

XII.2 Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností v rámci plnění pracovních úkolů v případě a za podmínek stanovených zákoníkem práce. Zákoník práce rozlišuje obecnou povinnost zaměstnance nahradit škodu a tři zvláštní povinnosti, kterými jsou:

- povinnost nahradit škodu vzniklou nesplněním povinnosti k odvrácení škody;
- povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách; a
- povinnost nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřených věcí.

Zaměstnanec zásadně hradí pouze škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Pokud je zaměstnanec stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou jen v případě, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud by některá z těchto dvou schopností byla u zaměstnance naprosto vymizelá, nebyl by povinen způsobenou škodu nahradit.

Jedinou výjimkou je případ, kdy se zaměstnanec do stavu, v němž není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, uvede sám vlastní vinou (tedy z nedbalosti nebo úmyslně). Zákoník práce tím cílí na případy požití neúměrného množství alkoholu, omamných, psychotropních nebo jiných návykových látek. V takovém případě zaměstnanec hradí škodu v tomto stavu způsobenou, i když nebyl schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky.

Pokud jde o výši náhrady škody, tu určuje zaměstnavatel. Nesmí však postupovat svévolně, ale musí vycházet z reálných podkladů a výši škody fakticky vyčíslit tak, aby odpovídala skutečnosti. Pokud škodu způsobí vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určuje výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Zákoník práce tím vyjadřuje zásadu, podle níž nikdo nemůže být „soudcem ve vlastní věci“ – náhradu škody by měl vždy vyčíslit jiný orgán nebo osoba než ten, kdo škodu způsobil.

Výše požadované náhrady škody se projednává:

- vždy s dotčeným zaměstnancem, kterému musí být výše požadované náhrady škody rovněž písemně oznámena, a to zpravidla do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Nedodržení této lhůty nemá pro zaměstnavatele negativní následky – jde o lhůtu pořádkovou, nikoliv promlčecí nebo prekluzivní;
- v případě škody dosahující nejméně 1 000 Kč s odborovou organizací.

Předpisy zaměstnavatele mohou založit rovněž tzv. škodní komisi, která projednává u zaměstnavatele způsobené škody, vyčísluje jejich výši a navrhuje, v jakém rozsahu bude zaměstnavatel požadovat jejich náhradu po zaměstnancích. Zřízení škodní komise však není předepsáno zákoníkem práce.

Zákoník práce předpokládá, že zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřou písemnou dohodu o způsobu náhrady škody. Součástí dohody je minimálně výše požadované náhrady škody a uznání povinnosti nahradit škodu ze strany zaměstnance. Obsah dohody se rovněž projednává s odborovou organizací.

Zákoník práce dále stanoví limity, do nichž je zaměstnanec povinen škodu nahradit. Kromě toho zákoník práce přiznává soudu právo z důvodů hodných zvláštního zřetele přiměřeně výši náhrady škody snížit. Toto právo není vázáno na výslovné uplatnění ze strany zaměstnance, nicméně je věcí zaměstnance, aby v soudním řízení tvrdil a prokázal, že u něj existují důvody hodné zvláštního zřetele, pro něž by měla být výše náhrady škody soudem snížena. Soud není povinen po existenci takových důvodů pátat z vlastní iniciativy.