

## NÁHRADA ŠKODY v pracovněprávních vztazích s přihlédnutím na veřejnou správu

Aktuálně z akcí Klubu



Ilustrační snímek z prvního dne semináře

Smysl a účel úpravy zákoníku práce vyplývá z § 1a ZP, proto je v pracovněprávních vztazích nutné vycházet z tohoto základního ustanovení. Přejícná ustanovení v souvislosti se změnami od 1. 1. 2014 jsou upraveny v zákoně č. 303/2013 Sb., část šedesátá sedmá – Změna zákoníku práce, nikoliv v novém občanském zákoníku.

Více na str. 2 - 4, právo na informace z pohledu veřejné správy str. 5

## ÚSPĚCH ČLENŮ KLUBU

Dne 24. dubna 2014 se v paláci Žofín v Praze uskutečnilo slavnostní vyhlášení výsledků soutěže MANAŽER ROKU, která je nejprestižnější a systematicky nejpracovanější manažerskou soutěží v ČR, s právem udělovat titul MANAŽER ROKU. Jejím cílem je vyhledat, objektivně a nezávisle vybrat a zviditelnit nejlepší a nejvýznamnější osobnosti managementu, jejich metody a přínos pro rozvoj firem a celé ekonomiky. Společenským a etickým posláním akce je přispět k rozvoji elity českého managementu.

V soutěžním odvětví Veřejná správa byli mezi čtyřmi osobnostmi nominováni na titul MANAŽER ROKU dva členové Klubu, a to:

- **Ing. Lubomír BALÁŠ**, tajemník Magistrátu města Prostějova a
- **Ing. Bc. Vladimír VYPLELÍK**, tajemník Městského úřadu Hranice.

Oběma úspěšným finalistům soutěže MANAŽER ROKU blahopřejeme a přejeme i do budoucna mnoho zdaru v jejich náročné práci.

## Úvodem

Vážené členky, vážení členové Klubu personalistů, o.p.s., toto číslo newsletteru je věnované především tématu náhrady škody v pracovněprávních vztazích s přihlédnutím na veřejnou správu. Této oblasti pracovního práva byl věnován výklad JUDr. Zdeňka Novotného, soudce Nejvyššího soudu ČR. Podstatné informace z uceleného výkladu, kterým pan soudce objasnil právní úpravu a judikaturu k této oblasti, jsme pro vás zaznamenali.

Připomínáme i zajímavé vzdělávací akce, připravené nebo plánované v nejbližších týdnech.

Pro sdílení vašich názorů, nápadů a informací nadále nabízíme využití webových stránek Klubu v odkazu **Diskuze** na adrese: [www.klub-personalistu.cz](http://www.klub-personalistu.cz).

## Aktuální dění nejen z Klubu Vzdělávací akce

V měsíci květnu 2014 jsou pro vás připraveny následující zajímavé vzdělávací akce:

➤ **Téma: POSKYTOVÁNÍ PLATU VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ, PLATOVÉ TŘÍDY A PLATOVÉ TARIFY**  
**Místo:** Praha **Termín:** 15. května 2014  
**Pořádá:** Aliaves & Co., a.s.

**Lektor:** Ing. Ivan Tomší - zprostředkovatel a rozhodce pro oblast mezd, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

➤ **Téma: TRESTNÍ ODPOVĚDNOST OSOB JEDNAJÍCÍCH PŘI VÝKONU ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVY A MÍSTNÍ SPRÁVY**

**Místo:** Praha **Termín:** 19. května 2014  
**Pořádá:** Aliaves & Co., a.s.

**Lektor:** JUDr. František Púry, předseda senátu Nejvyššího soudu ČR

Pozvánky na další vzdělávací akce najdete na str. 3

# NÁHRADU ŠKODY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH LZE ŘEŠIT POUZE A VÝLUČNĚ PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE!

**I. Odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli.** Zákoník práce upravuje takto:

- Obecná odpovědnost
- Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
- Zvláštní odpovědnost
  - odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (manko),
  - odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

**II. Odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci**

Zákoník práce stanoví takto:

- Obecná odpovědnost
- Odpovědnost při odvrácení škody
  - Zvláštní odpovědnost
    - odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem a nemocí z povolání
    - odpovědnost na odložených věcech (za věci vnesené).

**Podpora autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů a možnost odchýlení od svažující úpravy zákoníku práce = v podrobnostech lze odkázat na rozhodnutí Ústav-**

ního soudu ČR v souvislosti se zrušením části ZP. Ústavní soud svým nálezem publikovaným pod č. 116/2008 Sb., kterým rozhodl o zrušení některých ustanovení zákoníku práce dnem vyhlášení tohoto nálezu ve Sbírce zákonů (tj. dnem 14. 4. 2008), v bodě 203 nálezu konstatoval **nemožnost odchýlení se od ustanovení ZP o náhradě škody – jsou kogentní již z povahy ustanovení zákoníku práce.**

§ 250 ZP - Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu. Zaměstnanec nese odpovědnost za zaviněné porušení povinností, což musí prokazovat zaměstnavatel.

## ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

**ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU** – musí být splněny všechny 4 předpoklady, jinak odpovědnost nenastává:

1. Vznik škody
2. Porušení právní povinnosti
3. Příčinná souvislost
4. Zavinění

### 1. VZNIK ŠKODY

Skutečná škoda je zmenšení majetku.

Jiná škoda jedná se o ušlý zisk, o který majetek zaměstnavatele nevzrostl na rozdíl od běžného průběhu (bez vzniku škody).

Sankce za neplnění povinností – např. nepodání daňového přiznání. Kdy vznikne škoda? Až v okamžiku, kdy peníze rovnající se uložené sankci odejdou z účtu zaměstnavatele.

Jiná škoda na majetku – např. to, co se musí vynaložit na opravu věci.

Ušlý zisk – hradí se jen při škodě spáchané úmyslně.

### 2. PORUŠENÍ PRÁVNÍ POVINNOSTI

§ 301 ZP - Skončením pracovního poměru se odpovědnost za škodu spáchanou v době jeho trvání nemění na občanskoprávní odpovědnost, je to stále odpovědnost podle ZP.

### 3. PŘÍČINNÁ SOUVISLOST

Příčinná souvislost mezi porušením povinností a vznikem škody existuje tehdy, pokud by bez ní nenastal takový účinek, jaký nastal.

### 4. ZAVINĚNÍ

Rozlišujeme zavinění způsobené **úmyslně** a zavinění způsobené **z nedbalosti**. **Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, zaměstnanec se může vyvinít.**

➤ **Úmysl:** upravuje § 15 trestního zákoníku takto:

**Úmysl přímý** – chci škodu způsobit (zaměstnanec chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zá-

konem)

**Úmysl eventuální** – vím, že svým jednáním můžu škodu způsobit, a pro případ, že ji způsobím, jsem s tím srozuměn (zaměstnanec věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn, nebo i smířen s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem)

➤ **Nedbalost:** upravuje § 16 trestního zákoníku takto:

**Nedbalost vědomá** – vím, že můžu škodu způsobit, ale bezdůvodně spoléhám, že škodu nezpůsobím (zaměstnanec věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhá, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí)

**Nedbalost nevědomá** – nevím, že mohu škodu způsobit, ačkoliv jsem to vědět měl a mohl (zaměstnanec nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl).

### Předcházení škodám:

§ 248 ZP – povinnost provádět opatření k zamezení vzniku škody – nadřízený zaměstnanec nekontroloval podřízené, proto odpovídá za škodu? **Zaměstnavatel není povinen dělat veškerá možná opatření, ale je to povinnost, kterou lze rozumně požadovat.**

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2172/2002** – nelze předvídat každý budoucí vznik škody.

Ustanovení § 301 ZP a další (část třináctá hlava II ZP) – každý případ vzniku škody lze zařadit pod tato ustanovení, tedy jako porušení některé povinnosti zaměstnance.

### Rozsah náhrady škody:

**Zavinění má vliv i na rozsah náhrady škody.**

V případě škody způsobené **z nedbalostí** je odpovědnost zaměstnance za škodu omezena částkou rovnající se **4,5 násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody**. V případě škody způsobené **úmyslně** nastupuje povinnost hradit **celou skutečnou škodu, tedy i náhradu ušlého zisku. Toto vždy nastává v případě škody pod vlivem alkoholu.**

**Pokud byla škoda způsobena více skutky, tak se posuzuje každý skutek zvlášť a také odpovědnost za ně.**

### OBECNÁ ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE

Povinnosti zaměstnavatele a jeho vedoucích zaměstnanců nemohou být požadovány po ostatních zaměstnancích.

Kontrola zaměstnavatele jak zaměstnanci tráví pracovní dobu.

Podle § 316 odst. 1 ZP **zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele** užívat pro svoji osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení.

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 1771/2011:** zaměstnavatel by musel předem nějaký způsob a rozsah užívání svých prostředků výslovně připustit nebo upravit. Zaměstnavatel má právo na přiměřený způsob kontroly, jak toto ustanovení ZP zaměstnanci dodržují.

### Promlčení a prekluze

Obecně platí, že se použije ZP; pokud nemá ZP příslušná ustanovení, použije se občanský zákoník. **Promlčení je tento případ - § 629 a násl. občanského zákoníku. Subjektivní lhůta 3 roky, objektivní lhůta 10 let. Při námitce promlčení nemůže soud náhradu škody přiznat.**

**U škody nelze použít institut prekluze** (tj. zákon neumožňuje zánik tohoto práva tím, že není vykonáno ve stanovené době - § 654 OZ).

# ZVLÁŠTNÍ DRUHY ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCE

Dohoda o odpovědnosti – dvoustranné právní jednání. Musí se jednat o věci, které jsou předmětem oběhu, nikoliv např. zařízení kanceláře.

## Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Rozdíl mezi fyzickou inventurou a účetním stavem je SCHODEK.

Zaměstnanec odpovídá v tomto případě za skutečnou škodu. Okolnost, že hodnoty mu byly odcizeny, neznamená automatický zánik odpovědnosti za schodek, pokud se zaměstnanec sám

odpovědnosti nezproští.

Odpovědnost za schodek - neví se přesně, v čem schodek spočívá. Konkrétní škoda např. na movitých věcech je případ obecné odpovědnosti.

Zmenšení majetku zaměstnavatele – např. při škodě způsobené ztrátou mobilních telefonů – je nutné vycházet ze zůstatkové hodnoty v době vzniku škody, nikoliv z hodnoty, za kterou byly věci pořízeny.

## Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Do hodnoty 50.000 Kč vzniká tím, že zamě-

stanec podepíše převzetí věci. Nad 50.000 Kč musí být uzavřena **dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů**. Za zaměstnavatele musí být podepsána tím, kdo je k uzavření dohody oprávněn!

Odpovědnosti se zaměstnanec zproští tehdy, pokud prokáže, že škodu nezavinil.

§ 272 ZP – určení výše škody na věci – vychází se z ceny v době poškození nebo ztráty!

Při určování výše škody se vždy jedná o hrubou mzdu nebo plat. Všechna ustanovení ZP o průměrném výdělku je nutné vykládat jako hrubý plat nebo hrubou mzdu.

## ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

§ 265 ZP – dvě skutkové podstaty odpovědnosti zaměstnavatele:

Odst. 1:

➤ Za škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností, nebo

➤ Za škodu vzniklou úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Jedná se o objektivní odpovědnost bez ohledu na zavinění kýmkoliv.

Odst. 2:

➤ Za škodu způsobenou porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícímí jeho jménem.

Jedná se o škodu vzniklou kdekoliv, ale jen porušením právní povinnosti.

## Škoda vzniklá nevydáním potvrzení o zaměstnání

Příklad: Zaměstnanec přijde k novému zaměstnavateli, ale bez potvrzení o zaměstnání jej tento nový zaměstnavatel nezaměstná. V tomto případě škoda spočívá ve výdělku, kterého by dosahoval u nového zaměstnavatele. Absence potvrzení o zaměstnání nebrání novému zaměstnání, ale zaměstnavateli zaměstnání takového

zaměstnanec přináší určité riziko – např. nevědomost o srážkách ze mzdy (platu) a jejich neprovádění je problém zaměstnavatele.

§ 263 ZP – Povinnost zaměstnavatele výši požadované škody se zaměstnancem **projednat** a **písemně** mu ji **oznámít zpravidla** nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škody vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

Pokud zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem písemnou dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody, pokud svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal.

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn.: 21 Cdo 1769/2003** – informace od nadřízeného – důvodný předpoklad, že jsou korektní a správně, jinak nadřízený poruší povinnost.

Náhrada škody z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru (lze požadovat nejen náhradu platu, ale i náhradu např. za stravenky, příspěvek na penzijní připojištění).

Nepravdivý pracovní posudek a náhrada škody – porušení právní povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci - § 265 odst. 2 ZP.

## Aktuální dění nejen z Klubu Vzdělávací akce (pokračování ze str. 1)

V měsíci květnu 2014 jsou pro vás připraveny následující zajímavé vzdělávací akce:

➤ Téma: **KATEGORIZACE ZAMĚSTNANCŮ DLE ZÁKONA O ÚŘEDNÍCÍCH A JUDIKATURY ESD, PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU DLE ZÁKONÍKU PRÁCE A ZÁKONA O ÚŘEDNÍCÍCH**

Místo: Praha

Termín: 28. – 29. května 2014

Pořádá: Klub personalistů, o. p. s.

Lektoři: **Mgr. Michal Zítko**, tajemník Magistrátu města Pardubice  
**Mgr. Kristína Chrástková**, advokátní kancelář Tschöpl & Partner

➤ Téma: **EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY, KATEGORIZACE ZAMĚSTNANCŮ ÚSC DLE ZÁKONA O ÚŘEDNÍCÍCH A JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA EU A PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU**

Místo: Liberec

Termín: 11. – 12. června 2014

Pořádá: Klub personalistů, o. p. s.

Lektoři: **Ing. Jirí Macíček**, náměstek generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce

**Mgr. Zdeněk Šindlář**, ředitel právního odboru Státního úřadu inspekce práce

**Mgr. Michal Zítko**, tajemník Magistrátu města Pardubice

**Mgr. Kristína Chrástková**, advokátní kancelář Tschöpl & Partner



Na fotografii ze semináře JUDr. Zdeněk Novotný a Ing. Mgr. Lucie Galbová

# Pracovní úraz a nemoc z povolání

**Pracovní úraz** je náhlé, násilné, krátkodobé působení.

**Nemoc z povolání** je to, co je jako nemoc z povolání uznáno a je uvedeno v seznamu nemocí z povolání. Zaměstnavatel odpovídá, pokud u něj zaměstnanec pracoval za podmínek, za kterých tato nemoc vzniká.

Úraz na cestě z práce a do práce není pracovním úrazem. Cesta do zaměstnání končí tam, kde končí osobní svoboda občana a začíná povinnost zaměstnance. Vstup do zaměstnání - už vstupem do budovy.

## Úraz na pracovní cestě

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 4834/2010** – poškození zdraví, které utrpí zaměstnanec v místě pracovní cesty z ubytování do místa výkonu práce.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za plnění pracovních úkolů nebo za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Ustálená soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru, že průběh pracovní cesty, ať jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu konanou mimo území České republiky, se od svého počátku až do návratu z ní štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty, na vlastním pracovišti v místě, které je cílem pracovní cesty, je třeba považovat za plnění pracovních úkolů, a tedy výkon práce. Vedle této činnosti je třeba do rámce plnění pracovních úkolů na pracovní cestě zahrnout též jakoukoli jinou činnost, kterou zaměstnanec v průběhu pracovní cesty vykoná na příkaz zaměstnavatele, popřípadě i činnost, kterou vykoná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Ohledně dalších „úseků“ pracovní cesty je v praxi zastáván názor, že cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná, je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy. Samotná cesta určeným dopravním prostředkem z obce bydliště zaměstnance do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jestliže se zaměstnanec v místě, kde bude vykonávat činnost, která je předmětem pracovní cesty, nejdříve ubytuje, končí tento „nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení“ vstupem do místa ubytování. Následná cesta k

vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování je pak v praxi považována za cestu do zaměstnání a zpět. Z uvedeného vyplývá, že, ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty, a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, **nelze** – jak se výslovně podává z ustanovení § 190 odst.2 zák. práce - **považovat za pracovní úraz**.

**Důležité:** § 273 a § 274 ZP – definují, co je plnění pracovních úkolů a co je v souvislosti s plněním pracovních úkolů.

**§ 273 ZP obsahuje definici pojmu plnění pracovních úkolů:**

- výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele,
- **činnost, která je předmětem pracovní cesty,**
- činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců,
- činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele,
- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

**§ 274 ZP vysvětluje pojem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů:**

- úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení,
  - úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele,
  - vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele,
  - vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět,
  - školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.
- Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.



**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 2259/2011** – co je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Za plnění pracovních úkolů je vždy považována – vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru - též jiná činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele (resp. příslušného vedoucího zaměstnance, je-li zaměstnavatel právnickou osobou), tj. bez ohledu na to, zda tato činnost spadá do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce či nikoli. Uvedené je odůvodněno tím, že zaměstnavatel je sice oprávněn od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce; nemůže tedy platně vydávat příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovní smlouvy. Vydá-li však zaměstnavatel přesto příkaz (pokyn), který je v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, není zaměstnanec povinen takový příkaz uposlechnout; podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nařízené činnosti utrpí úraz, jeho postavení není (nemělo by být) méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů přitom není významný motiv, či pohnutka zaměstnance, nýbrž rozhodující je, zda z hlediska místního, časového a především věcného (vnitřního účelového) jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. I když např. sportovní činnost, při níž zaměstnanec utrpěl úraz, zřejmě nebyla výkonem jeho pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy (ani s nimi nijak nesouvisela), přesto není vyloučeno, aby tato činnost byla posouzena jako plnění pracovních úkolů za předpokladu, že ji zaměstnanec konal na příkaz (pokyn) zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, který vůči němu měl oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkony, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, a z objektivního hlediska by se tak jednalo o činnost konanou ve prospěch zaměstnavatele.

# Problematika v otázkách a odpovědích

**Dotaz:** Je možné postihnout zaměstnance, který na základě svého oprávnění nese odpovědnost při výkonu státní správy (úředník)?

**Odpověď:** Pokud ten, kdo za úřad rozhodoval, rozhodl špatně a úřadu byly uloženy náklady řízení, pak úhradu těchto nákladů nelze požadovat po zaměstnanci.

**Dotaz:** U zaměstnavatele je vydán vnitřní předpis o náhradách škod, je zřízena tzv. škodní komise. Kdo rozhoduje o škodě?

**Odpověď:** Nejvyšší soud v této věci dosud nerozhodoval. Je však jasné, že tajemník je statutárním orgánem zaměstnavatele, škodní komise je pouze poradním orgánem tajemníka. **Promi-**

**nout nebo snižovat náhradu škody může jenom soud, nikoliv zaměstnavatel.**

Podle § 264 ZP soud může výši náhrady škody přiměřeně snížit, např. z důvodu podílu jiného na vzniku škody, a tím snížit i podíl zaměstnance na její náhradě zaměstnavateli. Podle § 262 ZP výši požadované škody určuje zaměstnavatel, **musí ji však určit v souladu s ko-**

**Možný postup a závěr:**

Tajemník rozhodl o odpovědnosti za škodu a

výši požadované škody. Vznikla pohledávka vůči konkrétnímu zaměstnanci, kterou zaměstnanec zaplatí dobrovolně na základě dohody o způsobu náhrady škody. Zaměstnanec také může žádat orgány města o vzdání se práva vymáhat pohledávku z titulu náhrady škody nebo žádat o částečné nebo úplné prominutí pohledávky. Rozdělení pravomocí orgánů města nebo obce: zastupitelstvo obce/města u pohledávky vyšší než 20.000 Kč, u pohledávky do 20.000 Kč rada obce/města; v obcích, kde se rada nevolí, rozhoduje i v těchto případech zastupitelstvo obce.

Pokud není uzavřena dohoda o způsobu náhrady škody, může rozhodnout pouze soud.

## Právo na informace z pohledu veřejné správy

**SAZEBNÍK ÚHRAD ZA POSKYTOVÁNÍ INFORMACÍ JE POVINNÝ, POKUD CHCEME ÚČTOVAT NÁKLADY**

Druhý den byl věnovaný oblasti práva na informace z pohledu veřejné správy. Prezentaci k zákonu č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím připravil **Mgr. et Mgr. Tomáš Jirovec**, zástupce odboru dozoru a kontroly veřejné správy Ministerstva vnitra.

Účastníci obdrželi na workshopu písemnou prezentaci, proto pro připomenutí přinášíme jen minimum informací o obsahu této části workshopu.

Právo na informace je součástí **práva na svobodu projevu**, které zahrnuje svobodu zastávat názory a přijímat a rozšiřovat informace nebo myšlenky bez zasahování státních orgánů. Toto právo lze omezit zákonem, jde-li o opatření nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti. Účastníci workshopu získali informace např. o:

- zveřejňování platů a odměn úředníků,
- zveřejňování dohod o provedení práce a počtu dohod o pracovní činnosti včetně ceny, resp. odměny za hodinu práce a celkové odměny a druhu pracovní činnosti,
- zveřejňování počtu uzavřených mandátních smluv včetně sjednané odměny za hodinu práce a předmětu smlouvy,
- zveřejňování objemu finančních prostředků poskytnutých za objednané služby, včetně sjednané odměny za hodinu práce,
- zveřejňování platů a odměn ředitelů příspěvkových organizací,
- procesním postupu při opakovaných žádostech o informace, které již jednou byly poskytnuty,
- poskytování informací účastníkům správních řízení dle zákona č. 106/1999 Sb.,
- zveřejňování informací na webových stránkách povinných subjektů,
- důvodu **odmítnutí žádosti v případě rela-**



Snímky ze druhého dne semináře věnovanému oblasti práva na informace



- tivně neexistující informace** (např. smlouvy, kterou subjekt nemá k dispozici),
- **důvodu odmítnutí žádosti v případě absolutně neexistující informace** (např. smlouvy, která vůbec nebyla uzavřena),
- odmítnutí v případě uplatnění práva podle § 16 zákona o obcích (nahlížení do zápisů z jednání orgánů obce) – pokud obecní úřad odmítne, použije procesní postup podle zákona č. 106/1999 Sb.,
- neexistenci povinnosti poskytnout platový výměr zaměstnance,

- **testu proporcionality** - lze provádět u tajemníka a u vedoucích odborů; u ostatních zaměstnanců není třeba provádět test a informace o platech se neposkytne, je-li žádána ve vztahu ke konkrétním zaměstnancům. Pokud se žádost vztahuje na platy určité skupiny osob, např. zaměstnanců celého odboru, pak společné číslo má být poskytnuto,
- postupu v případech, kdy povinná osoba poskytne např. pracovní smlouvu, ve které odstraní osobní údaje zaměstnance - pak musí vydat rozhodnutí o částečném odmítnutí informace.