

8. 9. 2005

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

Škoda na služebním vozidle

V případě, že řidič referentského vozidla způsobí svým zaviněním na služebním vozidle škodu, v jakém rozsahu může po něm zaměstnavatel požadovat náhradu a za jakých podmínek?

Zákoník práce řízení referentských vozidel speciálně neupravuje, nicméně toto by mělo být upraveno v pracovní náplni zaměstnance – referenta. Zde je pak nerozhodné, zda je pracovní náplň upravena přímo v pracovní smlouvě (listině), popřípadě v příloze k pracovní smlouvě, která je pak součástí takovéto pracovní smlouvy. Pokud povinnost zaměstnance řídit referentské vozidlo a dodržovat s tím spojené povinnosti nebude v pracovní smlouvě, popřípadě v její příloze – pracovní náplni – uvedena, problémem by bylo jednak právo zaměstnavatele řízení referentského vozidla po zaměstnanci vyžadovat, jednak možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodů § 46 odst. 1, písm. e) zákoníku práce – zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce

Podmínkou pro řízení referentského vozidla je platný řidičský průkaz – základní podmínka, stanovená právními předpisy.

Další povinnosti řidiče je povinnost podrobit se povinnému školení a přezkoušení – upraveno v zákoně č. [247/2000](#) Sb. o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů, v části páté a v prováděcí vyhlášce č. [167/2002](#) Sb., § 21. Školení a přezkoušení provádějí osoby, mající příslušná oprávnění podle výše uvedeného zákona a prováděcí vyhlášky – fakticky se jedná o autoškoly, resp. příslušné oprávněné zaměstnance autoškol. Rozsah školení činí 16 hodin ročně a přezkoušení je jednou za tři roky.

Povinnost lékařského vyšetření není v současné době obecně upravena, nicméně je účelné tuto povinnost upravit v pracovní smlouvě, popřípadě v interních předpisech zaměstnavatele. Musí být samozřejmě vyřešena otázka závaznosti těchto interních předpisů pro jednotlivé zaměstnance. V každém případě zřejmě by bylo možné dovodit právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci doložení povinných prohlídek podle zákona č. [361/2000](#) Sb., § 87 – prohlídky po dovršení věku 60 let, 65 let, 68 let a následně každé dva roky.

Povinnost zaměstnavatele, pokud se jedná o otázku bezpečnosti práce, upravuje nařízení vlády č. [168/2002](#) Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)