

na základě pohlaví, podala stížnost, je pracovník, který ji v této souvislosti podpořil, chráněn před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele pouze tehdy, pokud se jako svědek účastnil prošetřování stížnosti a jeho svědectví splňuje požadavky stanovené v uvedené úpravě.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovněprávních judikátů s krátkým vymezením (citací nebo parafrází) předmětu řízení a hlavního závěru. Nejedná se o vyčerpávající popis daných případů a rubrika v žádném případě nemá a nemůže sloužit jako právní rada nebo úplný komentář k daným judikátům nebo jako jejich citace.



POVINNOST K NÁHRADĚ ŠKODY NA SLUŽEBNÍM AUTOMOBILU

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

Řada zaměstnanců potřebuje při výkonu práce používat automobil, ať už jde o řidiče z povolání nebo tzv. řidiče referenty. Automobil může být nejen služebním nástrojem, ale též vítaným benefitem, jestliže je sjednáno jeho používání k soukromým účelům. Na druhou stranu však automobil představuje významnou majetkovou hodnotu zaměstnavatele. Jestliže dojde k jeho poškození či odcizení, vzniká tím škoda, kterou může být zaměstnanec podle okolností povinen zaměstnavateli nahradit. A právě případům povinnosti k náhradě škody na služebním automobilu se věnuje tento článek.

PRÁVNÍ REŽIM POUŽITÍ AUTOMOBILU PRO SLUŽEBNÍ A SOUKROMÉ ÚČELY

Nebylo-li zaměstnanci výslovně umožněno využívat automobil též pro soukromé účely, smí jej zaměstnanec používat pouze pro služební účely. To vyplývá z § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), podle něž zaměstnanci nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele. Používání automobilu pro služební účely se řídí zákoníkem práce, přičemž ze strany zaměstnance je použití automobilu buď plněním pracovních úkolů (jde-li o řidiče z povolání) ve smyslu § 273 odst. 1 zákoníku práce, nebo úkonem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (jde-li o tzv. řidiče referenta) ve smyslu § 274 odst. 1 zákoníku práce.¹ V případě řidiče z povolání je totiž řízení automobilu výkonem pracovních povinností samo o sobě, zatímco v případě tzv. řidiče referenta není řízení automobilu výkonem pracovních povinností, ale úkonem potřebným k výkonu práce (např. přemístění k zákazníkovi).

¹ K rozlišování řidičů z povolání a tzv. řidičů referentů viz VRAJÍK, M. Řidiči z povolání, řidiči referenti a ti ostatní. *Praktická personalistika* 5–6/2018, s. 13 a násl.

Pokud bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto používání služebního automobilu též pro soukromé účely, může zaměstnanec automobil používat i pro tyto soukromé účely. Používání se ale v takovém případě neřídí zákoníkem práce, protože nejde o pracovněprávní vztah, ale zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), jakož i dohodou o užívání automobilu (byla-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena), a případně vnitřními předpisy zaměstnavatele (byly-li zaměstnavatelem vydány).

NÁHRADA ŠKODY PŘI POUŽITÍ AUTOMOBILU PRO SLUŽEBNÍ ÚČELY

Pokud je automobil používán pro služební účely, řídí se pravidla náhrady způsobené škody **zákoníkem práce**. Ten rozlišuje tzv. obecnou povinnost nahradit škodu a tři případy povinnosti zvláštní. Před dalším výkladem je nutno uvést, že **osobní automobil nemůže být předmětem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty** podle § 252 zákoníku práce, protože nejde o věc, která je předmětem obratu či oběhu, **ani dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí** podle § 255 zákoníku práce, neboť nejde o věc, kterou by bylo možno svěřit, protože zaměstnanec o ni nemůže po celou dobu svěřeni pečovat.² Uzamčením automobilu na parkovišti nebo v garáži nad ním totiž zaměstnanec ztrácí kontrolu a nemůže ho dále kontrolovat.

Přichází proto v úvahu pouze **obecná povinnost nahradit škodu** podle § 250 zákoníku práce a v omezených případech **povinnost nahradit škodu způsobenou nesplněním povinnosti k odvrácení škody** podle § 251 zákoníku práce. O tuto zvláštní povinnost by šlo v případě, kdy zaměstnanec škodu sám nevyvolal (nezpůsobil-li ji svým jednáním), ale jen škodu neoznámil nadřízenému nebo hrozící škodě nezabránil. V případě služebního automobilu by šlo např. o případ, kdy zaměstnanci automobil signalizuje závadu, a zaměstnanec by tuto závadu ani neoznámil nadřízenému, ani by se škodě nepokusil zabránit např. odstavením automobilu.³

PŘÍKLAD 1

Pan Černý pracuje u společnosti Ormanda, a. s., jako řidič – rozvozce zboží. Pan Černý při cestě služební dodávkou zjistí, že se mu z dodávky ozývá „klepání“, které postupně stále sílí, avšak nevěnuje tomu pozornost. Na dodávce následně vznikne škoda, které se dalo předejít, kdyby pan Černý dodávku včas odstavil. I když pan Černý závadu na dodávce nezavinil, dopustil se porušení prevenční povinnosti, protože nerozpoznal hrozící škodu a nesnažil se ji odvrátit.

Nejčastějším typem odpovědnosti tedy bude **obecná povinnost nahradit škodu**, která je vázána na splnění **čtyř předpokladů**, přičemž v případě sporu musí být existence všech těchto následujících čtyř předpokladů tvrzena a prokázána zaměstnavatelem:⁴

- **porušení povinnosti** zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. K těmto pojmům je nutno dodat, že **povinnosti zaměstnance** nemusí plynout jen ze zákoníku práce, ale též **z jiných právních předpisů, zejména z předpisů o silničním provozu**. K totožnému závěru došel i Nejvyšší soud, když judikoval, že povinností zaměstnance bylo „*dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, jakož i dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen (srov. § 301 písm. c) zákoníku práce). Takovým právním předpisem vztahujícím se k jeho práci řidiče služebního automobilu (která je „akcesorickou“ součástí jeho práce*

² Viz NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1049.

³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. října 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013.

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 516/2007.

*podle pracovní smlouvy) je nepochybně zákon č. 361/2000 Sb., o silničním provozu.*⁵ K pojmům plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním viz výklad výše;

- **vznik škody** na straně zaměstnavatele. Škodou se rozumí **majetková újma**, která u služebního automobilu představuje především **zmenšení jeho hodnoty**. Opět viz judikatura Nejvyššího soudu, podle níž „vznikla-li v daném případě žalobkyni újma na jejím majetku (služebním automobilu), je třeba považovat za skutečnou škodu částku vynaloženou na uvedení věci (poškozeného služebního automobilu) do původního stavu“;⁶
- **příčinná souvislost** mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou. To znamená, že nebyť porušení povinnosti ze strany zaměstnance, ke vzniku škody by nedošlo. Příčinou vzniku škody přitom není jen to, že zaměstnanec kupříkladu porušením povinnosti způsobí dopravní nehodu, při níž automobil poškodí, ale také to, že zaměstnanec řádně neuschová klíče od automobilu, umožní jejich odcizení a tím též odcizení automobilu jiným pachatelem. I zde je jednání zaměstnance natolik důležitou příčinou vzniku škody, že postačí k závěru o příčinné souvislosti mezi porušením povinnosti a způsobenou škodou;⁷
- **zavinění** ze strany zaměstnance, a to ve formě úmyslu nebo **nedbalosti**. Forma zavinění je v souladu s § 257 odst. 2 a 3 zákoníku práce klíčová pro určení maximálního **rozsahu** náhrady škody. Pokud totiž zaměstnanec způsobí škodu z **nedbalosti**, nesmí náhrada škody přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým škodu způsobil. Pokud zaměstnanec škodu způsobil **v opilstosti nebo po zneužití jiných návykových látek**, je povinen nahradit celou skutečnou škodu na automobilu. Pokud zaměstnanec škodu způsobil **úmyslně**, musí kromě skutečné škody nahradit též ušlý zisk, tedy to, oč se majetek zaměstnavatele nerozmnožil, protože nemohl služební automobil používat po dobu opravy nebo do okamžiku koupě nového automobilu. Půjde tak např. o marži ze zrušených zakázek, které zaměstnavatel musel stornovat kvůli nemožnosti dopravit zboží ke svým zákazníkům.

Tyto předpoklady se zkoumají u **všech škodních událostí na služebním automobilu způsobených při jeho užití pro služební účely**, ať už škoda vznikla při dopravní nehodě, odcizením, vandalismem, opotřebením nebo jinak.

Náhrada škody vzniklé při dopravní nehodě

Dopravní nehoda představuje zpravidla nejzávažnější škodní událost, při níž vzniká škoda na služebním automobilu. Aby byl zaměstnanec povinen nahradit škodu způsobenou na služebním automobilu při dopravní nehodě, **musí být splněny všechny výše popsané podmínky** podle § 250 zákoníku práce. To prakticky znamená především následující:

- pokud nehodu **nezpůsobil zaměstnanec**, ale jiný účastník silničního provozu, **je povinnost zaměstnance nahradit škodu vyloučena**. Zaměstnanec totiž neporušil své povinnosti ani nehodu nezavinil, čímž je rovněž vyloučena příčinná souvislost. Kromě vzniku škody tak není dána žádná z podmínek náhrady škody. Škoda bude hrazena z tzv. povinného ručení toho účastníka silničního provozu, který ji způsobil⁸;

PŘÍKLAD 2

Paní Rosická jede jako řidička referentka na služební cestu (školení zaměstnanců). Při jízdě po hlavní silnici jí nedá přednost vozidlo vyjíždějící z vedlejší silnice a dojde k dopravní nehodě. Za tuto nehodu odpovídá řidič vozidla, který porušil povinnost dát paní Rosické přednost. Paní Rosická proto není povinna škodu nahradit.

⁵ Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 516/2007.

⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 3177/2006.

⁸ Podle zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za újmu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění pozdějších předpisů.

- pokud nehodu **způsobil nebo spoluzpůsobil⁹ zaměstnanec porušením povinnosti**, je klíčové vyřešit otázku zavinění. Pokud zaměstnanec např. krátkodobě bez zavinění ztratil vědomí a naboural protijedoucí automobil, nejednal zpravidla zaviněně a není povinen škodu nahradit;

PŘÍKLAD 3

Paní Rosická jede jako řidička referentka na služební cestu. Najednou ji přepadne náhlá slabost a nevolnost a kvůli tomu narazí s vozidlem do stromu. Pokud paní Rosická tento stav nemohla předpokládat ani očekávat, nejednala zaviněně, a způsobenou škodu tak není povinna nahradit.

- pokud nehodu **způsobil nebo spoluzpůsobil zaměstnanec zaviněným porušením povinnosti**, je důležité vyřešit **formu zavinění**, aby bylo možné se zabývat rozsahem, v němž je zaměstnanec povinen nahradit škodu. O **nedbalostní** zavinění půjde typicky při nedodržení povolené rychlosti nebo běžném nerespektování dopravního značení. O **úmyslné** zavinění by šlo zpravidla při zásadnějších porušeních povolené rychlosti, vybrždování, jiných nebezpečných manévrech, u nichž zaměstnanec musí být minimálně srozuměn s tím, že může způsobit škodu apod. Důležité je ještě odlišit, zda byl zaměstnanec pod vlivem **alkoholu** nebo **jiných návykových látek**. V případě spoluzpůsobení nehody je rovněž důležité vyřešit **podíl obou účastníků na nehodě** s tím, že zaměstnanec nemůže v takovém případě hradit škodu ve vyšším rozsahu, než odpovídá jeho podílu;

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v příkladu 2 s tím, že tentokrát paní Rosická nestihá na školení přijet a předjíždí proto v nepřehledném úseku jiné vozidlo, přičemž spoléhá na to, že „to tam zná a nikdo tam nikdy v protisměru nejezdí“. Jenže zrovna tentokrát v protisměru jiné vozidlo jede a dojde k dopravní nehodě, za kterou zodpovídá paní Rosická, přičemž ji zavinila z vědomé nedbalosti, protože věděla, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhala na to, že ke škodě nedojde. Paní Rosická tak bude za nehodu odpovídat do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku.

- **výše škody**, kterou je zaměstnanec povinen nahradit, bude odpovídat především **škodě na samotném automobilu v rozsahu, v němž nebyla kryta havarijním pojištěním (tzv. spoluúčast)**. I když tak havarijní pojistka de facto snižuje rozsah, v němž musí škodu hradit zaměstnanec, je s ohledem na cenu osobních automobilů v porovnání s průměrným výdělkem zaměstnance vhodným nástrojem, jak může zaměstnavatele minimalizovat vzniklou škodu. Ušlý zisk by zaměstnanec nahrazoval jen v případě škody způsobené úmyslně.

Velkou výhodou pro zaměstnavatele v těchto případech je, byla-li k nehodě přivolána policie nebo byl-li zpracován protokol pro pojišťovnu. V takovém případě lze totiž **velkou část předpokladů k náhradě škody prokazovat policejními záznamy nebo výsledky šetření pojistné události**. Typicky jde o porušení povinnosti a zavinění, která bývají policejními záznamy nebo dokumenty z pojišťovny dostatečně doložena.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 4. Zaměstnavatel bude většinu potřebných informací pro vymáhání škody čerpat z policejních protokolů o dopravní nehodě.

Náhrada škody vzniklé jinak než při dopravní nehodě

Výše uvedené podmínky platí též pro škody vzniklé **jinak než při dopravních nehodách**. V praxi nicméně bývá problematičtější jejich prokazování.

⁹ Tj. např. dopravní předpisy porušili řidiči obou vozidel – jak zaměstnanec, tak druhý účastník nehody.

Pokud škoda na automobilu vznikne **jeho odcizením**, je důležité, zda se podaří vypátrat pachatele a škodu vymoci na něm. Právě pachatel je totiž primárním škůdcem, který musí způsobenou škodu nahradit. Pokud to nicméně možné není (např. pachatel není vypátrán nebo není solventní), **není vyloučena povinnost zaměstnance nahradit škodu, pokud odcizení automobilu zapříčinil zaviněným porušením svých povinností**.

K tomu lze znovu odkázat na výše citovanou judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž „z hlediska zkoumání příčiny odcizení služebního automobilu je zřejmé, že kdyby žalovaný splnil svou povinnost řádně zabezpečit majetek zaměstnavatele před jeho ztrátou a postaral se o řádné uschování klíčů od vozidla, k odcizení vozidla by nedošlo. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že porušení pracovních povinností ze strany žalovaného protiprávní jednání třetích osob umožnilo a nepochybně (byť jako jedna z příčin, ovšem důležitá, podstatná a značná) vedlo ke vzniku škody. Tohoto možného následku zanedbání povinnosti k ochraně majetku zaměstnavatele si přitom žalovaný musel být vědom; z hlediska svého subjektivního vztahu k porušení této pracovní povinnosti tedy žalovaný měl a mohl vědět vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům, že svým jednáním může způsobit škodu.“¹⁰

Pokud škoda na automobilu vznikne **vandalismem nebo jiným poškozením**, je situace obdobná jako u výše popsaného případu odcizení s tím, že **zaměstnanec je povinen takovou škodu nahradit jen tehdy, pokud svým zaviněným porušením povinností vandalismus nebo poškození umožnil**. Například tím, že ačkoliv měl automobil parkovat na hlídaném parkovišti v areálu zaměstnavatele, rozhodl se jej ponechat ve svém bydlišti na nehlídaném parkovišti a tam došlo k poškození automobilu.

Pokud škoda na automobilu vznikne **opotřebením nad přiměřenou míru**, jde o porušení povinnosti řádně střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením (§ 301 písm. d) zákoníku práce). V každém konkrétním případě je nicméně třeba zkoumat, jak škoda vznikla a zda ji lze **přičítat zaviněnému porušení této povinnosti** ze strany zaměstnance. Lze proto doporučit, aby zaměstnavatel automobil pravidelně prohlížel a aby vydal vnitřní předpisy pro užívání služebních automobilů, s jejich zněním zaměstnanec řádně seznámil a kontroloval jejich dodržování. Jinak se zaměstnanec může bránit tím, že o automobil pečoval řádně a ke škodě došlo jinak než nevhodným užíváním automobilu z jeho strany.

PŘÍKLAD 6

Vraťme se k panu Černému, řidiči dodávky (příklad 1). Pan Černý předává dodávku zpět zaměstnavateli. Lak je poškozený od odlétajících kamínků – zde bude zaměstnavatel jen těžko panu Černému prokazovat, jakým konkrétním porušením povinností tuto škodu způsobil. Vevnitř dodávky jsou však potahy na sedadlech propálené od cigaret a mastné od jídla. Zde je pan Černý povinen způsobenou škodu nahradit, protože ji zcela evidentně způsobil nedostatečnou péčí o svěřenou dodávku – buď tím, že v ní sám jedl, pil a kouřil, nebo to umožnil jiným osobám.

NÁHRADA ŠKODY PŘI POUŽITÍ PRO SOUKROMÉ ÚČELY

Pokud ke vzniku škody dojde při použití automobilu pro **soukromé účely**, nejde o plnění pracovních úkolů ani o přímou souvislost s ním. Povinnost zaměstnance nahradit škodu se proto nebude řídit **zákoníkem práce**, ale **občanským zákoníkem**. Byť tento závěr dosud nebyl přímo judikován, lze vyjít z obecných závěrů judikatury, podle nichž „za pracovní právní nelze ovšem považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce, jako například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčka poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.“¹¹

¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 3177/2006.

¹¹ Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 385/2014.

Obdobně v případě odcizení automobilu použitého mimo pracovněprávní vztah Nejvyšší soud judikoval, že „*okolnost, že žalovaná nebyla se žalobcem v pracovněprávním vztahu, je z tohoto pohledu nevýznamná, neboť podle skutkových zjištění soudů obou stupňů cestu do Francie s vozidlem ve vlastnictví žalobce vykonala za soukromým účelem, nikoliv při plnění pracovních úkolů. Není-li za této situace schopna vůz žalobci vrátit, odpovídá mu za škodu tím vzniklou (§ 420 obč. zákoníku)*“¹² (pozn. aut. – řešeno podle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.), z čehož lze nepřímou dovést, že Nejvyšší soud pro aplikaci zákoníku práce považuje za rozhodující **použití automobilu pro služební účely, a ne pracovněprávní vztah jako takový.**

Povinnost zaměstnance nahradit škodu se tak v případě **použití automobilu pro soukromé účely** bude řídit § 2911 a § 2913 občanského zákoníku. Z nich plynou **následující podmínky pro náhradu škody:**

- **porušení zákonné nebo smluvní povinnosti** zaměstnancem. Zákonnou povinností budou opět povinnosti plynoucí z předpisů o silničním provozu. Smluvní povinnosti budou vyplývat především z dohody o svěření automobilu k užívání pro soukromé účely (případně z vnitřních předpisů zaměstnavatele, na které lze v této dohodě odkázat), a zaměstnavateli tak lze doporučit věnovat přípravě této dohody náležitou péči;
- **vznik škody** na straně zaměstnavatele. K tomu viz výše – škodou je i v těchto případech škoda na služebním automobilu;
- **příčinná souvislost** mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou. K výkladu příčinné souvislosti opět viz výše;
- v případě porušení **zákonné povinnosti** (viz výše) je další podmínkou **zavinění** ze strany zaměstnance, přičemž **zavinění ve formě nedbalosti se předpokládá** a zaměstnanec by se musel vyvinut. Zavinění zde navíc **nemá vliv na rozsah náhrady škody** a hradí se vždy jak skutečná škoda, tak ušlý zisk;
- v případě porušení **smluvní povinnosti** (viz výše) se dokonce zavinění nevyžaduje a jde o tzv. **objektivní povinnost** nahradit škodu. Zaměstnanec se nicméně může zprostit povinnosti nahradit škodu, jestliže dokáže, že mu ve splnění smluvní povinnosti dočasně nebo trvale zabránila mimořádná nepředvídatelná a nepřekonatelná překážka vzniklá nezávisle na jeho vůli (např. to, že škoda byla způsobena vandalismem nebo povodní, ačkoliv zaměstnanec automobil parkoval v souladu s dohodnutými pravidly).

POKUTY ULOŽENÉ PŘI UŽÍVÁNÍ AUTOMOBILU

Pokud je zaměstnanci při používání automobilu **uložena pokuta za přestupek** nebo jiné protiprávní jednání, např. za překročení nejvyšší povolené rychlosti, **jde o osobní povinnost zaměstnance**, která se nepřenáší na zaměstnavatele. Je nerozhodné, zda byl automobil použit pro služební nebo soukromé účely.

Toto vyplývá též z judikatury Nejvyššího soudu, podle níž „*časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce postrádá též právní vztah založený tím, že zaměstnavatel poskytl zaměstnanci peněžní částku k zaplacení pokuty, která byla zaměstnanci uložena příslušným orgánem za přestupek (popř. právními předpisy jinak označené protiprávní jednání), a to i v případě, že se tohoto protiprávního jednání dopustil při plnění svých pracovních úkolů. Takový právní vztah proto není vztahem pracovněprávním a práva a povinnosti, které jsou jeho obsahem, proto nelze posuzovat podle zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, nýbrž podle předpisů občanskoprávních, zejména podle občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. prosince 2013).*“¹³

¹² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. března 2003, sp. zn. 25 Cdo 1232/2001.

¹³ Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 385/2014.

Na zaměstnavatele by se pokuty přenášely **jedině v případě, že by jejich uložení způsobil zaměstnavatel**, např. tím, že ačkoliv na to zaměstnanec upozorní, nezajistí zaměstnavatel výměnu pneumatik s příliš malým dezénem za nové, a tím nutí zaměstnance užívat automobil nezpůsobilý provozu na tuzemských silnicích.

ZÁVĚR

Používání služebního automobilu s sebou přináší možnost vzniku škody na něm. Jestliže taková škoda vznikne, může být zaměstnanec povinen ji nahradit. Povinnost nahradit škodu se řídí zákoníkem práce, jestliže byl automobil použit pro služební účely. Pokud byl automobil použit pro soukromé účely, řídí se povinnost nahradit škodu občanským zákoníkem.

Zaměstnavatelům lze pro oba tyto případy doporučit sjednat kvalitní havarijní pojištění a povinné ručení, které zvyšuje dobytost a vymahatelnost způsobené škody, protože pojišťovna je zpravidla solventnější než zaměstnanec. Dále je vždy vhodné věnovat náležitou pozornost dohodám se zaměstnanci o užívání služebních automobilů, popř. rovněž vydat vnitřní předpisy k užívání služebních automobilů, kterými budou jasně vymezeny pokyny, resp. pravidla, jak mají zaměstnanci se služebními automobily zacházet.



PRAVIDLA ROZVRHOVÁNÍ A EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát

Rozvržení pracovní doby je pro zaměstnavatele podstatné z důvodu, že od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce právě v rozvržené týdenní pracovní době. Zaměstnavatel správným rozvržením pracovní doby svých zaměstnanců zajišťuje úspěšné naplnění své činnosti. Zaměstnavatel je však nejen oprávněn, ale i povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu a přidělovat práci podle pracovní smlouvy a následně mu za vykonanou práci platit mzdu nebo plat. Zúčtování a vyplacení mzdy nebo platu se neobejde bez správné evidence pracovní doby. Otázky rozvrhování a evidence pracovní doby jsou významné také z toho důvodu, že se jedná o povinnosti zaměstnavatele, které je oprávněn kontrolovat a v případě jejich nesplnění rovněž sankcionovat inspektorát práce.

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně, či nerovnoměrně, dále jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude