrpěl v souvislosti s plněním pracovních úkolů a je povinen ji nahradit.

SRUČO PŇI PRACOVŇIČI ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Zadání č. 9:

Zaměstnanec pan K. byl vyslán svým zaměstnavatelem na pracovní cestu ke klientovi. V důsledku porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem klienta utrpěl pan K. vážný úraz, který si vyžádal tříměsíční pracovní neschopnost.

ŠKODA PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

Řešení č. 9:

Vzhledem k tomu, že činnost, která je předmětem pracovní cesty, se považuje za plnění pracovních úkolů, je úraz utrpěný panem K úrazem pracovním. Za takto způsobenou škodu odpovídá zaměstnanci jeho zaměstnavatel.

ODPOVĚDNOST PŘI ODVRACENÍ ŠKODY

Zadání č. 10:

Zaměstnanec ucítil kouř vycházející ze sousední kanceláře. Při vstupu do místnosti zjistil, že hoří odpadkový koš pod oknem a začínají hořet i žaluzie. Svlékl si rychle svoje kožené sako, kterým začínající požár uhasil.

ODPOVĚDNOST PŘI ODVRACENÍ ŠKODY

Řešení č. 10:

Škodu utrpěnou zničením koženého saka je v tomto případě zaměstnavatel povinen uhradit a nemůže namítat, že měl zaměstnanec k odvrácení hrozícího požáru použít jiné prostředky.

ŠKODA NA ODLOŽENÝCH PŘEDMĚTECH

Zadání č. 11:

Zaměstnankyně při odchodu na poradu uzamkla kancelář, kde nechala na věšáku kabelku s peněženkou, v níž bylo 8.000 Kč. Při návratu z porady zjistila, že došlo k násilnému otevření dveří kanceláře a že kabelka byla z věšáku odcizena. Zaměstnankyně neprodleně informovala svého vedoucího o vzniklé újmě.

ODPOVĚDNOST PŘI ODVRACENÍ ŠKODY

Řešení č. 11:

Zaměstnankyně, která bez zbytečného odkladu oznámila zaměstnavateli, že utrpěla škodu na odložených věcech, má nárok na její náhradu v plné výši.

ODBORY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

ZÁKLADNÍ POJMY

Odborová organizace:

- Sdružení zaměstnanců založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy.

Odborové svazy:

- Sdružení obdobně zaměřených odborových organizací.

Konference:

- Odborná centrála odborové organizace.

Tripartita:

- Společný orgán představitelů vlády, podnikatelů a odborů.

RELEVANTNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Občanský zákoník:
 - Upravuje otázky vzniku odborové organizace.
- Zákoník práce:
 - působnost odborové organizace,
 - oprávnění vůči zaměstnavateli,
 - informační povinnost,
 - skutečnosti, s nimiž musí odborová organizace.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání („Zákon o kolektivním vyjednávání“):
 - Kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE (1/2)

- Odborová organizace („**Organizace**“) působí u zaměstnavatele a má právo jednat pokud:
 - je k tomu oprávněna podle stanov; a
 - nejméně 3 její členové jsou u zaměstnavatele zaměstnání v pracovním poměru („**Podmínky**“).
- Oprávnění organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámí, že splňuje Podmínky.

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE (2/2)

- Přestane-li organizace splňovat Podmínky je povinna tuto skutečnost zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.
- Stanovy musí dále organizaci opravňovat ke kolektivnímu vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy.
- Odborová organizace nemá povinnost informovat, kdo je jejím členem.
- Stanovy odborové organizace mohou a nemusí být přístupné dálkovým způsobem (případně lze požadovat pouze prokázání oprávnění jednat u zaměstnavatele).

SOUHLAS ODBOROVÉ ORGANIZACE

- Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace (srov. k tomu § 61 odst. 2 Zákoníku práce).
- Pracovní řád (srov. k tomu § 306 odst. 4 Zákoníku práce).
- Písemný rozvrh čerpání dovolené (srov. k tomu § 217 odst. 1 Zákoníku práce).

PROJEDNÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ (1/2)

- Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.
- Zaměstnavatel musí zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel toto stanovisko mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření
- odborová organizace má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

PROJEKČNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ (2/2)

- Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru nečlena orgánu odborové organizace (srov. k tomu § 61 odst. 2 Zákoníku práce).
- Převedení zaměstnance na jinou práci (srov. k tomu § 46 Zákoníku práce).
- Hromadné opatření týkající se pracovní doby (srov. k tomu § 99 Zákoníku práce).
- Ostatní případy projednací povinnosti.

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (1/4)

- Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmou stanovisko.
- Zaměstnavatel musí zajistit informování v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opáření.

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (2/4)

Zaměstnavatel je povinen odborovou organizací informovat o následujících skutečnostech:

- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak;
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji;
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (3/4)

- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace;
- nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou;
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákonem;
- převodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (tzv. automatický převod zaměstnanců);

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (4/4)

- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 Zákoníku práce;
- nově vzniklých pracovních poměrech ve lhůtách dohodnutých s odborovou organizací;
- ostatních případech rozvázání pracovního poměru (tj. jiných než výpovědí nebo na základě okamžitého zrušení pracovního poměru);
- o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů, plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

- Upraveno v zákoně o Kolektivním vyjednávání.
- Proces jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.
- Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně (obvykle odborová organizace předkládá návrh zaměstnavateli).

KOLEKTIVNÍ SPOR

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ve lhůtě 60 kalendářních dnů od předložení písemného návrhu na její uzavření (tj. úplně prvního návrhu na uzavření smlouvy) → vzniká kolektivní spor → spor je řešen pomocí zprostředkovatele.

- První fáze sporu – řízení před zprostředkovatelem.
- Druhá fáze sporu – opětovné řízení před zprostředkovatelem.
- Třetí fáze sporu – řízení před rozhodcem.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(1/4)

- Je možné ji uzavřít pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- Musí být uzavřena písemně a podpisy stran musí být na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.
- Může obsahovat práva (nikoli povinnosti!) zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nebo práva a povinnosti zaměstnavatele nebo odborové organizace.
- K ujednáním, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená Zákoníkem práce se nepřihlíží.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(2/4)

- Kolektivní smlouva podniková x kolektivní smlouva vyššího stupně.
- Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejdou odborově organizováni.
- Působí-li více odborových organizací u zaměstnavatele, je povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi (odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak).

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(3/4)

Zaměstnanec má právo:

- předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě;
- být informován o průběhu vyjednávání.

A dále:

- Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(4/4)

- Uzavírá se na dobu určitou, nebo neurčitou.
- Je možné ji písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.
- Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
- Smluvní strany jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.
- Smluvní strany jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

PRÁVO NA STÁVKU (1/5)

- Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušeni práce zaměstnanci.
- Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka.
- Stávku není možné zakázat.
- Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

PRÁVO NA STÁVKU (2/5)

- Za účastníka stávký se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil; zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.
- Vyhláší jí a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele.

PRÁVO NA STÁVKU (3/5)

- Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 3 pracovní dny předem:
 - kdy bude stávka zahájena;
 - důvody a cíle stávky;
 - počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu
- Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

PRÁVO NA STÁVKU (4/5)

- Odborová organizace musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou.
- V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy.

PRÁVO NA STÁVKU (5/5)

- Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání.
- Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce; pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku

NEZÁKONNOST STÁVKY (1/3)

- Pokud stávce nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (to neplatí v případě solidární stávky).
- Která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy.
- Která nebyla vyhlášena nebo zahájena způsobem stanoveným zákonem.
- Vyhlášená nebo zahájená z jiných důvodů než je stanoveno zákonem.
- Solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou návaznost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

NEZÁKONNOST STÁVKY (2/3)

- V případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření.
- Zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů.
- Zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů.
- Soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu.

NEZÁKONNOST STÁVKY

(3/3)

- Příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku.
- Zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.
- Zaměstnavatel může podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž tento návrh směřuje.

NEZÁKONNOST STÁVKY V OSTATNÍCH PŘÍPÁDECH

- Zaručeno Listinou základních práv a svobod (článek 27 odst. 4).
- Právo na stávku jiného typu není upraveno žádným zákonem (dovozuje se, že vztahy zaměstnanců a zaměstnavatele související s přerušением práce a právní důsledky z toho vyplývající se řídí obecnou úpravou pracovně právních vztahů).
- Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům stávku zakázat ani v ní zaměstnancům bránit.
- Účast zaměstnance na stávce je omluvenou nepřítomností v práci a zároveň překážkou v práci.
- Na stávkujícím zaměstnanci nelze požadovat dodržování všech povinností vyplývajících z pracovního poměru → nedodržování těchto povinností není porušením povinností.
- Stávkujícímu zaměstnanci nenáleží mzda ani náhrada mzdy.

PETIČNÍ PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ

- Zaručeno Listinou základních práv a svobod (článek 18).
- Prostředek k vyjádření názoru většiny zaměstnanců.
- **Není upraveno žádným zákonem.**
- **Není stanovena zvláštní povinnost vůči odborové organizaci ani zaměstnancům.**
- **Není možné zaměstnavatelem vyloučit nebo zakázat.**

ZÁVĚR