

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nekalé praktiky zaměstnavatelů

Zdá se až neuvěřitelnou situace, se kterou se setkalo zřejmě již mnoho zaměstnanců, situace, kdy jejich zaměstnavatel očividně překračuje svá práva vyplývající z pracovněprávního poměru, nutí zaměstnance dělat něco, co nemusí, velmi často se zaměstnavatelé snaží vynutit si od zaměstnanců jejich odpovědnost, za něco co neudělali či dokonce se stává, že zaměstnavatelé neoprávněně zadržují a nevyplácejí zaměstnancům mzdy. Jak se bránit proti této, nebojím se použít slovo, šikaně od svých zaměstnavatelů? Jelikož se jedná o mnoho různých podob tohoto zneužití pravomocí zaměstnavatele a všechny nejde pojmut do jednoho článku, zaměříme se dnes na otázku odpovědnosti zaměstnance za ztrátu předmětu na pracovišti, na jeho práva v případě, že zaměstnavatel nepostupuje řádně a jak se může zaměstnanec domoci své neoprávněně zadržované mzdy.

Zdá se až neuvěřitelnou situace, se kterou se setkalo zřejmě již mnoho zaměstnanců, situace, kdy jejich zaměstnavatel očividně překračuje svá práva vyplývající z pracovněprávního poměru, nutí zaměstnance dělat něco, co nemusí, velmi často se zaměstnavatelé snaží vynutit si od zaměstnanců jejich odpovědnost, za něco co neudělali či dokonce se stává, že zaměstnavatelé neoprávněně zadržují a nevyplácejí zaměstnancům mzdy. Jak se bránit proti této, nebojím se použít slovo, šikaně od svých zaměstnavatelů? Jelikož se jedná o mnoho různých podob tohoto zneužití pravomocí zaměstnavatele a všechny nejde pojmut do jednoho článku, zaměříme se dnes na otázku odpovědnosti zaměstnance za ztrátu předmětu na pracovišti, na jeho práva v případě, že zaměstnavatel nepostupuje řádně a jak se může zaměstnanec domoci své neoprávněně zadržované mzdy.

Na našich stránkách jsme se již odpovědnosti zaměstnance za škodu na svěřeném majetku věnovali (viz. Kdy je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit škodu na svěřeném majetku), a proto jen shrňme, že rozlišujeme odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách stejně jako odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů může vzniknout pouze pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti, u druhého typu odpovědnosti, pokud bylo písemně potvrzeno převzetí svěřených předmětů.

Uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti na sebe zaměstnanec přejímá odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat a zavazuje se, že nedojde ke schodku na svěřených hodnotách. Je nutné zdůraznit, že předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být pouze předměty, které jsou určeny k obratu nebo oběhu - jde např. o peníze svěřené zaměstnancům bank, zboží určené k prodeji v obchodě, ke skladování nebo přepravě, finanční prostředky inkasované při hotovostním platebním styku, pohonné hmoty, stravenky, kolky, poštovní známky aj. Předmětem dohody nemůžou být věci, které nejsou určeny k oběhu nebo obratu nebo s kterými nemá zaměstnanec možnost sám nakládat. Při této odpovědnosti odpovídá zaměstnanec za celou skutečnou škodu a tato odpovědnost je vybudována na presumpci zavinění zaměstnance, který se však může vyvinit, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Při odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů odpovídá zaměstnanec za ztrátu nástrojů, přístrojů,

ochranných pracovních prostředků a jiných individuálně určitelných předmětů, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny na základě písemného potvrzení. Také tato odpovědnost je založena na principu předpokládaného zavinění zaměstnance s možností vyvinění se zaměstnanec zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Aby byl zaměstnanec odpovědný za ztrátu svěřených předmětů, musí mít tyto předměty ve své osobní péči.

Z výše řečeného plyne, že nebyla-li se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o hmotné odpovědnosti, či zaměstnanec písemně neztvrdil, že mu jsou svěřeny určité předměty, které pak má ve své péči, nemůže zaměstnavatel uplatňovat po zaměstnanci odpovědnost či dokonce náhradu za ztracené předměty. Má-li zaměstnavatel přece jen podezření, že by některý z jeho zaměstnanců mohl mít na svědomí „ztrátu“ určitého předmětu, je především na policii, aby celou věc prošetřila a pak samozřejmě záleží, zda bude na některého se zaměstnanců vzneseno obvinění z krádeže. I kdyby tomu tak bylo, je třeba si připomenout, že u nás platí presumpce nevinny, tzn. dokud nebude obžalovaný pravomocným rozsudkem uznán vinný z nějakého trestného činu, je považován za nevinného. Pokud tedy zaměstnavateli takové pochybnosti vzniknou, musí se obrátit na policii a není oprávněn sám provádět u „podezřelého“ zaměstnance prohlídku či ho snad násilně nutit k přiznání. Zákoník práce výslovně uvádí, že nikdo, tedy ani zaměstnavatel nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Dojde-li k takovému chování vůči zaměstnanci, je možné bránit se takovému jednání podáním občanskoprávní žaloby na soud, či podáním trestního oznámení na zaměstnavatele nebo jen upozorněním úřadu práce na praktiky zaměstnavatele.

A jak je to s neoprávněným zadržením mzdy, tedy nevyplacením mzdy v řádném termínu? Nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v dohodnutém nebo obvyklém termínu (nejedná-li se o situaci, kdy je zaměstnanec na dovolené nebo není-li pracovní poměr skončen), dostává se zaměstnavatel do prodlení, a to podle § 256 zákoníku práce a zaměstnanci vzniká právo požadovat po zaměstnavateli vedle mzdy i úroky z prodlení ve výši stanovené občanskoprávními předpisy a po uplynutí 15 dnů od splatnosti mzdy, vzniká zaměstnanci právo na okamžité zrušení pracovního poměru.

Srážky ze mzdy může zaměstnavatel provést pouze na základě dohody se zaměstnancem o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen zálohu na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění, zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy, částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem, správním úřadem nebo orgánem zmocněným k tomu zákonem, nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, náborové a jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit, náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl, přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen tyto přeplatky a neprávem přijaté částky vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů.

Odmítá-li zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu vyplatit zaměstnanci mzdu, bude se zaměstnanec muset obrátit s žalobou na soud a žádat po zaměstnavateli uhrazení mzdy včetně úroků, od věci nebude ani upozornění příslušného úřadu práce.

Další články:

- [Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)
- [Gamifikace práce z pohledu pracovního práva](#)
- [Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti](#)
- [Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe](#)
- [Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu](#)
- [Dopady „oduznutí“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti](#)
- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)
- [Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru](#)
- [Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?](#)