

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

Pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli při výkonu povolání

Ztratili jste služební telefon? Poškodili jste firemní automobil? Poskytnete obchodnímu partnerovi nepravdivé a nepřesné informace? Zaměstnavatelé stále častěji nutí své zaměstnance, aby přebírali za svou činnost stále větší odpovědnost. Za jaké škody však budete nuceni zaměstnavateli skutečně zaplatit?

Většina z nás tráví nejméně třetinu pracovního dne v zaměstnání. Hospodaření s majetkem zaměstnavatele tak patří mezi činnosti, se kterými strávíme nejvíce času. Zaměstnanec je obecně povinen majetek zaměstnavatele chránit před poškozením, ztrátou, zničením a jeho zneužitím. V případech, kdy hrozí škoda, je zaměstnanec povinen zaměstnavatele resp. vedoucího zaměstnance na hrozící nebezpečí upozornit. Tam, kde je k odvrácení škody nezbytný zákrok, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit jen tehdy, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké. Sečteno, podtrženo. Povinností mnoho. Do jaké míry je však zaměstnanec skutečně za případnou škodu odpovědný?

Pro odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je typické, že jde zásadně o odpovědnost za zavinění. Zákoník práce rozlišuje odpovědnost zaměstnance na tzv. obecnou odpovědnost a zvláštní odpovědnost, které se vzájemně liší nejen z pohledu osobní odpovědnosti zaměstnance za škodu, ale i pokud jde o její náhradu a její velikost. Na rozdíl od "běžné občanské" odpovědnosti, která ukládá škůdci povinnost nahradit veškerou způsobenou škodu, výše náhrady škody způsobené při výkonu zaměstnání je omezena. Náhrada škody plynoucí z obecné odpovědnosti nesmí přesáhnout 4,5 násobek průměrného hrubého měsíčního příjmu zaměstnance (PHMP) před způsobením škody. Toto omezení neplatí, jestliže škoda byla způsobena v opilosti, nebo po zneužití návykových látek a nebo byla-li škoda způsobena úmyslně. Dokazovací povinnost však plně leží na bedrech zaměstnavatele. Vedle této obecné odpovědnosti zde existuje zvláštní odpovědnost, a to odpovědnost za škody způsobené schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat - tj. hodnotách svěřených na základě dohody o hmotné odpovědnosti (peníze, ceniny, zboží, apod.) a odpovědnost za škody způsobené ztrátou svěřených předmětů - tj. předmětů svěřených na základě písemného potvrzení (náradí a nástroje, ochranné pracovní prostředky, mobilní telefony, notebook, apod.). Zaměstnavatel je oprávněn v těchto dvou případech požadovat náhradu veškeré způsobené škody. Zpřísnění také spočívá v tom, že se zavinění zaměstnance předpokládá a dokazovací povinnost je na jeho straně. Za zvláštní odpovědnost je také považována odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody, a to max. do 3 násobku PHMP, a odpovědnost za škodu způsobenou vyrobením zmetku, a to max. do jedné poloviny jeho PHMP.

Odpovědnost	Vznik odpovědnosti	Maximální náhrada škody	Dokazovací povinnost
	Příklad		

obecná	automaticky	4,5 násobek PHMP *	na straně zaměstnavatele
	poškození automobilu zaměstnavatele z nedbalosti		
za nesplnění povinností k odvrácení škody	automaticky	3 násobek PHMP *	na straně zaměstnavatele
	neupozornění vedoucího na hrozící škodu		
za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	na základě písemné dohody	neomezeno	na straně zaměstnance
	schodek na svěřených penězích, ceninách či zboží		
za ztrátu svěřených předmětů	na základě písemné dohody	neomezeno	na straně zaměstnance
	ztráta mobilního telefonu, jestliže zaměstnanec neprokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění		
za škodu způsobenou vyrobením zmetku	automaticky	0,5 násobek PHMP *	na straně zaměstnavatele
	poškození stroje vyrobením zmetku z nedbalosti		

Zdroj: MPSV ČR; * PHMP: průměrný hrubý měsíční příjem zaměstnance před způsobením škody

Výši náhrady škody určuje zaměstnavatel. Pokud se rozhodne náhradu škody požadovat (zaměstnavatel není povinen náhradu škody vyžadovat, záleží na jeho úvaze), je povinen výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat, a to ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že vznikla škoda, a že za ni zaměstnanec odpovídá. Uzná-li zaměstnanec závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li s ním zaměstnavatel způsob úhrady, je zaměstnavatel povinen uzavřít dohodu písemně, jinak je neplatná. Zvláštní písemná dohoda však není třeba, jestliže zaměstnanec již škodu uhradil. Nesouhlasí-li zaměstnanec s úhradou škody, kterou na něm požaduje zaměstnavatel, zaměstnavatel může uplatnit svůj nárok pouze u soudu.

V poslední době se stále častěji vyskytují případy, kdy zaměstnavatel vyžaduje po svých zaměstnancích, aby se na své náklady pojistili právě pro případ škody, které mu způsobí během pracovní činnosti. Zaměstnavatelé se totiž domnívají, že tak budou moci požadovat po zaměstnanci vysoké náhrady, protože pojišťovna vzniklou škodu „stejně zaplatí“. Leč, skutečnost je jiná. Pojistnou událostí v odpovědnostním pojištění není vzniklá škoda, ale vznik povinnosti škodu uhradit, a tak pojištěný zaměstnanec musí předložit pojišťovně, že v souvislosti se škodní událostí bylo zahájeno proti němu trestní řízení, tedy že právo na náhradu škody uplatnil zaměstnavatel vůči zaměstnanci u soudu či jiného příslušného orgánu. Pokud tak zaměstnavatelé vyžadují po svých zaměstnancích, že se vyrovnají mimosoudně, kupříkladu automatickým strháváním ze mzdy, pak zaměstnanci nikdy nevznikne nárok na pojistné plnění od pojišťovny.

Většina komerčních pojištění odpovědnosti na trhu v sobě zahrnuje pouze pojistnou ochranu první složky odpovědnosti zaměstnance, tedy obecnou odpovědnost (viz tabulku výše). Na jedné straně je však odpovědnost zaměstnance za škodu podmíněna porušením jeho povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, na druhé straně zanedbání předepsané obsluhy apod. patří mezi standardní výluky, při kterých pojišťovna neposkytne pojistné plnění. A tak prostor pro pojistné plnění bývá často velmi omezený. Typickou je pro tento typ pojištění také poměrně rozsáhlá spoluúčast a poměrně nízké limity vyplaceného pojistného plnění. Tato skutečnost může být zásadní především u nedostatečnosti plnění od pojišťovny v souvislosti s úhradou nákladů na právní zastoupení, tedy jedné z nejdůležitějších složek odpovědnostního pojištění.

Zaměstnavateli odpovídá podle zákoníku práce za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním nejenom zaměstnanec v pracovním poměru, ale i zaměstnanec tzv. na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, a to i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří mu při práci pomáhali. Tento zaměstnanec je však u komerční pojišťovny tímto typem pojištění standardně nepojistitelný. Ještě komplikovanější

situace však nastává u stále frekventovanější a zaměstnavateli vyžadované pracovní činnosti v tzv. Švarc systému, kde zaměstnavatel kupuje práci a informace od „zaměstnance“ obdobně jako zboží na fakturu. Takovýto spolupracovník pak nenese ve smyslu zákoníku práce žádnou odpovědnost. Škoda způsobená v těchto situacích, se posuzuje podle občanského zákoníku, kde finanční limity pro výši náhrady škody neplatí. Obdobně jako zaměstnancům na dohodu i účastníkům tzv. Švarc systému tak hrozí taková rizika, která jsou na trhu standardně soukromě nepojistitelná.

Je-li zaměstnanec zaměstnán ve smyslu zákoníku práce, nese odpovědnost za škody pouze v rozsahu zákoníku práce. Pod tlakem a hrozbou mohou zaměstnavatelé vyžadovat zvýšenou odpovědnost, ta však není v platném právním systému zakotvena. Na jedné straně tak stojí snaha zaměstnavatelů o kvalitnější a efektivnější řízení rizik, na straně druhé pak ne příliš odlišné řízení rizik uvnitř komerčních pojišťoven. Existence soukromého pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli je tak nejenom z těchto pohledů velmi omezená a problematická.

Zaměstnanci: pojištění odpovědnosti za škodu

Většina komerčních pojištění odpovědnosti na trhu v sobě zahrnuje pouze pojistnou ochranu první složky odpovědnosti zaměstnance, tedy obecnou odpovědnost (viz tabulku výše). Na jedné straně odpovědnost zaměstnance za škodu je však podmíněna porušením jeho povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, na druhé straně zanedbání předepsané obsluhy apod. patří mezi standardní výluky, při kterých pojišťovna neposkytne pojistné plnění. A tak prostor pro pojistné plnění bývá často velmi omezený. Typickou je pro tento typ pojištění také poměrně rozsáhlá spoluúčast a poměrně nízké limity vyplaceného pojistného plnění. Tato skutečnost může být zásadní především u nedostatečnosti plnění od pojišťovny v souvislosti s úhradou nákladů na právní zastoupení, tedy jedné z nejdůležitějších složek odpovědnostního pojištění.

Velikost ročního pojistného pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli při výkonu povolání (i v zahraničí) na pojistnou částku 50 000 Kč.			
Pojišťovna	Roční pojistné (objektivní odpovědnost)		Spoluúčast
	Bez zahrnutí aut	Se zahrnutím aut	
Allianz	Pojišťovna neposkytla informace, protože dle vyjádření pojišťovny se daný produkt nabízí naprosto ojediněle a za zcela individuálních podmínek.		
Česká podnikatelská pojišťovna 1)	400 Kč	750 Kč	20 %
Česká pojišťovna	325 Kč	815 Kč	33,3 %
ČSOB Pojišťovna	380 Kč	680 Kč	25 %
Generali	Pojišťovna neposkytla informace		
Kooperativa 2)	340 Kč	650 Kč	30 %
Pojišťovna Slavia	Pojišťovna neposkytla informace		
UNIQA pojišťovna 3)	390 Kč	820 Kč	30 %

Upozornění: Uvedené srovnání je pouze orientační, nezahrnuje srovnání pojistných podmínek. <?XML:NAMESPACE PREFIX = O />

1) 1) Pojistná částka 100 000 Kč.

2) 2) Dle vyjádření pojišťovny Kooperativa toto pojištění nenabízí plošně, ale pouze pro své stávající klienty.

3) 3) Pojistná částka 55 000 Kč.

Zdroj: pojišťovny

Jaké máte zkušenosti s náhradou škody způsobené zaměstnavateli? Požadují po vás zaměstnavatelé převzetí zvýšené odpovědnosti nad rámec zákoníku práce? Děkujeme za vaše názory a připomínky.

Zdroj: Fincentrum