

Informace o zásadách odpovědnosti zaměstnanců dle účinného znění zákoníku práce

Důvodová zpráva

Tato stručná informační zpráva je předkládána na základě odst. II usnesení RMM č. 74/18, vzhledem k různorodé možnosti dispozice s majetkem, aktivy a pasivy města Milevska jeho zaměstnanci v pracovním nebo obdobném poměru.

Pracovněprávně vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, včetně vztahů vzájemné odpovědnosti, jsou upraveny především účinným zněním zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Případné spory z těchto vztahů jsou na základě podaných žalob rozhodovány věcně a místně příslušnými soudy, které především vychází z této obecné úpravy.

Případná vnitřní právní úprava musí vždy důsledně vycházet z účinné legislativy a v souladu s ní dle místních podmínek případně upravit dílčí kompetenční vztahy.

Z rozsáhlého účinného znění vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li závady je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Povinnosti zaměstnavatele k zaměstnancům jsou realizovány prostřednictvím vedoucích zaměstnanců v daném případě radou jmenovaných vedoucích úředníků, v rámci jim stanovené působnosti vyplývající z jejich řídicí a kontrolní činnosti.

V rámci konkrétních pracovněprávních vztahů, v rozsahu pracovní smlouvy a pracovní náplně, jsou zaměstnanci mimo jiné povinni s majetkem, aktivy a pasivy zaměstnavatele, které mají ve své dispozici rámci výkonu práce, nakládat hospodárně, účelně a efektivně. Zákoník práce v § 248 a násl. výslovně stanoví podmínky pro uplatnění obecné a speciální odpovědnosti za případnou škodu zaviněnou zaměstnancem. Dle § 29 a násl. zák. č. 563/91 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, nezávisle na vůli zaměstnanců, jsou účetní jednotky dále minimálně povinny provádět fyzickou a dokladovou inventarizaci majetku a pohledávek a případně i řešit zjištěné inventarizační rozdíly.

Princip obecné odpovědnosti za škodu je založen na povinnosti zaměstnavatele prokázat zavinění ve formě nedbalosti nebo úmyslu zaměstnanci. V tomto případě je pak zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterou způsobil škodu. Škodou může být i pokuta nebo penále uložené příslušným orgánem v důsledku zavinění zaměstnance. Toto omezení neplatí, byla-li škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.

Speciálními druhy odpovědnosti za případnou škodu jsou dohody o odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, kde zaměstnavatel

nemusí prokazovat zavinění zaměstnance. V obou případech musí zaměstnavatel vytvořit takové podmínky, že s hodnotami svěřenými může disponovat pouze a výlučně zaměstnanec, se kterým je následně uzavřena dohoda v písemné formě. Zaměstnanec odpovídá za škody v plné výši. Své odpovědnosti by se mohl zbavit tím, že by prokázal porušení povinností ze strany zaměstnavatele. Dohody o odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování jsou běžně aplikovány na úsecích práce s finanční hotovostí nebo ceninami (např. tiskopisy k ukládání blokových pokut atd.). Dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí pak především u mobilních telefonů, které mají zaměstnanci ve výhradní dispozici, obdobně notebooků a dalšího technického vybavení užívaného se souhlasem zaměstnavatele doma nebo zajištěného u zaměstnavatele proti případné dispozici ze strany jiné osoby. Pozn., Tuto formu dohody nelze uzavřít např. na vybavení kanceláří atd., kam mají přístup a případnou možnost dispozice i jiné osoby, např. uklízečky atd.

Jméno a podpis zpracovatele, datum vyhotovení:

JUDr. Jiří Hradil....., 15.10.2018