

Osobní zodpovědnost zaměstnanců za škodu a její odraz v účetnictví podniku

Karolína Kubanková

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví
akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Karolína Kubanková**
Osobní číslo: **M14810**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Osobní zodpovědnost zaměstnanců za škodu a její odraz v účetnictví podniku**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Prostudujte odbornou literaturu týkající se zvoleného tématu a vymezte základní pojmy spojené se zodpovědností zaměstnanců.

II. Praktická část

- Analyzujte a popište současný stav zodpovědnosti za škody z pohledu ČR a Evropské unie.
- Identifikujte problémy týkající se daného tématu.
- Navrhněte řešení pro předcházení škodám a osobní zodpovědnosti v případě vzniku škody.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 9788074002908.
KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, 344 s. ISBN 9788087480335.
MARSHALL, David H., Wayne W. MCMANUS a Daniel F. VIELE. Accounting: what the numbers mean. Tenth edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2014, 774 s. ISBN 9781259060700.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Adela Poliaková, PhD.**
Ústav financí a účetnictví
Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2016**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2017**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2016



doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 15.5.2017

Jméno a příjmení: KAROLÍNA KUBÁNKOVÁ


.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cíl této práce je zsumírovat informace týkající se odpovědnosti zaměstnance za škodu, její analýza a vytvoření přehledného souhrnu všech těchto informací. Práce je rozdělena do dvou částí. První, teoretická část, je prováděna formou rešerše. Vysvětlí základní pojmy jako škoda, odpovědnost a podobně. Dále detailně rozebere konkrétní typy odpovědnosti zaměstnance za škodu i z účetního pohledu. V praktické části uvedeme všechny získané vědomosti do praxe, a uvedeme konkrétní případy řešící tuto oblast pracovního práva. Dané případy také zaúčtujeme. Dále porovnáme naši úpravu s právní úpravou sousedního Slovenska a na závěr doporučíme změnu pro zlepšení stavu v pracovněprávních vztazích.

Klíčová slova:

Odpovědnost, škoda, pracovní právo, pracovněprávní vztah, zaměstnanec, zaměstnavatel

ABSTRACT

The aim of this work is to reduce information regarding the employee's liability for the damage, its analysis and the creation of a clear summary of all this information. The thesis is divided into two parts. The first, theoretical part, is carried out in the form of a search. Explains basic terms such as damage, liability, and the like. It also details the specific types of employee liability for both damage and accounting. In the practical part, we will introduce all acquired knowledge into practice, and we will present specific cases dealing with this area of labor law. We will also post tax returns. We will also compare our adaptation with the legislation of the neighboring Slovakia and, finally, recommend a change to improve the status of labor relations.

Keywords:

Responsibility, damage, labor law, labor-law relationship, employee, employer

Poděkování, motto

OBSAH

ÚVOD	8
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ZAMĚSTNANEC A JEHO ZODPOVĚDNOST	11
1.1 ZÁKLADNÍ POJMY	11
1.1.1 Škoda.....	11
1.1.2 Odpovědnost	11
1.1.2.1 Pracovněprávní odpovědnost.....	12
1.1.2.2 Subjektivní odpovědnost.....	12
1.1.3 Účetnictví	12
1.2 PRÁVNÍ POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE.....	12
1.3 ZODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V LEGISLATIVNÍ ÚPRAVĚ	13
1.3.1 Kdy se jedná o pracovněprávní odpovědnost.....	14
1.3.2 Prevenční povinnost.....	16
1.3.3 Povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli	16
1.3.3.1 Obecná povinnost	17
1.3.3.2 Náhrada škody při nesplnění prevenční povinnosti.....	18
1.3.3.3 Povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách.....	20
1.3.3.4 Povinnost k náhradě ztráty svěřených věcí.....	24
1.3.3.5 Postup při uplatňování škody vůči zaměstnanci	25
2 ÚČETNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	27
2.1 OSOBNÍ ZODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V ÚČETNÍ LEGISLATIVĚ ČR.....	27
2.1.1 Jak se účtuje škoda u podnikatelů	27
2.1.2 Novela	28
2.1.3 Věcná a časová souvislost.....	29
2.1.4 Manka a škody v provozní oblasti	29
II PRAKTICKÁ ČÁST	30
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	31
3.1 ZODPOVĚDNOST ZA ŠKODU Z POHLEDU EU.....	31
3.1.1 Slovensko	31
3.1.1.1 Rozdíly.....	31
3.2 MODELOVÉ PŘÍKLADY	33
3.2.1 Obecná povinnost.....	33
3.2.1.1 Škoda ve skladu	33
3.2.1.2 Odpovědnost za vyrobení zmetku.....	34
3.2.1.3 Limit náhrady škody	35
3.2.2 Povinnost nahradit schodek – společná odpovědnost	35
3.2.2.1 Postup.....	36
3.2.2.2 Rozpočítání společné povinnosti nahradit schodek mezi zaměstnance	37
3.2.2.3 Zaúčtování náhrady škody	38
3.2.2.4 Ilustrace s vysokým schodkem	39
4 NÁVRHY ŘEŠENÍ PRO PRAXI PODNIKU	41
4.1 ZAMĚSTNANECKÉ POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI	41
4.1.1 Pojišťovna Generali.....	42

4.1.1.1	První faktor – limit pojistného plnění	42
4.1.1.2	Druhý faktor – Volitelná připojištění.....	42
4.1.1.3	Třetí faktor – Spoluúčast.....	42
4.1.1.4	Čtvrtý faktor – Věk pojištěnce.....	43
4.1.1.5	Pátý faktor – Skupina povolání/povolání.....	43
4.1.1.6	Šestý faktor – Osoba blízká, součást PO atp.	43
4.1.1.7	Sedmý faktor – Frekvence plateb	43
4.1.2	Závěr - doporučení	44
ZÁVĚR		45
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		46
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....		47
SEZNAM OBRÁZKŮ		48
SEZNAM TABULEK.....		49
SEZNAM PŘÍLOH.....		50

ÚVOD

Tato bakalářská práce je zaměřena na pracovněprávní odpovědnost zaměstnance, konkrétně na povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli. Tato část pracovního práva je velmi významná, z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Vybrala jsem si toto téma, protože myslím, že téměř každý se někdy v životě s touto problematikou setká a bohužel, často ne, jen jednou. Doufám, že má bakalářská práce by mohla být užitečná lidem, kteří jsou zaměstnaní a nevyznají se zcela v pracovním právu a mohla by jim být jakousi příručkou, jak se v této oblasti pracovního práva lépe orientovat, jak postupovat v některých situacích a co očekávat.

Bakalářská práce je tvořena dvěma částmi, a sice částí teoretickou a částí praktickou. V teoretické části jsem se snažila shrnout a přiblížit danou problematiku, k čemuž jsem dospěla studiem literárních zdrojů, které upravují danou problematiku. Úvod teoretické části bude patřit přiblížení základních pojmů, které vyplynuly z tématu mé bakalářské práce. Hlavní část teoretické části bude věnována legislativní úpravě povinnosti zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci. Z toho důvodu, že mi tato problematika přijde dosti složitá a bych ji důkladně rozebrat. Na konci teoretické části se budu věnovat zodpovědnosti zaměstnance za škodu z účetního hlediska.

Praktická část bude vycházet z poznatků uvedených v teoretické části a bude tvořena několika částmi. Nejprve srovnám právní úpravu této problematiky s jinou zemí Evropské unie a to Slovenskem. Uvedu největší rozdíly a v čem se tyto úpravy naopak shodují.

Další část praktické části bude obsahovat konkrétní případy z praxe podniků, ve kterých uplatním poznatky z teoretické části a na konkrétních příkladech lépe přiblížím danou problematiku. Také zde uvedu účtování těchto případů.

Poslední část bude věnována tomu, co bych doporučila podnikům změnit, co vylepšit v této oblasti pracovněprávních vztahů. Chtěla bych se zaměřit především na zaměstnanecké pojištění odpovědnosti, protože si myslím, že o něm není moc široké povědomí a že by se z něj mohlo stát příhodné vylepšení.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem mé práce je zesumírovat informace týkající se povinnosti zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli a vytvořit ucelenou práci, která by mohla být využita jako pomůcka pro zaměstnance k orientaci pracovněprávní odpovědnosti. Druhým cílem je definovat nějaké řešení, které by pomohlo zlepšit situaci v této části pracovněprávních vztahů.

Mezi hlavní metody zpracování mé práce patří rešerše, což je vlastně soupis literatury k vybranému tématu. Provádět rešerši znamená prohledat různé dostupné informační zdroje jako knihovny, webové stránky, časopisy, legislativu a podobně. Během tohoto zkoumání a prohledávání si vytvoříme širší přehled o námi zvoleném tématu, který poté můžeme aplikovat do naší vlastní práce. (Ústřední knihovna ČVUT v Praze, © 2010)

Další použitou metodou je analýza, což je vlastně rozbor vlastností a vztahů mezi celkem, jeho částmi a částmi mezi sebou. Rozděluje podstatné a nepodstatné informace a rozlišuje vzájemné vztahy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANEC A JEHO ZODPOVĚDNOST

1.1 Základní pojmy

V této části si definujeme některé základní pojmy, které pro mě budou v rámci bakalářské práce důležité. Tyto definice vycházejí zejména ze Zákoníku práce či NOZ, přičemž ZP je navázán na občanský zákoník, upravuje závislou práci a vychází ze zásady, že „co není zakázáno, je dovoleno“.

1.1.1 Škoda

Pojem škoda jako takový nám definuje například Nový občanský zákoník, který škodu vnímá jako újmu na jmění (§2894 NOZ), to znamená jako újmu majetkovou, do které ovšem odlišuje újmu nemajetkovou. Tento pojem ovšem NOZ nepoužívá v případě náhrad vztahujícím se k náhradě při ublížení na zdraví či k usmrcení člověka. V těchto dvou případech náš Nový občanský zákoník hovoří o „újmě“.

Na rozdíl od NOZ, v Zákoníku práce je pojem „škoda“ používán i pokud mluvíme o ublížení na zdraví, a to v případech pracovních úrazů a také v případech nemocí z povolání. Dá se ovšem říci, že v těchto definicích jde pouze o vysvětlení terminologických rozdílů, práva se tím nějak nemění.

Škodu ovšem Zákoník práce upravuje komplexně a z toho vyplývá, že NOZ zde použít nemůžeme. Je zde jedna výjimka, na kterou ZP nemyslí, a proto musíme použít úpravu dle Nového občanského zákoníku. Tato výjimka se týká nemajetkové újmy na jiných přirozených právech člověka, než je život či zdraví. Toto se může týkat například poškození pověsti, či omezení svobody rozhodování či jiných přirozených právech člověka a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (dle §2894, odst.2, §2956, §2957, §2971 NOZ). V těchto případech je přihlíženo obzvláště i k okolnostem zvláštního zřetele hodné, k němž patří například úmysl spáchat tuto újmu, dále pokud k újmě došlo s použitím lsti či vyhrožováním. V úvahu se bere i případná obava o ztrátu života poškozeného. (Šubrt, 2016, s. 542)

1.1.2 Odpovědnost

V pracovním právu bylo na odpovědnost nahlíženo dvěma rozdílnými pohledy. První z nich prosazoval V. Knapp, podle kterého je odpovědnost hrozbou sankcí. Vzniká podle něj současně se vznikem povinnosti a trvá až do její porušení. Tento pohled ovšem nezískal přílišnou popularitu a mnoho lidí na odpovědnost tímto pohledem nenahlíží.

Většina autorů se přiklání k pohledu, že odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti a tím pádem vzniká až poté co dojde k porušení. (Bělina, 2014, s. 303-304)

1.1.2.1 Pracovněprávní odpovědnost

Konkrétní typ odpovědnosti, která se vyskytuje v pracovněprávních vztazích. Je pro ni typická vynutitelnost státní mocí. (Bělina, 2014, s. 304)

1.1.2.2 Subjektivní odpovědnost

Subjektivní odpovědnost, která je také nazývána odpovědností za zavinění, je jedním ze dvou druhů odpovědnosti, které právo rozlišuje. Subjekt je vždy odpovědný jen za své vlastní zavinění, které mu musí být prokázány. (Šubrt, 2016, s. 545)

1.1.3 Účetnictví

V širokém smyslu, účetnictví je proces, který identifikuje, měří a sdílí ekonomické informace organizace pro účely rozhodování a posuzování informací. Uživateli účetních informací jsou zejména manažeři, vlastníci, potenciální investoři, věřitelé, zaměstnanci, a stát. Účetnictví je vyžadováno od všech typů organizací i například od těch neziskových jako vzdělávací instituce, sociální služby, vládní jednotky. (Marshall, McManus a Viele, 2014, s.3-4)

1.2 Právní postavení zaměstnance

Pojem zaměstnanec definuje Zákoník práce (§6) jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu. Způsobilost fyzické osoby (občana) k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích vzniká, stejně jako způsobilost k právním jednáním při dovršení 15 let věku, ovšem až po dokončení povinné školní docházky. Pokud tedy občan dovrší 15 let před dokončením základní školy zaměstnavatel s ním nesmí uzavřít pracovněprávní poměr až do dne ukončení. Tato právní úprava je v této formě v §35 odst.1 a je tomu tak od 1.1. 2014, kdy vešel v platnost Nový občanský zákoník.

Zaměstnanec je slabší a více chráněnou stranou pracovněprávního vztahu a z toho důvodu jsou mu zaručena práva ze samé podstaty existence zákoníku práce.

(Bělina, 2015, s. 63-64)

1.3 Zodpovědnost za škodu v legislativní úpravě

Od 1.1. 2014 vzešel v platnost Nový občanský zákoník. Ten přinesl naprosto zásadní změny právní úpravy téměř všech oblastí práva v České republice a obecně upravuje i odpovědnost za škodu (§2894 a následující NOZ). Ovšem dle §4 Zákoníku práce se pro pracovněprávní vztahy použije NOZ jen pokud ZP neobsahuje vlastní právní úpravu, a tudíž ho nelze použít (jde o podpůrné – subsidiární použití NOZ). Zákoník práce však v části jedenácté a také v části čtrnácté (ta se týká odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání), komplexně upravuje pracovněprávní odpovědnost za škodu. Tímto se tedy vylučuje přímé použití NOZ v oblasti náhrady škody. (Šubrt, 2016, s. 542)

Úpravu odpovědnosti zaměstnanců za škodu řeší legislativně především Zákoník práce. Již výše bylo zmíněno, že škoda je majetková újma, která vznikla zaměstnanci či zaměstnavateli. Konkrétně v pracovněprávních vztazích jsou dva účastníci pracovněprávního vztahu, a proto logicky vyplývá, že jeden z nich je poškozený a ten druhý za vzniklou škodu odpovídá. Zákoník práce tedy rozlišuje dva typy pracovněprávních odpovědnostních vztahů, a to Povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli (dříve Odpovědnost zaměstnance za škodu, která vznikla zaměstnavateli) a Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci (dříve Odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která vznikla zaměstnanci).

Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci shrneme pouze jednoduše, abychom ucelili celý koncept práce. Tato povinnost se dělí na obecnou a zvláštní povinnost. Ve srovnání se zodpovědností zaměstnance je ovšem mnohem širší, jelikož zaměstnavatel je zodpovědný i za škodu, kterou zaměstnanci způsobil i jiný ze zaměstnanců. Navíc v případě zvláštní odpovědnosti, která vzniká za výsledek, a tedy je zaměstnavatel zodpovědný i za škodu, která vznikla zcela náhodně (například při bouřce spadne strom a dojde ke zranění zaměstnance). Pro odpovědnost tedy není potřeba zavinění, a proto ji označujeme jako objektivní odpovědnost.

Členění těchto povinností dle ZP:

1. Povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci
 - a. Obecná povinnost
 - b. Zvláštní povinnost
 - i. Zmírněná (proti povinnosti obecné)
 - Při nesplnění prevenční povinnosti

- ii. Zpřísněná (proti povinnosti obecné)
 - Povinnost nahradit schodek
 - Povinnost nahradit ztrátu svěřených věcí
2. Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci
 - a. Obecná povinnost
 - b. Zvláštní povinnost
 - Nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
 - Nahradit škodu na odložených věcech
 - Nahradit škodu vzniklou zaměstnanci, která vznikla při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli

Při posuzování vždy nejprve musíme zjistit, jestli nebyly splněny podmínky některé ze zvláštních povinností (odpovědností) a pokud ne, jestli byly splněny podmínky té obecné.

(Šubrt, 2016, s. 543)

1.3.1 Kdy se jedná o pracovněprávní odpovědnost

Základním důvodem pracovněprávní odpovědnosti je zajistit nerušený vývoj pracovněprávních vztahů. K tomu jsou zaměstnavateli poskytnuty nástroje, aby mohl zabezpečovat hladký chod pracovního procesu a zaměstnanci jsou zase dány práva, aby byl dostatečně chráněn ve svém slabším postavení (vychází ze samé podstaty Zákoníku práce).

(Machač, 2014, s. 113)

Nezáleží na tom, jestli daná škoda vznikne zaměstnavateli či zaměstnanci, důležité je, aby k ní došlo při plnění pracovních úkolů, či v přímé souvislosti s nimi. Výjimku z tohoto pravidla tvoří zaměstnancova povinnost k odvrácení škody a jisté výjimky najdeme i u zaměstnavatele. Druhým pravidlem je, že daná škoda musí být vyjádřitelná v penězích.

(Šubrt, 2016, s. 544)

Plnění pracovních úkolů obsahuje dle §273 ZP:

- výkon povinností vyplývajících z pracovního poměru;
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele;
- činnost, která je předmětem pracovní cesty;

- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace nebo ostatních zaměstnanců zaměstnavatele;
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu svého zaměstnavatele;
- případná dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (např. v rámci humanitárních aktivit).

Dále jsou to tedy činnosti, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů dle §274 Zákoníku práce:

- činnosti nebo úkony, které jsou potřeba k výkonu práce obvyklé nebo které je nutno vykonat před začátkem práce, či po jejím skončení;
- vyšetření, probíhající u lékaře prováděné na příkaz zaměstnavatele či vyšetření prováděné v souvislosti s noční prací;
- ošetření v případě první pomoci, a i cesta k nim a zpět;
- školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací nebo popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, díky kterému dojde ke zvýšení odborné připravenosti zaměstnanců

Zde je důležité zdůraznit, že mezi tyto činnosti nepatří cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření či vyšetření ve zdravotnickém středisku, pokud tato není konaná v objektu zaměstnavatele, či na příkaz zaměstnavatele nebo za účelem vyšetření kvůli nočním směnám. (Machač, 2014, s. 114)

Pokud by tedy ke škodě došlo v situaci jiné než při plnění pracovních úkolů či úkonů v přímé souvislosti s nimi (viz. výše), nelze tedy uplatnit zákoník práce. V takovém případě dochází k uplatnění nového občanského zákoníku, dříve občanského zákoníku. Konkrétně se jedná o §2910 a následující a §2951 a následující NOZ. Odpovědnost ovšem není v tomto případě tak široká, jako v případě odpovědnosti, kterou řeší ZP. Z toho vyplývá, že pro zaměstnance by to bylo značně nevýhodné a byla by značně snížena jeho ochrana. NOZ totiž vidí obecnou odpovědnost za škodu jako odpovědnost za vlastní zavinění. Navíc pokud musí dojít k náhradě škody, NOZ požaduje úhradu v plné výši plus náhradu ušlého zisku, kdežto u ZP je tento rozsah, pokud se jedná o obecnou či zmírněnou odpovědnost, snížen.

(Šubrt, 2016, s. 545)

1.3.2 Prevenční povinnost

Dle paragrafů 248 a 249 ZP mají zaměstnanec i zaměstnavatel povinnost počínat si tak, aby nedošlo ke vzniku žádné škody. Tato povinnost se týká jak možné budoucí škody, tak škody bezprostředně hrozící. Pokud tuto povinnost jedna či druhá strana nesplní může to mít dopad na jejich povinnost nahradit škodu či na nárok na náhradu škody.

Zaměstnavatel má zejména povinnost zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli své pracovní úkoly vykonávat bez toho, aby docházelo k ohrožení jejich zdraví či majetku. Pokud zjistí závady, které by mohly ovlivnit toto ohrožení je povinen je odstranit. Z důvodu ochrany svého majetku může zaměstnavatel provádět kontroly toho, co zaměstnanec vnáší do zaměstnání nebo vynáší pryč. Také může provádět osobní prohlídky zaměstnance, které ovšem musí provádět osoba stejného pohlaví a nesmí porušit ochranu osobnosti zaměstnance.

Zaměstnanec má povinnost vykonávat práci tak, aby nedocházelo k majetkové či nemajetkové újmě ani bezdůvodnému obohacení. Pokud zaměstnanec zaznamená hrozící škodu nebo nemajetkovou újmu, je povinen to oznámit vedoucímu pracovníkovi. Tato povinnost platí vždy. Navíc, pokud by bylo potřeba k zabránění škodě okamžitého zákroku je zaměstnanec povinen ihned zakročit. Tato povinnost ovšem neplatí, pokud by mu v tomto zákroku bránila důležitá okolnost nebo pokud by tím vystavil závažnému riziku sebe, ostatní zaměstnance nebo osobu blízkou. I v tomto případě je ovšem zaměstnanec povinen tuto hrozící, nebo již vzniklou škodu ohlásit. Pokud tak neučiní hrozí mu, že se stane účastníkem na této škodě. Poslední prevenční povinností je, že pokud zaměstnanec zjistí, že nemá vyhovující pracovní podmínky je povinen to oznámit vedoucímu zaměstnanci. (Machač, 2014, s. 115-116)

1.3.3 Povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli

Povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli můžeme obecně charakterizovat jako povinnost jednoho subjektu pracovněprávního vztahu (zaměstnance) nahradit majetkovou újmu, která vznikla druhému subjektu pracovněprávního vztahu (zaměstnavateli), porušením jeho povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (viz. dříve). (Andraščíková, 2016, s. 391)

1.3.3.1 Obecná povinnost

Dle §250 odst. 1 ZP má zaměstnanec povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, která byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi a která byla zaměstnancem zaviněna.

K tomu, aby byl za škodu odpovědný zaměstnanec musí být podle zákona splněny určité předpoklady, musí být splněny všechny, jinak zaměstnanec není za tuto škodu odpovědný. Tyto předpoklady jsou:

1. zaměstnanec svým jednáním, či opomenutím porušil své povinnosti,
2. k tomuto porušení došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi,
3. zaměstnanec tuto škodu zavinil ať již úmyslně nebo z nedbalosti, zaviněním z nedbalosti je i pokud opomeneme něco udělat,
4. zaměstnavateli vznikla škoda, která je vyjádřitelná v penězích (majetková újma),
5. příčinná souvislost, což je vztah, který je mezi příčinou a následkem. Tedy, že body 1 až 3 vedly ke vzniku škody (bodů 4). (Šubrt, 2016, s. 546)

Pro zaměstnance jsou zde ovšem ještě velmi důležité další dvě věci, které by měl vědět. Zaprvé, zavinění nastane po porušení povinnosti jakéhokoliv z platných předpisů, ne pouze ze zákoníku práce. A zadruhé u obecné odpovědnosti dle zákona musí zaměstnavatel prokázat, že zaměstnanec škodu zavinil. Výjimkou může být, pokud má zaměstnavatel se svým zaměstnancem uzavřenou platnou dohodu o odpovědnosti. (Machač, 2014, s. 116-117)

Pokud za škodu odpovídá zaměstnavateli více zaměstnanců současně, je každý ze zaměstnanců povinen hradit svou poměrnou část škody, jedná se o dělenou zodpovědnost. Také jestli došlo ke škodě i porušením povinností zaměstnavatele, jsou povinnosti zaměstnance k náhradě této škody o dost menší (viz. 1.3.2. Prevenční povinnost). Opět by zaměstnanec hradil jen poměrnou část vzhledem k míře svého zavinění. Při tomto poměrném rozdělení se musí zkoumat závažnost porušení pracovních povinností a míru zavinění zaměstnance. Tuto úpravu nalezneme v paragrafech 250 a 257 ZP. (Šubrt, 2016, s. 546)

Další variantou, kdy může dojít ke snížení povinnosti zaměstnance k náhradě škody je v případě, že se jedná o škodu způsobenou z nedbalosti. To ovšem neplatí, pokud byla škoda způsobena zaměstnavateli úmyslně. V tom případě odpovídá zaměstnanec za škodu vždy v celé její výši, nelze ji snížit ani kvůli přihlídnutí ke spoluvinně zaměstnavatele.

U obecné povinnosti zaměstnanec musí škodu napravit, buď uvedením v předešlý stav, což zákoník preferuje, pokud je to možné. Jestliže to možné není, je povinen uhradit skutečnou škodu, tedy hodnotu, o kterou se prokazatelně snížil majetek zaměstnavatele. Vychází se z ceny, kterou měl majetek v době poškození. Nedochozí tady k úhradě tzv. ušlého zisku (což je vlastně termínově poněkud špatně a jedná se vlastně o ušlý příjem). K náhradě ušlého zisku může v rámci obecné povinnosti také docházet, v případě, že by se jednalo o škodu způsobenou úmyslně, má zaměstnavatel nárok ji požadovat. (Andraščíková, 2016, s. 392)

Také výše požadované náhrady škody se liší podle těchto případů, tedy zda byla nebo nebyla škoda zaměstnancem spáchána úmyslně. Když se jedná o náhradu škody, způsobenou nedbalostí, nesmí její výše přesáhnout 4,5násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, před porušením povinnosti. Tato hranice se ovšem neuplatňuje, pokud byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti či po zneužití jiných návykových látek. Tuto hranici nazýváme limit náhrady škody. Nemusí se však vždy jednat o MPV, který byl aktuální předem kdy samotná škoda vznikla, rozhodující je den, kdy začal zaměstnanec projevovat takové chování, kvůli kterému tato škoda následně vznikla. Ve většině případů se bude jednat o jeden a ten samý den, ovšem vždy tomu tak být nemusí. Dále, jestliže zaměstnanec tuto svoji povinnost, kvůli které později vznikla škoda porušoval delší dobu, přihlížíme k tomu PV, který platil v den, kdy začal tuto povinnost porušovat. Porovnávání s limitem náhrady škody má smysl jen pokud je škoda natolik vysoká, že ji tento limit může omezit. K tomuto porovnávání bereme hrubý PMV.

Nově spadá do obecné povinnosti i odpovědnost za vyrobení zmetku (tedy vadného kusu výrobku), která byla dříve upravována zvlášť. Musíme se v tom případě tedy řídit výše zmíněnými pravidly. To ovšem může být velmi složité, jelikož způsobené škody zde mohou být velmi malé. Pokud je jednou pracovní operací způsobeno více škod (například špatně vloží formu a vylisuje několik špatných výrobků), můžeme to posuzovat jako jednu škodu, ovšem pokud to není způsobeno jednou pracovní operací je nutno na to nahlížet jako na několik různých škod. (Šubrt, 2016, s. 547)

1.3.3.2 Náhrada škody při nesplnění prevenční povinnosti

Jde o jeden z typů zvláštních povinností zaměstnance nahradit škodu, konkrétně o povinnost zmírněnou a upravuje ji §251 Zákoníku práce. Jak již bylo uvedeno dříve, má zaměstnanec povinnost chovat se tak, aby nedocházelo ke škodě. Pokud zaměstnavateli hrozí škoda nebo nemajetková újma má zaměstnanec povinnost provést zákrok k její odvrácení. Pokud není

třeba okamžitého zásahu, stačí uvědomit vedoucího zaměstnance o této hrozbě. Zaměstnanec není povinen zakročit v případě, že by tím ohrozil sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké nebo bránil-li mu v tom důležitá okolnost. Jestliže zaměstnanec vědomě nezakročí ani neupozorní vedoucího zaměstnance, může od něj zaměstnavatel požadovat náhradu škodu, jelikož nedodržel prevenční povinnost, ovšem sníženou. (Machač, 2014, s. 117-118)

Dle §301 ZP má zaměstnanec prevenční povinnost nejen vůči tomu majetku, se kterým během své práce nakládá, ale také vůči veškerému ostatnímu majetku zaměstnavatele. Toto vychází z předpokladu, že zaměstnanec by měl být loajální svému zaměstnavateli. Podporuje to i základní povinnost, která vychází ze zákoníku práce, a sice, že všichni zaměstnanci by měli střežit a chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a neměli by jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Když zaměstnanec úmyslně nesplní některou ze základních povinností, jedná se o porušení pracovní kázně. (Šubrt, 2016, s. 548)

K náhradě na základě paragrafu 251 dochází zejména v případech, kdy náhrady škody není možné v plném rozsahu dosáhnout jinak, tedy přímo od škůdce, například z důvodu, že škůdce nebyl zjištěn nebo nebyla od něj uhrazena celá škoda. Jedná se proto o takzvanou sekundární povinnost.

Při zákroku proti škodě může být zaměstnanec vystaven různým druhům nebezpečí. Proto právní úprava vylučuje jeho povinnosti nahradit škodu, která vznikla při zásahu zaměstnance proti škodě. Ovšem, jen pokud tato nebyla spáchána úmyslně a jednal přiměřeně okolnostem. Dále, jestliže by si během odvracení škody zaměstnanec způsobil pracovní úraz nesmí se zaměstnavatel zříci jeho povinnosti k náhradě. Dále pokud by během odvracení škody došlo k poškození nějakého jeho majetku má právo na jeho plnou náhradu. To všechno dává zaměstnanci větší právní jistoty v případě tzv. zakročovací povinnosti. Vždy ovšem platí, že zaměstnanec si musí počínat přiměřeně a nesmí danou situaci způsobit úmyslně.

Jestliže tedy není možné způsobenou škodu nahradit jinak, může zaměstnavatel požadovat dle výše zmíněného náhradu škody, pokud jsou splněny tyto předpoklady:

- porušení povinností, a to povinnosti ohlašovací (neoznámení nadřízenému pracovníkovi) a povinnosti zakročovací (nezakročil proti hrozící škodě) nebo alespoň jedné z nich,

- vznik škody, která nejprve hrozila, zaměstnavateli, tato ovšem nemusí být nikým zaviněna, může být způsobena objektivně, ovšem včasným zákrokem zaměstnance by k ní nedošlo nebo by ji to alespoň zmenšilo,
- příčinná souvislost, mezi vznikem škody a porušením prevenčních povinností, což znamená, že pokud by zaměstnanec upozornil vedoucího zaměstnance či zaměstnavatele nebo kdyby proti ní zakročil, k této škodě by nedošlo,
- zavinění zaměstnance minimálně ve formě vědomé nedbalosti, tedy v případě, že by se jednalo o nedbalost nevědomou, není to dostatečné ke vzniku jeho odpovědnosti.

Tato zákonná úprava existuje, jelikož zaměstnanec zde škodu nezavinil, není tedy přímým škůdcem, ale to, že nesplnil povinnosti, které vyplývají z jeho pracovněprávního vztahu, vedlo k tomu, že k ní došlo. Proto se také jedná o sníženou odpovědnost (povinnost) a zaměstnanec škodu nehradí v plné výši, pouze přispívá na její úhradu. Je potřeba zde také přihlídnout k tomu, co bránilo zaměstnanci v zásahu a také jakého významu daná škoda byla. Výše náhrady škody v těchto případech nesmí překročit trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, právě kvůli výše zmíněným důvodům. (Andraščíková, 2016, s. 393-394)

Zmírnění oproti obecné odpovědnosti je dáno tímto:

- nevzniká při nevědomé nedbalosti zaměstnance
- škoda, která hrozila byla bezprostřední,
- náhradu lze požadovat až poté co nejde uhradit jinak (od skutečného škůdce atp.),
- pouze podíl na náhradě škody
- náhrady škody maximálně do výše trojnásobku PMV, opět vycházíme z PMV platného v době, kdy k porušení povinnosti došlo.

V jedné věci je ovšem tato odpovědnost i zpřísněna oproti obecné. K jejímu vzniku totiž nemusí dojít při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s nimi. To vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec by měl být vůči svému zaměstnavateli loajální pořád i ve svém volném čase. (Šubrt, 2016, s. 547-548)

1.3.3.3 Povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách

Jedná se o další ze zvláštních typů odpovědnosti za škodu (povinnosti zaměstnance nahradit škodu), tentokrát o zpřísněnou a upravují ji §252-254 ZP. Můžeme se setkat také s pojmem odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, což je starší označení. Tato

povinnost (odpovědnost) vyplývá zaměstnanci pouze na základě podepsané „Dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“, dále pouze „dohoda“. Hodnoty, o kterých se zde hovoří jsou ty hodnoty, které jsou předmětem obratu (zboží, zásoby atd.) nebo oběhu (hotovost, poštovní a kolkové známky, stravenky a jiné ceniny atd.). Dohodu nelze uzavřít na automobil, počítač či podobné věci, které sice zaměstnavatel svěřuje zaměstnanci, ale nejsou předmětem obratu ani oběhu. A dále musí mít tyto hodnoty zaměstnanec po celou dobu osobně k dispozici, svěřené do jeho rukou zaměstnavatelem. Zpřísnění se zde projevuje v předpokladu, že zaměstnancovo zavinění se předpokládá a měl tedy odpovídat za schodek v jeho plné výši. Aby se jednalo o tento typ odpovědnosti, musí být splněny určité podmínky:

- zaměstnanec musí být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem,
- *písemná* dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování,
- věk zaměstnance minimálně 18 let,
- zaměstnanec porušil povinnosti při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi,
- existence schodku na svěřených hodnotách,
- příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním zaměstnance a vznikem tohoto schodku,
- zavinění zaměstnance.

(Andraščíková, 2016, s. 395-397)

Dohoda musí být uzavřena se zaměstnancem, který dosáhl věku 18 let, nejdříve v den jeho narození, jinak je dohoda neplatná. Pokud se jedná o zaměstnance s omezenou svéprávností, dle novely ZP z roku 2014 nesmí jeho zástupce tuto dohodu jeho jménem uzavřít. Jedná se vždy o dvoustranné právní jednání a musí být písemná. Může být ovšem předložena formou formuláře, kde se obě strany pouze podepíší. Podpis ale musí být vlastnoruční, nemůže být nahrazen razítkem nebo podobně jinak je dohoda opět neplatná.

V dohodě mohou být hodnoty, kterých se dohoda týká stanoveny konkrétně, jejich vyjmenováním, nebo obecně, že zaměstnanec bude odpovídat za hodnoty, které bude povinen vyúčtovat a které mu budou svěřeny. V individuálních dohodách každého zaměstnance může být také sjednána tzv. společná neboli kolektivní odpovědnost za svěřené hodnoty. K tomu dochází v případech, že na pracovišti pracuje více zaměstnanců, kteří mají sjednanou tuto dohodu. V takovém případě jsou zaměstnanci povinni nahradit vzniklý schodek společně.

Není tím ovšem porušen zákaz stanovený novelou ZP v roce 2014 (§346d odst.6), že se zaměstnanci nemohou zavazovat k plnění povinností společně a nerozdílně, jelikož se jedná sice o odpovědnost společnou ale rozdílnou (viz. dále).

Dle §259 ZP, pokud za schodek odpovídá jeden zaměstnanec je povinen škodu nahradit v plné výši. Nejsou zde stanoveny žádné maximální limity! Z toho důvodu je stanoveno, že inventura musí být provedena:

- při uzavření dohody,
- při jejím ukončení,
- při změně práce nebo pracoviště,
- pokud je přeložen,
- při ukončení pracovního poměru.

Obtížnější pravidla jsou dle §260 ZP dány pro společnou odpovědnost, výpočet těchto náhrad může být velmi pracný. Podíl každého zaměstnance se vypočítá jako poměr jeho hrubých výdělků a sice těch hrubých výdělků, kterých bylo dosaženo od předchozí inventury až po do den zjištění schodku. Nejedná se o průměrné výdělky jako v předešlých případech. Výdělek, kterého bylo dosaženo v měsíci, ve kterém byla provedena inventura se počítá v plné výši a k výdělku, kterého bylo dosaženo v měsíci, ve kterém byl zjištěn schodek se nepřihlíží. Podíly se vypočítají rovnocenně procentuálně (souhrn všech jejich výdělků dohromady=100%) s výjimkou vedoucích zaměstnanců a jejich zástupců, jejichž výdělek se pro výpočet poměru násobí dvěma a tím pádem se zvýší jejich procentní podíl. Tímto výdělkem je myšlena hrubá mzda či plat.

Poté co se výše zmíněným způsobem vypočte podíl na schodku každého zaměstnance, porovná se podíl každého jednoho zaměstnance s jeho průměrným měsíčním výdělkem (PMV) před vznikem škody. Zjištěný podíl totiž nesmí přesáhnout PMV zaměstnance s výjimkou zaměstnance vedoucího a jeho zástupce či zástupců. Schodek ovšem vznikl někdy v průběhu inventurního období a většinou nebude zjistitelné, který den přesně k tomu došlo. Proto bude pro účely určení správného PMV za den vzniku schodku považován inventurní den, kdy byl schodek zjištěn. A tedy vypočítán z příslušného čtvrtletí. Pokud tímto způsobem nebude nahrazena škoda v plné výši, což je i zde povinné, zbytek bude hrazen vedoucím zaměstnancem a jeho zástupcem či zástupci. Řadoví zaměstnanci (skladníci, operátoři, prodavači atd.) jsou tedy více chráněni při vzniku škody. Jestliže je schodek vysoký a je potřeba jeho zbytek ještě rozpočítat mezi vedoucí zaměstnance probíhá výpočet opět stejným způsobem jako

prvotně. Tedy souhrn jejich výdělků = 100 %, rozpočítají se podíly a opět za stejné období. Je-li zjištěno, že některý ze společně odpovědných zaměstnanců schodek nebo jeho část zavinil (např. dané zboží odcizil) hradí tento schodek on dle míry svého zavinění. Zbývající část by se rozpočítala mezi zbylé společně odpovědné zaměstnance dle výše zmíněného postupu.

Dále §254 ZP nám ustanovuje, že na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností za svěřené hodnoty, musí být inventura provedena:

- při uzavření dohody se všemi společně odpovědnými zaměstnanci,
- při zániku všech těchto dohod,
- při výkonu jiné práce, převedení na jinou práci nebo jiné pracoviště nebo při přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců,
- při změně vy funkci vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce,
- na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu,
- při odstoupení některého ze společně odpovědných zaměstnanců od dohody.

Jestliže jeden ze zaměstnanců, který má společnou odpovědnost za schodek vykonává již jinou práci, byl převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště, byl přeložen nebo mu skončil pracovní poměr a nepožádá zároveň o provedení inventarizace, tak pokud je při následující inventuře zjištěn schodek, tak za něj odpovídá také i když se na něm už nemusel podílet. Ovšem jeho výdělek se započítává jen do dne, kdy práci opustil. Podobně pokud zaměstnanec nastoupí na takovou pozici, kde je společná odpovědnost za schodek a nepožádá o inventarizaci při svém nástupu, tak pokud je při nejbližší inventuře zjištěn schodek, podílí se na jeho náhradě. Hrubý výdělek je počítán ode dne jeho zařazení.

Zprostit povinnosti nahradit schodek zcela popřípadě z části se může zaměstnanec, dle §252 odst.3 ZP, pokud prokáže, že vznikl bez jeho zavinění, obzvláště pokud mu zaměstnavatel zanedbáním svých povinností znemožnil s nimi nakládat. (Šubrt, 2016, s. 548-551)

Ukončení dohody je opět potřeba provést písemně. Tuto problematiku upravuje §253 ZP. Dohoda končí jedním ze stanovených způsobů. Prvním a nejčastějším je dnem ukončení pracovního poměru, je to tak dáno v zákoně a pro zaměstnance je to velmi důležité, opět to slouží k jeho větší ochraně. Dalším způsobem je odstoupení od dohody a posledním, pokud zaměstnanec i zaměstnavatel mají úmysl ji z vlastní vůle ukončit. Na stejném základě lze

dohodu i změnit, pokud zaměstnanec i zaměstnavatel chtějí z vlastní vůle tuto dohodu změnit. I tato změna musí být provedena písemně. Ukončení odstoupením od dohody lze uplatnit pouze v několika případech:

- pokud zaměstnanec vykonává jinou práci,
- jestliže působí na jiné práci nebo na jiném pracovišti,
- pokud je přeložen,
- jestliže zaměstnanec písemně upozornil zaměstnavatele na závady, které mu brání v plnění jeho povinnosti v při nakládání se svěřenými hodnotami a zaměstnavatel do patnácti kalendářních dnů od jeho doručení tyto závady neodstraní,
- když na pracovišti přibude nový zaměstnanec,
- dojde-li ke změně vedoucího zaměstnance či jeho nástupce.

(Machač, 2014, s. 121-122)

1.3.3.4 Povinnost k náhradě ztráty svěřených věcí

Povinnost k náhradě ztráty svěřených věcí je zvláštní odpovědností zaměstnance za škodu, která vznikla zaměstnavateli, a to konkrétně odpovědností zpřísněnou. Tuto povinnost legislativně řeší §255 - §256 ZP. Jak již název napovídá řeší případy, kdy jsou zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny nástroje, osobní ochranné pracovní pomůcky, a jiné podobné věci a zaměstnanec tuto věc ztratí. Slouží tedy k větší ochraně těchto věcí. Tyto věci jsou zaměstnanci svěřovány na základě písemného potvrzení. Forma písemného potvrzení se může u různých zaměstnavatelů lišit, záleží na jejich zvyku. Může se jednat o evidenci v knize, na kartách na výdejních lístcích a podobně. Od roku 2007 také platí, že pokud zaměstnanec přebírá věc, která má vyšší hodnotu než 50 000Kč musí k tomu dojít na základě podepsání dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (ta může být podepsána pouze zaměstnancem, který dosáhl 18 let, na rozdíl od potvrzení). Ta musí mít opět písemnou formu jinak je neplatná a stejně jako u dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nesmí, od novely ZP v roce 2014, tuto dohodu uzavřít opatrovník za toho, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena.

Vznik odpovědnosti je podmíněn tím, že zaměstnanec musí mít věc ve svém držení, a to po celou dobu. Nemůže mu být na základě této dohody svěřeno například vybavení kanceláře, či stroj na kterém běžně pracuje na pracovišti. Tento svěřený předmět musí být možno zabezpečit proti krádeži (například zamknout do skříňky, pracovního stolu apod.) nebo musí

mít zaměstnanec možnost si tuto věc odnést s sebou domů. Tyto věci nemohou být současně svěřeny více zaměstnancům, takže za ně nemůže mít zodpovědnost více zaměstnanců, a proto se zde neseťkáváme se společnou odpovědností jako v předešlém druhu odpovědnosti. Může se jednat také například o notebook, nářadí, kalkulačku a podobně. Jedná se ovšem o poměrně malé věci, neuplatňuje se například na auto.

V případě povinnosti k náhradě ztráty svěřených věcí se předpokládá zavinění zaměstnance, takže je na něm, aby případně prokázal své nezavinění. Zaměstnavatel musí být schopen pouze prokázat, že předmět zaměstnanci vydal a ten mu ho dosud nevrátil (proto se podepisuje potvrzení nebo dohoda).

Pokud dojde k ukončení pracovního poměru nebo zaměstnanec danou věc již nepotřebuje, je povinen vrátit ji zaměstnavateli v takovém stavu, který by odpovídal běžnému opotřebení. Zaměstnavatel má právo na náhradu případné škody, která by byla provedena na tomto předmětu, ta by se ale řešila dle obecné povinnosti, jelikož tento typ odpovědnosti se vztahuje jen a pouze na ztrátu, nikoliv na poškození.

Předpoklady pro vznik povinnosti nahradit škodu dle tohoto typu odpovědnosti (povinnosti):

- vznikla škoda (ztráta předmětu),
- existence písemného záznamu o převzetí předmětu zaměstnancem (potvrzení nebo dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí),
- zavinění zaměstnance (které se ovšem předpokládá).

Zavinění zaměstnance se sice předpokládá, ale může se ho zprostit, pokud prokáže, že škodu nezavinil. K tomu nejčastěji dochází prokázáním, že zaměstnavatel toto zavinil tím, že nezajistil podmínky k dostatečné ochraně svěřených věcí před odcizením či nezajistil vyhovující pracovní podmínky při plnění pracovních úkolů. Nebo ke škodě došlo kvůli událostí živelného charakteru (povodeň, požár atp.). (Andraščíková, 2016, s. 399-400)

1.3.3.5 Postup při uplatňování škody vůči zaměstnanci

Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem výši náhrady škody a písemně mu ji oznámí, většinou do jednoho měsíce ode dne vzniku škody. Pokud u daného zaměstnavatele existují odbory projednává to s příslušným orgánem odborů. Toto ovšem platí jen pokud škoda přesáhne výši 1 000 Kč. Pokud se dohodnou a zaměstnanec souhlasí s úhradou sepiší dohodu o způsobu náhrady škody. Její součástí musí být výše škody. Dále musí být dohoda sepsána

písemně jinak by byla neplatná. Pro zaměstnavatele je to přínosem, jelikož mu tím zaměstnanec vlastně potvrdí, že za škodu opravdu odpovídá a zaměstnavatel získá důkaz. Samozřejmě je zbytečné dohodu sepsovat, pokud škoda již byla uhrazena. Například v hotovosti ihned v den zjištění škody apod.

Poměrně oblíbenou variantou náhrady škody, zvláště pokud se jedná o škodu vyšší, je ve splátkách, formou srážek ze mzdy. Zaměstnavatel si tedy každý měsíc strhne předem domluvenou částku ze zaměstnancovy mzdy, ještě než mu ji pošle na účet. Je ovšem vhodné v tomto případě uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy.

Pokud zaměstnanec odmítá uznat svou povinnost k náhradě škody, přistupuje se k řešení soudní cestou. Promlčecí lhůta pro tyto účely byla NOZ zvýšena a to na 10 let ode dne kdy škoda vznikla, 15 let v případě úmyslného spáchání. A na 3 roky ode dne kdy se zaměstnavatel dozví i kdo ji spáchal. (Šubrt, 2016, s. 553)

2 ÚČETNÍ ÚPRAVA ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

2.1 Osobní zodpovědnost za škodu v účetní legislativě ČR

Škodu z účetního pohledu řeší Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o účetnictví pro podnikatele (zkráceně PVZÚ), § 28. Dříve jako Ostatní provozní náklady, od roku 2016 kdy došlo k předělání struktury Výkazu zisku a ztráty, jako Jiné provozní náklady. Do roku 2016 se jednalo o položku „H. Ostatní provozní náklady“ a od roku 2016 ji známe jako „F.5. Jiné provozní náklady“. Nicméně jde pouze o změnu pojmů, definice škody zůstává stejná. A tedy dle Kouta a Líbala (2015, s.159) tato položka obsahuje zejména poskytnuté dary, smluvní pokuty a úroky z prodlení, ostatní pokuty a penále, odpis pohledávek, pojistné vztahující se k provozní činnosti, inventarizační rozdíly a škody v provozní oblasti. Škodou se v tomto případě rozumí fyzické znehodnocení, to je neodstranitelné poškození nebo zničení, dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku a zásob, a to z objektivních i subjektivních příčin. Atd. (Kout, 2015, s. 159)

2.1.1 Jak se účtuje škoda u podnikatelů

Škoda, což je pro podnik náklad a náhrada škody, která je pro podnik výnosem ovlivňuje výsledek hospodaření jedním ze tří způsobu:

- Přes provozní výsledek hospodaření
- Přes finanční výsledek hospodaření
- Přes mimořádný výsledek hospodaření

Tabulka 1. Přehled účtů pro vyúčtování škod a jejich náhrad (Kout a Líbal, 2015, s.159)

<i>Výsledek hospodaření</i>	<i>Škoda</i>	<i>Náhrada</i>
<i>Provozní</i>	549 - Manka a škody z provozní činnosti	648 – Ostatní provozní výnosy
<i>Finanční</i>	569 – Manka a škody na finančním majetku	668 – Ostatní finanční výnosy
<i>Mimořádný</i>	582 - Škody	688 – Ostatní mimořádné výnosy

Jako mimořádné náklady a výnosy (účty 582 a 688) účtujeme škody (náklady) a náhrady za škodu (výnosy), které konkrétní účetní jednotka chápe jako mimořádné. Tyto náklady a výnosy se pak budou podílet na mimořádném výsledku hospodaření. Ne vždy se bude shodovat názor na to, zda se jedná o mimořádné náklady a výnosy. U každé účetní jednotky se může toto rozlišení lišit. Je tedy pouze na účetní jednotce, zda živelné pohromy (třeba požár nebo potopa) jsou nebo nejsou pro ně mimořádnou událostí. Z toho můžeme vyvodit, že například má-li firma postavena své sklady v povodňové oblasti a každé jaro, kdy dochází k tání sněhu a ledu jsou její sklady vytopeny v důsledku povodní, firma toto pravděpodobně nebude brát jako mimořádnou událost a nebude tak ani účtovat ani o ní, ani o škodě z ní vzniklé. Naopak účetní jednotka, která má sídlo v dostatečné vzdálenosti od vody a nikdy ji povodeň nezasáhla, ale jeden rok dosáhne velká voda takové velikosti, že dojde k zatopení i zmíněné firmy, tak v tomto případě by bylo o způsobené škodě účtováno jako o mimořádné.

Jako o finančních nákladech a výnosech budeme účtovat v případě, že způsobená škoda se stala na nějakém finančním majetku účetní jednotky. Například na hotovosti v pokladně, ceninách, na cenných papírech apod. Tyto náklady a výnosy se budou podílet na tvorbě finančního výsledku hospodaření.

Standardně se bude v případě škody jednat o provozní náklady, které jsou součástí provozního výsledku hospodaření. Bude to ve všech ostatních případech, kdy škoda nebude náležet do výše zmíněných kategorií.

Zde je třeba zdůraznit, že v účetnictví platí pravidlo, že kde je vykázána škoda jako náklad tak tam musí být zaúčtována i její náhrada (například od zaměstnance či od pojišťovny) jako výnos. To znamená, že pokud například jsme vykázali škodu, kterou nám způsobil zaměstnanec na našem majetku, jako provozní náklad a poté nám zaměstnanec tuto jím způsobenou škodu nahradí, tuto náhradu musíme vykázat jako provozní výnos. Podobně pokud škodu vykážeme jako finanční náklad, náhradu následně vykážeme jako finanční výnos. A stejně i v případě mimořádného nákladu. (Kout, 2015. s.158-159)

2.1.2 Novela

Takto to ovšem platilo pouze do roku 2016, protože od 1. 1. 2016 vešla v platnost novela zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví, která byla provedena zákonem č. 221/2015 Sb. Touto novelou došlo ke zrušení mimořádného výsledku hospodaření ve výkazu zisku a ztrát a mimořádné výnosy a mimořádné náklady, které zde byly dříve uváděny, jsou nyní uváděny v rámci provozní nebo finanční části VZZ. (interconsult.cz)

2.1.3 Věcná a časová souvislost

I v případě účtování náhrad škod musí být dodržena věcná a časová souvislost je potřeba dodržovat aktuální princip, tedy účtovat náklady a výnosy do období, se kterým věcně a časově souvisí. A tedy v případě, že například vznikne škoda, která má být buď zcela, nebo z části hrazena náhradou od pojišťovny a o konce účetního období neznáme výši této náhrad, musí být tato náhrada co nejpřesněji odhadnuta a vykázána jako dohadná položka aktivní.

2.1.4 Manka a škody v provozní oblasti

Jako manka a škody z provozní oblasti či jako ostatní provozní náklady se vykazují zejména manka a škody na materiálu a zboží a manka a škody na dlouhodobém majetku. Pokud existují osoby odpovědné za tuto škodu, je možné jim předepsat úhradu této škody. Tato úhrada by patřila do ostatních provozních výnosů.

(Chalupa, 2017, s. 318)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

3.1 Zodpovědnost za škodu z pohledu EU

V této části bakalářské práce porovnám úpravu pracovněprávní odpovědnosti v České republice s jiným státem Evropské unie a to Slovenskem. Vybrala jsem si Slovensko, protože k němu mám nejbližší vztah a jsou k němu nejlépe dohledatelné informace.

3.1.1 Slovensko

Ve Slovenském Zákoníku práce je odpovědnost zaměstnance za škodu upravena v jeho osmé části, která má název Náhrada škody. Jedná se o §177-§222, přičemž §199-§214 byly zrušeny. Mě budou nejvíce zajímat §177-§191, protože tam končí úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Když porovnáváme právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škody České republiky a Slovenska, zjistíme, že jsou si opravdu velmi podobné. Najdeme zde stejně jako v české úpravě rozdělení na odpovědnost zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele. V některých případech jsou sice části úpravy jinak nazvány, ovšem obsahují to samé a často jsou to téměř ty samé věty. Například český ZP řeší Prevenční povinnost a slovenský ZP řeší Předcházení škodám, ovšem pokud si tyto části přečteme, zjistíme, že jsou prakticky totožné.

Další, téměř totožnou úpravu můžeme vidět v části Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (Slovenský ZP §182-§184). Drobný rozdíl zde ovšem najít můžeme, a to ve velikosti časového úseku, během kterého zaměstnavatel musí odstranit závady, které brání zaměstnanci v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami. V české úpravě se jedná o 15 dnů kdežto v té slovenské o měsíc od obdržení písemného upozornění na tyto závady.

3.1.1.1 Rozdíly

Rozdíl mezi těmito dvěma úpravami je v části Rozsah a způsob náhrady škody (Slovenský ZP §186), kde v české úpravě je výše požadované náhrady škody po zaměstnanci, která byla způsobena z nedbalosti nesmí přesáhnout její výše čtyřapůlnásobek PMV zaměstnance. V případě slovenské úpravy se jedná pouze o čtyřnásobek.

Další rozdíl najdeme v úpravě Zodpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí (Slovenský ZP §185). Svěření věci oproti písemnému potvrzení je shodné, v českém ZP je ale upravena mnohem podrobněji. Obsahuje například mimo písemného potvrzení ještě dohodu

o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, která v slovenské verzi chybí. Také tam nenajdeme formulaci o minimálním věku 18 let potřebných k podepsání platné dohody či při omezené svéprávnosti. Také v české variantě najdeme navíc formulaci, že zaměstnanec smí odstoupit od dohody, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Naproti tomu slovenská verze obsahuje navíc odstavec, který vymezuje možnost, aby zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců, stanovil okruh zaměstnanců, kteří budou mít povinnost pojistit jim svěřený předmět proti ztrátě a zničení a okruh zaměstnanců, kterým pojistí proti ztrátě a zničená svěřený předmět on.

Dalším menším rozdílem je částka, od které je zaměstnavatel povinen výši požadované škody a dohodu o její náhradě, povinen prodiskutovat s odborovou organizací (zástupci zaměstnanců). V České republice je tato částka 1 000Kč a na Slovensku je to 50 euro, tedy zhruba 1 350Kč. (Slovensko, 2001)

3.2 Modelové příklady

V této části jsou uvedeny případy řešení povinnosti zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli.

3.2.1 Obecná povinnost

3.2.1.1 Škoda ve skladu

Ve společnosti ABC, s.r.o., která prodává elektroniku, došlo v jednom ze skladů ke škodě, jelikož zaměstnanec společnosti (skladník) nedbale vyskládal krabice do regálu, tento regál se zřítíl a veškeré zboží, které obsahoval se nezvratně rozbilo. Rozbité věci byly odvezeny na skládku a společnost je vykázala jako provozní náklad – škodu ve výši 58 000 Kč. Skladníkovi bylo prokázáno, díky policejnímu vyšetřování, že vzniklou škodu způsobil. Nicméně společnost je pojištěna a obdržela pojistné plnění, které bylo ovšem sníženo o spoluúčast společnosti. Toto plnění bylo ve výši 40 000 Kč. Společnost se tedy rozhodla, že část rozdílu mezi vzniklou škodou a plněním předepíše zaměstnanci, a to ve výši 8 000 Kč. Společnost vykázala ve svém účetnictví následující:

Tabulka 2. Škoda ve skladu (vlastní zpracování)

ÚD	Účetní případ	Částka	MD	D
VÚD	Škoda na zboží	58 000,-	549	132
VÚD	Potvrzená pohledávka z pojistného plnění od pojišťovny – zatím neuhrazena	40 000,-	378	648
VÚD	Škoda předepsaná skladníkovi k úhradě	8 000,-	335	648
PPD	Úhrada škody od skladníka v hotovosti	8 000,-	211	335
VBÚ	Pojistné plnění od pojišťovny	40 000,-	221	378

3.2.1.2 Odpovědnost za vyrobení zmetku

Společnost XXX a.s., která vyrábí drobnější plastové součástky do aut, uplatňuje tuto povinnost vůči všem svým řadovým zaměstnancům (operátorům). A sice tím způsobem, že eviduje podle evidenčních listů, které jsou u každého výrobku, který zaměstnanec vyrobil, kterou část výrobků. Pokud se posléze várka (krabice, protože všechny výrobky jsou ukládány do krabic) vrátí s reklamací na zmetkovost od zákazníka, firma ví přesně, kdo právě tyto výrobky vyrobil. Díky tomu může uplatnit tuto odpovědnost, protože má prokazatelně zjištěné a podepsané od zaměstnance, že právě on tuto konkrétní krabici vyrobil. Společnost tuto odpovědnost uplatňuje na všech svých zaměstnancích, na těch, kteří jsou u něj zaměstnání na hlavní pracovní poměr, na dohody konané mimo pracovní poměr, dokonce i na brigádnících.

Tabulka 3.Odpovědnost za vyrobení zmetku (vlastní zpracování)

ÚD	Účetní případ	Částka	MD	D
FAO	Prodej zboží na fakturu	12 000,-	311	604
	DPH 21 %	2 520,-	311	343
VÝD	Vyskladnění prodaných výrobků	7 000,-	583	123
FAO (dobro- pis)	Uznaná reklamacie před zaplacením faktury	800,-	604	311
	DPH 21 %	168,-	343	311
VBÚ	Zaplacení faktury	13 552,-	221	311
VÚD	Vznik škody	400,-	549	221
VÚD	Škoda předešlá zaměstnanci k úhradě	400,-	335	648
PPD	Úhrada škody zaměstnancem	400,-	211	335

3.2.1.3 Limit náhrady škody

Společnost ABC, s.r.o. má několik oddělených pracovišť. Každé z nich má svého vedoucího zaměstnance. Vzhledem k tomu, že každé z těchto pracovišť obsahuje také prodejnu, jsou povinni od 1.března 2017 vést elektronickou evidenci tržeb dle Zákona o evidenci tržeb. Ovšem vedoucí zaměstnanec na to zapomněl a nezavedl ho. 15.3. přišla kontrola z finančního úřadu a zaměstnavateli byla následně udělena pokuta ve výši 200 000Kč. Zaměstnavatel ji zaplatil a tím vznikla škoda za kterou zodpovídá vedoucí zaměstnanec a tato škoda mu byla předeepsána.

PMV zaměstnance platný v březnu, kdy začal povinnost porušovat byl 33 640,-.

Čtyřapůlnásobek tohoto PMV činí 151 380,-. To je maximální částka, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat.

Tabulka 4.Limit náhrady škody (vlastní zpracování)

ÚD	Účetní případ	Částka	MD	D
VÚD	Pokuta od FÚ	200 000,-	545	379
VBÚ	Úhrada škody z BÚ zaměstnavatele	200 000,-	379	221
VÚD	Vznik škody	200 000,-	549	221
VÚD	Předeepsání škody zaměstnanci	151 380,-	335	648

3.2.2 Povinnost nahradit schodek – společná odpovědnost

Na pracovišti ve firmě XYZ pracují zaměstnanci, kteří mají společnou odpovědnost za svěřené hodnoty. Všichni zaměstnanci, kterých se týká mají podepsanou písemnou dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, mají v ní sjednanou společnou odpovědnost a dohody jsou platné. Inventura se zde provádí pravidelně každoročně plus v případě nutnosti (viz. Teoretická část). Poslední řádná inventura byla provedena 5.1. 2016. Ovšem 14. 7. 2016 došlo ke změně vedoucího zaměstnance na tomto pracovišti a z toho důvodu se prováděla inventarizace. Byl zjištěn schodek ve výši 100 000Kč na křemíkových deskách. Na pracovišti pracuje 8 řadových zaměstnanců (operátorů výroby), vedoucí pracovník (mistrová) a její zástupce. Nebylo zjištěno, že by některý ze zaměstnanců tuto škodu přímo zavinil ani nebylo prokázáno, že by některý z nich neměl na zavinění žádný podíl. Bylo rozhodnuto, že zaměstnanci nahradí schodek dle platných pravidel.

3.2.2.1 Postup

1. Sečteme hrubé měsíční výdělky každého zaměstnance, kterých dosáhl od ledna do června tedy za 6 měsíců
2. Sumy těchto výdělků za těch 6 měsíců vedoucího zaměstnance a jeho zástupce vynásobíme dvěma
3. Sečteme tyto sumy od každého zaměstnance dohromady a tato částka bude 100 % z kterého se budou vypočítávat jednotlivé podíly
4. Vypočítáme procentní podíl každého ze zaměstnanců, vypočteme tyto procentní podíly z celkové částky schodku, tedy ze 100 000Kč

$$\text{Procentní podíl} = \frac{\text{Výdělek zaměstnance}}{\text{Výdělek všech zaměstnanců celkem}} \times 100$$

5. Poté porovnáme, jestli podíl na schodku v korunách každého zaměstnance není větší než jeho průměrný měsíční výdělek (z předchozího čtvrtletí)
6. Zde není větší, a tudíž vše řádně rozpočítáme dle vypočtených procentních podílů

3.2.2.2 *Rozpočítání společné povinnosti nahradit schodek mezi zaměstnance*

Tabulka 5. Výpočet společné odpovědnosti nahradit schodek mezi zaměstnance (vlastní zpracování)

<i>Zaměstnanec</i>	<i>Hrubý výdělek za 6 měsíců</i>	<i>Procentní podíl na schodku</i>	<i>Podíl na schodku v korunách</i>	<i>Průměrný měsíční výdělek</i>	<i>Skutečná náhrada škody</i>
<i>Operátor 1</i>	136 680,-	7,46 %	7 460,-	22 780,-	7 460,-
<i>Operátor 2</i>	136 680,-	7,46 %	7 460,-	22 780,-	7 460,-
<i>Operátor 3</i>	136 680,-	7,46 %	7 460,-	22 780,-	7 460,-
<i>Operátor 4</i>	144 720,-	7,89 %	7 890,-	24 120,-	7 890,-
<i>Operátor 5</i>	144 720,-	7,89 %	7 890,-	24 120,-	7 890,-
<i>Operátor 6</i>	144 720,-	7,89 %	7 890,-	24 120,-	7 890,-
<i>Operátor 7</i>	132 660,-	7,24 %	7 240,-	22 110,-	7 240,-
<i>Operátor 8</i>	132 660,-	7,24 %	7 240,-	22 110,-	7 240,-
<i>Vedoucí zaměstnanec</i>	369 840,-	20,17 %	20 170,-	30 820,-	20 170,-
<i>Zástupce vedoucího</i>	353 760,-	19,30 %	19 300,-	29 480,-	19 300,-
<i>Celkem</i>	1 833 120,-	100 %	100 000 Kč	245 220,-	100 000,-

Z tabulky můžeme vidět, že nám nepřesáhla, u žádného zaměstnance, část schodku, kterou má nahradit, jeho PMV. Vše je tedy v pořádku a můžeme zaměstnancům předepsat jejich náhrady.

3.2.2.3 *Zaučtování náhrady škody*

Tabulka 6. Zaučtování společné odpovědnosti k náhradě schodku (vlastní zpracování)

<i>ÚD</i>	<i>Účetní případ</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>	<i>Částka</i>
<i>VÚD</i>	Zjištěný inventarizační rozdíl	549	132	100 000,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 1	335	648	7 460,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 2	335	648	7 460,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 3	335	648	7 460,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 4	335	648	7 890,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 5	335	648	7 890,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 6	335	648	7 890,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 7	335	648	7 240,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady operátorovi 8	335	648	7 240,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady vedoucí	335	648	20 170,-
<i>VÚD</i>	Předpis náhrady zástupci vedoucí	335	648	19 300,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 1	211	335	7 460,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 2	211	335	7 460,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 3	211	335	7 460,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 4	211	335	7 890,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 5	211	335	7 890,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 6	211	335	7 890,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 7	211	335	7 240,-
<i>PPD</i>	Úhrada od operátora 8	211	335	7 240,-
<i>PPD</i>	Úhrada od vedoucí	211	335	20 170,-
<i>PPD</i>	Úhrada od zástupce vedoucí	211	335	19 300,-

3.2.2.4 Ilustrace s vysokým schodkem

Nyní si namodelujeme ilustrační případ, jak by to vypadalo, kdyby byl schodek, tak vysoký, že by nebyl po rozpočítání celý uhrazen. Toto se totiž v praxi může stát a je třeba vědět, jak poté postupovat. Všechny podmínky zůstanou stejné jako v základním případě, pouze jsem snížila počet zaměstnanců (pro zjednodušení) a zvýšila výši zjištěného schodku.

Tabulka 7. Ilustrace společné odpovědnosti s vysokým schodkem (vlastní zpracování)

<i>Zaměstnanec</i>	<i>Hrubý výdělek za 6 měsíců</i>	<i>Procentní podíl na schodku</i>	<i>Podíl na schodku v korunách</i>	<i>Průměrný měsíční výdělek</i>	<i>Skutečná náhrada škody</i>
<i>Operátor 1</i>	96 480,-	8,52 %	21 300,-	16 080,-	16 080,-
<i>Operátor 2</i>	107 160,-	9,46 %	23 650,-	17 860,-	17 860,-
<i>Operátor 3</i>	108 540,-	9,59 %	23 975,-	18 090,-	18 090,-
<i>Operátor 4</i>	94 872,-	8,38 %	20 950,-	15 812,-	15 812,-
<i>Operátor 5</i>	117 000,-	10,33 %	25 825,-	19 500,-	19 500,-
<i>Vedoucí zaměstnanec</i>	342 000,-	30,20 %	75 500,-	28 500,-	75 500,-
<i>Zástupce vedoucího</i>	266 304,-	23,52 %	58 800,-	22 192,-	58 800,-
<i>Celkem</i>	1 132 356,-	100 %	250 000,-	138 034,-	221 642,-

V této tabulce vidíme, jak se postupuje, když je požadovaná náhrada od jednoho zaměstnance vyšší než jeho průměrná měsíční mzda. V tom případě musíme u řadových zaměstnanců uplatnit náhradu jen do výše jejich PMV (viz. tabulka). Ovšem vzhledem k tomu, že je povinnost nahradit škodu v plné výši, tak se zbytek rozpočítá mezi vedoucího zaměstnance a jeho zástupce.

Vezmeme tedy celkovou částku schodku 250 000Kč od toho odečteme součet již rozpočítaných náhrad, tedy 221 642Kč. Zbývá nám tedy rozpočítat ještě 28 376Kč.

Tabulka 8. Dopočítání zbytku schodku mezi vedoucí zaměstnance (vlastní zpracování)

<i>Zaměstnanec</i>	<i>Hrubý výdělek</i>	<i>Podíl na schodku v %</i>	<i>Podíl na schodku (Kč)</i>	<i>+ Podíl z první tabulky</i>	<i>Celková náhrada</i>
<i>Vedoucí</i>	342 000,-	56,22 %	15 953,-	75 500,-	91 453,-
<i>Zástupce</i>	266 304,-	43,78 %	12 423,-	58 800,-	71 223,-
<i>Celkem</i>	608 304,-	100 %	28 376,-	134 300,-	162 676,-

Účtování by bylo úplně stejné, kromě částek, jako v předchozím případě.

Použité účty:

132 Zboží na skladě

211 Pokladna

221 Běžný účet

311 Pohledávky z obchodních vztahů

335 Pohledávky za zaměstnanci

343 DPH

379 Jiné závazky

545 Ostatní pokuty a penále

549 Manka a škody z provozní činnosti

648 Ostatní provozní výnosy

4 NÁVRHY ŘEŠENÍ PRO PRAXI PODNIKU

Dle mého názoru je povinnost zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli v České republice legislativně upravena velmi dobře. Podniky se kterými, jsem se setkala v rámci analyzování současného stavu postupovaly podle zákonem stanovených postupů, tak jak jsem je vyložila v teoretické části mé bakalářské práce. Ovšem při mém zkoumání, co by se přece jen mohlo zlepšit a mohlo by přispět ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců (a tím pádem určitě i zaměstnavatelů, protože přece jen je jasným faktem, že spokojený zaměstnanec většinou pracuje lépe než ten nespokojený) jsem zjistila, že existuje zaměstnanecké pojištění odpovědnosti a poměrně mě překvapilo, že jsem se s jeho využitím u žádné ze společností, se kterými jsem spolupracovala, nesetkala.

4.1 Zaměstnanecké pojištění odpovědnosti

Nepopíratelným faktem je, že i sebevíce svědomitému, schopnému a pořádnému zaměstnanci se může stát, že nebude mít svůj den a způsobí zaměstnavateli nějakou škodu. Bohužel, když už se tak jednou stane, většinou je zaměstnanec povinen ji nahradit, jakým způsobem a v jakých případech jsem uvedla v teoretické části mé bakalářské práce. Každopádně tato náhrada se uskutečňuje z našich pracně vydělaných peněz, ať už formou zaplacení v hotovosti či třeba srážkou ze mzdy, a to se nám určitě nelíbí. Zaměstnavateli by se ovšem zase určitě nelíbilo to, kdybychom mu škodu nenahradili.

Toto pojištění je řešením pro obě strany. Bohužel, toto pojištění vždy nekryje úplně všechny druhy škod a je proto potřeba si při jeho sjednávání dát velký pozor na to, na jaký druh odpovědnosti bychom ho nejvíce potřebovali, aby se nám posléze nestalo, že ta část pracovních odpovědností, kde nám vznik škody hrozí nejvíce, vůbec není součástí naší pojistky. Dalším důležitým aspektem, který se při uzavírání pojistky řeší, je jaký druh dohody o odpovědnosti má zaměstnanec se svým zaměstnavatelem uzavřenou. Zde je potřeba si opět dát pozor, aby se na nás pojistka vztahovala. Pojišťovny sjednávají v pojistných smlouvách také spoluúčast zaměstnance, která se většinou pohybuje mezi 10–30 %, dle podmínek konkrétní pojišťovny. Velmi důležitým aspektem je pro zaměstnance také cena tohoto pojištění. Výše pojistného se opět bude lišit od konkrétní pojišťovny, ale částky začínají už na několika stovkách za rok. Záleží, ale také na tom, co všechno toto pojištění obsahuje, například pojištění na motorové vozidlo, bývá dražší. Tento typ pojištění nabízí dnes již mnoho pojišťoven, patří mezi ně například Generali, epojisteni.cz, ČSOB a další. Většina z nich má navíc online kalkulačky, takže je možné snadno a rychle zjistit kolik za pojištění zaplatíme.

4.1.1 Pojišťovna Generali

Použijeme jako příklad pojišťovnu Generali a jejich pojištění odpovědnosti. Výslednou částku ročního pojištění ovlivňuje mnoho faktorů, a protože se výsledná částka může velmi lišit, je třeba si dobře promyslet, co chceme, aby naše pojištění zahrnovala a co ne.

4.1.1.1 První faktor – limit pojistného plnění

Jak již název napovídá, zde bude záležet na tom, do jak vysoké částky chceme, aby nám bylo plnění poskytováno. Samozřejmě, čím vyšší limit pojistného plnění, tím se nám bude zvyšovat i výše ročního pojistného, které zaplatíme. Pro představu přikládám tabulku, jak výši pojistky ovlivní výše pojistného plnění bez všech ostatních faktorů.

Tabulka 9. Limit pojistného plnění (vlastní zpracování)

Limit pojistného plnění	Výše roční pojistky
60 000 Kč	500 Kč
120 000 Kč	800 Kč
250 000 Kč	1 100 Kč
400 000 Kč	1 400 Kč
500 000 Kč	1 600 Kč

4.1.1.2 Druhý faktor – Volitelná připojištění

V této části je možné si s ohledem na své potřeby zvolit určitý typ připojištění. Tyto připojištění obvykle konečnou částku poměrně výrazně zvednou. Při zvolení konkrétního typu připojištění je ještě třeba zvolit si opět limit plnění, což také ovlivní konečnou částku pojištění.

1. Připojištění řidiči
2. Připojištění pracovní stroje
3. Připojištění ztráta svěřených věcí
4. Připojištění pokuty, penále

4.1.1.3 Třetí faktor – Spoluúčast

Zde se řeší, jak velká spoluúčast zaměstnance bude na pojistné události. Tedy kolik z případně vzniklé škody bude muset uhradit on sám, místo pojišťovny. Logicky vyplývá, že čím

větší bude spoluúčast zaměstnance, tím menší bude přírážka k celkové částce ročního pojištění. Zde již nejsou dány přesné částky, nýbrž procento, o které se nám zvýší částka, kterou jsme si zvolili v předchozích dvou krocích.

Tabulka 10. Spoluúčast (vlastní zpracování)

Spoluúčast	Výše přírážky
1/3	0 %
5 000 Kč	5 %
3 000 Kč	20 %
2 000 Kč	30 %
1 000 Kč	40 %

4.1.1.4 Čtvrtý faktor – Věk pojištěnce

Věk také ovlivní výslednou výši pojištění.

4.1.1.5 Pátý faktor – Skupina povolání/povolání

V této části nalezneme kategorie povolání. Tentokrát se ovšem bude jednat o snížení nikoli o zvýšení celkové výše pojistky. Tato sleva může být od 0–30 %, záleží na konkrétním povolání, které vykonáváte.

4.1.1.6 Šestý faktor – Osoba blízká, součást PO atp.

Pokud jste vůči svému zaměstnavateli osobou blízkou, nebo pokud má pojištěnec nebo osoba jemu blízká podíl v PO, která je zaměstnavatelem, nebo je členem nějakého orgánu tohoto zaměstnavatele, dochází ke zvýšení celkové výše pojištění o 30 %.

4.1.1.7 Sedmý faktor – Frekvence plateb

Posledním faktorem, který může výši pojistky ovlivnit je frekvence jejího placení. Pokud ji uhradíte jednou za rok, tak se nenavyšuje. Pokud ji chcete hradit pololetně, dojde k jejímu navýšení o 3 % a pokud čtvrtletně, dojde k jejímu navýšení o 5 %.

(Generali, 2017)

4.1.2 Závěr - doporučení

Doporučila bych zaměstnancům sjednat toto pojištění, ovšem samozřejmě někomu může připadat příliš drahé. Proto bych podnikům doporučila, aby své zaměstnance ve zřízení tohoto pojištění podpořili tím, že by přispívali svým zaměstnancům nějaké procento na toto roční pojištění. Například 30 % z celkové částky ročního pojištění odpovědnosti by mohlo být hrazeno zaměstnavatelem a zbylých 70 % zaměstnancem. Tento krok by mohl motivovat zaměstnance ke zřizování těchto pojištění a myslím, že následný prospěch z tohoto kroku by mohly mít oba subjekty pracovněprávního vztahu.

ZÁVĚR

Teoretická část byla zpracována za pomoci odborné literatury formou rešerše. To znamená, že jsem prohledala dostupné informační zdroje, jako jsou databáze knihoven, webové stránky, časopisy a legislativa a na základě shromáždění a prostudování těchto zdrojů vybrané literatury jsem si ucelila poznatky o daném tématu a následně vytvořila vlastní práci. Jsou zde uvedeny pojmy týkající se pracovněprávní odpovědnosti. Důkladně jsem rozebrala především druhy povinnosti zaměstnance nahradit škodu, která vznikla zaměstnavateli. Věnovala jsem se také zobrazení těchto odpovědností v účetnictví podniků.

Praktická část potom navazovala na tu teoretickou v tom smyslu, že byla snaha uvedenou teorii aplikovat do praxe na konkrétních případech. V průběhu praktické části jsem využívala vědomostí, které jsem získala během vypravování teoretické části práce.

Největší přínos vidím v zesumírování užitečných informací týkajících se odpovědnosti za škodu z pohledu zaměstnance. Především pak v konkrétních příkladech, ve kterých jsem se snažila názorně ukázat, jak tato poměrně složitá právní úprava funguje v praxi. Celá práce by se proto mohla stát užitečným pomocníkem všem těm zaměstnancům, kteří v této oblasti pracovního práva tápou.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, 2016. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ..* 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 1572 s. ISBN 978-80-7263-992-2.
- BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 1613 s.. ISBN 9788074002908.
- BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 464 s. ISBN 9788074002830.
- CHALUPA, Rostislav a Eva FIŠEROVÁ. *Abeceda účetnictví pro podnikatele ..* 15. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2017, 448s. ISBN 978-80-7554-068-3.
- KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, 344 s. ISBN 978-80-87480-33-5.
- MACHAČ, Martin, 2014 *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 144 s. ISBN 9788026502661.
- MARSHALL, David H., Wayne W. MCMANUS a Daniel F. VIELE, 2014. *Accounting: what the numbers mean*. Tenth edition. New York: McGraw-Hill/Irwin, 774 s. ISBN 9781259060700.
- ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al., 2016. *Abeceda mzdové účetní*. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 623 s. ISBN 978-80-7263-990-8.
- GENERALI [online]. ©2017 [cit. 2017-05-14]. Dostupné z: <https://www.general.cz/kalkulacky/pojisteni-odpovednosti-zamestnance-pri-vykonu-zamestnani/>
- SLOVENSKO. Zákon č. 311/2001 Z. z. ze dne 8. srpna 2001, zákonník práce. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, částka 130. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ÚD Účetní doklad.

NOZ Nový občanský zákoník.

OZ Občanský zákoník.

ZP Zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1.Přehled účtů pro vyúčtování škod a jejich náhrad (Kout a Líbal, 2015, s.159)	27
Tabulka 2.Škoda ve skladu (vlastní zpracování)	33
Tabulka 3.Odpovědnost za vyrobení zmetku (vlastní zpracování).....	34
Tabulka 4.Limit náhrady škody (vlastní zpracování)	35
Tabulka 5.Výpočet společné odpovědnosti nahradit schodek mezi zaměstnance (vlastní zpracování)	37
Tabulka 6.Zaúčtování společné odpovědnosti k náhradě schodku (vlastní zpracování)	38
Tabulka 7.Ilustrace společné odpovědnosti s vysokým schodkem (vlastní zpracování)	39
Tabulka 8. Dopočítání zbytku schodku mezi vedoucí zaměstnance (vlastní zpracování)	40
Tabulka 9.Limit pojistného plnění (vlastní zpracování).....	42
Tabulka 10.Spoluúčasť (vlastní zpracování).....	43

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: NÁZEV PŘÍLOHY