



## KRÁCENÍ OSOBNÍHO PŘÍPLATKU A OSOBNÍHO OHODNOCENÍ ZA PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

V ideálním světě funguje vzájemné soužití zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru zcela bez problémů, kdy zaměstnanec koná svou práci bezvadně a bezvýhradně dodržuje své pracovní povinnosti. V realitě existují nicméně i zaměstnanci, kteří nestaví své povinnosti v žebříčku svých priorit zrovna vysoko, a v takovém případě musí zaměstnavatel vymýšlet, jak „nalozit“ s těmito problémovými účastníky pracovněprávního vztahu. Nabízí se škála řešení počínaje neformální ústní výstrahou a konče jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Jedním z oblíbených instrumentů používaných zaměstnavateli je, že zaměstnanci jako trest za porušení jeho povinností zaměstnavatel „sáhne“ na peníze – zpravidla tak, že zaměstnanci z tohoto důvodu odejme, sníží nebo nepřizná pobídkovou (výkonnostní) složku mzdy, příp. platu. Protože je tento postup v pracovněprávních vztazích poměrně častým (a mnohdy nedovoleným) jevem, věnujeme se mu v tomto článku.

### ZÁKAZ PENĚŽITÉHO POSTIHU ZAMĚSTNANCŮ A JEHO PODSTATA

K pochopení tématu ve všech souvislostech je potřeba se vrátit stručně k tomu, jak fungovalo pracovní právo v období komunistického režimu. Zatímco v současnosti je pracovní právo již pevně zakotveno a chápáno jako součást soukromého práva, dříve tomu tak nebylo. Stát vstupoval do pracovněprávních vztahů mnohem razantněji, než je tomu teď, a rovněž svěřoval zaměstnavateli některé pravomoci, které nyní mohou vykonávat pouze orgány veřejné moci. Mezi ně patřila až do 31. ledna 1991 pravomoc zaměstnavatele (tehdy organizace) ukládat zaměstnanci (tehdy pracovníku) tzv. kárná opatření.<sup>1)</sup> Jednalo se vlastně o formu postihu za porušení pracovních povinností zaměstnance, a to vedle možnosti s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Mezi tato kárná opatření se poté řadila možnost **snížení, popř. odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení na dobu až 3 měsíců**, a v období od 1. ledna 1989 do 31. ledna 1991 **dokonce i možnost snížení základní (tarifní) mzdy až o 15 % na dobu až 3 měsíců.**<sup>2)</sup> Tehdejší právní úprava tedy výslovně

<sup>1)</sup> Úprava kárných opatření obsažená v § 76 až § 81 dřívějšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla zrušena zákonem č. 3/1991 Sb. s účinností od 1. února 1991.

<sup>2)</sup> Viz § 77 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. prosince 1988, resp. do 31. ledna 1991. Zároveň v období, kterým bylo zavedeno kárné opatření snížení základní (tarifní) mzdy, byla zavedena možnost uložit toto opatření až na dobu 6 měsíců v případě opakovaného porušení pracovní povinnosti.

umožňovala finanční postihy zaměstnanců ze strany zaměstnavatele za nedodržování (porušování) jejich pracovních povinností, a to na základě písemného rozhodnutí zaměstnavatele (procedura se tedy blížila formě klasického „správního“ řízení).

**Zrušením této úpravy bez náhrady od 1. února 1991 došlo logicky i k odnětí oprávnění zaměstnavatelů ukládat zaměstnancům kárná opatření za porušení pracovních povinností.**<sup>3)</sup> Výslovně to v současném zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), upravuje s účinností od 1. ledna 2012 § 346b odst. 1 tohoto zákona, podle něhož **zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení jeho pracovních povinností ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat.** Pro účely tohoto článku dále ponecháváme stranou možnost snížení základního platu jakožto kárného opatření od specializovaného kárného soudního senátu u některých profesí (soudci, státní zástupci, exekutoři apod.), neboť jde o problematiku, která má svá specifika a dopadá pouze na velmi úzký okruh státních zaměstnanců.

Opačná praxe bývá přitom postihována i inspektoráty práce – sjednání možnosti peněžitého postihu za porušení pracovní povinnosti může být postihováno jako přestupek ve smyslu § 25 odst. 1 písm. a), resp. § 12 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekcii práce“), za jehož spáchání umožňuje zákon o inspekcii práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 2 000 000 Kč.<sup>4)</sup>

**Zaměstnavatelé tedy nemají** bez ohledu na to, zda odměňují mzdou, nebo platem, **právo na přímý finanční postih zaměstnance za porušení jeho pracovních povinností.** I přes tento výslovný zákaz se někteří zaměstnavatelé podle praktických zkušeností autora o toto krácení pokoušejí. Uvedené na druhou stranu neznamená, že zaměstnavatel nemůže nijak porušování pracovních povinností ze strany zaměstnance zohlednit – **nesmí se nicméně jednat o peněžité postih,** tj. o formu trestu „bez dalšího“. Podmínky se poté liší podle toho, zda zaměstnavatel odměňuje mzdou, nebo platem. Tuto systematiku proto sleduje tento článek v dalším výkladu.

Za **plat** je považováno peněžité plnění, které je poskytováno za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, jenž je uveden ve výčtu v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se zjednodušeně řečeno o zaměstnavatele, jejichž prostředky na odměnu za práci a za pracovní pohotovost pocházejí z „veřejných zdrojů“, a z tohoto důvodu má odměňování platem svá závazná pravidla, což se vztahuje i na pobídkové (výkonnostní) složky platu. Ostatní zaměstnavatelé nespádající do tohoto výčtu odměňují své zaměstnance v pracovním poměru mzdou. U mzdy jsou pravidla ohledně nastavení její pobídkové (výkonnostní) složky volnější.

## PODMÍNKY SNÍŽENÍ ČI ODNĚTÍ OSOBNÍHO PŘÍPLATKU V PLATOVÉ SFÉŘE

**Platová sféra je s ohledem na svou vazbu na veřejné prostředky charakteristická mnohem větší svázaností zákonem** – zaměstnavatel nemůže zaměstnanci poskytnout jiné složky platu a za jiných podmínek či v jiné výši, než stanoví právní předpisy, tj. zákoník práce a prováděcí právní předpisy k němu. K **pravidelnému ocenění (nadstandardního) pracovního výkonu** poté slouží **osobní příplatek** upravený v § 131 zákoníku práce. Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu sloužící k tomu, aby zaměstnavatel mohl zaměstnancům dosahujícím nadprůměrných pracovních výsledků navýšit jejich celkový výdělek. **V zákoníku práce jsou upraveny dva důvody, za kterých zaměstnavatel může přiznat**

<sup>3)</sup> Podle současné úpravy v zákoníku práce jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s tím, že v rámci dalšího výkladu pro zjednodušení článek používá termín „pracovní povinnost“ nebo příp. „pracovní kázeň“, což je pojem, se kterým pracoval dřívější zákoník práce č. 65/1965 Sb. a měl velmi podobný význam.

<sup>4)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. dubna 2022, sp. zn. 1 Ads 220/2020-26.

**osobní příplatek**, z čehož rovněž vzhledem k výše uvedené povaze právní úpravy (která je kogentní) plyne, že další důvody k přiznání osobního příplatku neexistují:

- **dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů, než plní ostatní zaměstnanci** – jde tedy o výkonnostní důvody, které by měly značit nadprůměrnost zaměstnance co do kvality či kvantity odváděné práce. Z tohoto hlediska lze bohužel poznamenat, že v praxi je často osobním příplatkem sanována z ekonomického hlediska nedostatečná výše základní složky platu (platového tarifu), a to zejména s ohledem na to, že pojem „velmi dobré pracovní výsledky“ nabízí poměrně široké až kreativní výklady – lakonicky tak lze říci, že někteří zaměstnavatelé snad ani jiné zaměstnance než ty s velmi dobrými pracovními výsledky nezaměstnávají. Poněkud kontroverzní je z tohoto hlediska též praxe spočívající v přiznávání osobního příplatku již při nástupu do práce, byť si zaměstnavatel až na výjimky nemůže být jist, jak kvalitně bude nově nastoupivší zaměstnanec pracovat;
- **zaměstnanec je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a jeho práce je zařazena alespoň do desáté platové třídy** – jde tedy o „ocenění“ mimořádného odborného přínosu zaměstnance bez ohledu na jeho pracovní výsledky či množství odváděné práce.

Stanoví-li zákon tyto podmínky pro přiznání osobního příplatku, **je potom logické a bylo již i dovozeno rozhodovací praxí Nejvyššího soudu, že osobní příplatek může být snížen nebo odňat pouze z důvodů, které mají vliv na splnění podmínek pro jeho přiznání.**

Zejména pokud jde o první odrážku, tak platí, že zaměstnancovy pracovní výsledky se musí zhoršit ve srovnání s předchozím obdobím natolik výrazně, aby toto zhoršení bylo patrné v porovnání s předchozím obdobím, a zároveň ze stejného rozhodnutí vyplývá i to, že **pouhé porušování pracovních povinností není samo o sobě důvodem ke snížení ani odnětí osobního příplatku**: „Z uvedeného vyplývá, že **ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí (...)** Okolnost, že zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů **porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ani míra jeho schopností a dovedností potřebných k výkonu práce nejsou – neprojeví-li se ve výsledcích práce zaměstnance posuzovaných podle množství a kvality – z hlediska důvodů pro snížení nebo odnětí osobního příplatku významné.**<sup>5)</sup>

**V případě, že zaměstnavatel přistoupí k odnětí nebo snížení osobního příplatku v rozporu s těmito podmínkami, může se zaměstnanec domáhat jeho doplacení, neboť za takových předpokladů je platový výměr v části stanovující toto odnětí či snížení neplatný.** To může být problematické zejména tam, kde zaměstnavatelé přistupují k přiznávání osobního příplatku „plošně“ (často již po uplynutí zkušební doby), protože podmínka se v praxi vykládá tak, že vyhodnotí-li zaměstnavatel nějaký standard jako „velmi dobré pracovní výsledky“, tak musí poté zaznamenat hmatatelné zhoršení v pracovním výkonu zaměstnance proti tomuto standardu. Čím je tedy tento standard nižší, tím obtížnější pro zaměstnavatele bude s osobním příplatkem manipulovat.

**V praxi existují i případy, kdy se porušování pracovních povinností projeví v pracovních výsledcích zaměstnance.** V takovém případě je samozřejmě možné ke snížení či odnětí osobního příplatku přistoupit, nicméně zaměstnavatel je povinen postup vůči zaměstnanci odůvodnit právě **zhoršením pracovních výsledků**, aby nebylo možné v takovém postupu spatřovat zakázaný peněžitý postih. Může se jednat např. o situace, kdy zaměstnanec tráví část pracovní doby surfování na internetu (což je porušením povinnosti využívat

<sup>5)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012.

pracovní dobu a prostředky zaměstnavatele pouze k plnění pracovních úkolů), což se logicky může odrážet i ve kvalitě a množství odevzdané práce. Oproti tomu, pokud se zaměstnanec např. nepohodne s nadřazeným a vulgárně mu vynadá, jedná se sice o poměrně závažné porušení pracovních povinností, ale žádnou souvislost s množstvím a kvalitou odváděné práce to nemá. Tyto případy je tedy potřeba hodnotit individuálně.

Omezením pro zaměstnavatele odměňující platem je konečně také § 136 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. **Snížení či odnětí osobního příplatku je tak třeba zaměstnanci oznámit v novém platovém výměru včetně písemného zdůvodnění tohoto kroku.**

**V platové sféře tedy zaměstnavatel nemá možnost nastavit jiné podmínky snížení nebo odnětí osobního příplatku** než ty, které mu výslovně ukládá § 131 zákoníku práce. Tyto mantinely jsou přitom pro zaměstnavatele poměrně omezující – částečně si lze sice vytvářet „větší“ manévrovací prostor tím, že zaměstnavatel bude postupovat uvážlivě při přiznávání osobního příplatku a poskytovat jej pouze skutečně nadprůměrným zaměstnancům, je nicméně otázka, zda zejména v současné ekonomické situaci bude takový postup pro zaměstnavatele zajímavý. Zaměstnavatelům odměňujícím platem tak mnohdy nezbyvá, než spíše problémovým zaměstnancům nepřiznávat odměny či cílové odměny s odůvodněním, že nesplnili podmínky pro jejich přiznání a výplatu, než aby manipulovali s osobním příplatkem.

## PODMÍNKY SNÍŽENÍ ČI ODNĚTÍ OSOBNÍHO OHODNOCENÍ VE MZDOVÉ SFÉŘE

Pro mzdovou sféru je oproti tomu charakteristické, že **podmínky poskytování jednotlivých složek mzdy (nejde-li o zákonné složky) mohou být nastaveny podle provozních a dalších potřeb zaměstnavatele.**<sup>6)</sup> To se logicky vztahuje i na pobídkové či výkonnostní složky mzdy, kterými zaměstnavatel oceňuje výkon zaměstnance „navíc“ nad rámec základní mzdy. Zaměstnavatelé v praxi nazývají tyto složky mzdy podle potřeby, např. firemní bonus, osobní ohodnocení, osobní příplatek, pravidelná prémie apod. – pro potřeby dalšího výkladu bude článek vycházet ze souhrnného názvu osobní ohodnocení.

Zatímco v platové sféře (viz výše) má zaměstnavatel možnosti omezené, zaměstnavatelé odměňující mzdou mají oproti tomu ruce „rozvázané“ k určení **podmínek vzniku nároku na danou složku mzdy.** I ve vztahu k osobnímu ohodnocení Nejvyšší soud navíc již výslovně dovodil, že **v případě zkoumání podmínek odnětí osobního ohodnocení je potřeba vycházet z toho, jak jsou nastaveny podmínky přiznání a případného krácení/odnětí osobního ohodnocení** u konkrétního zaměstnavatele s tím, že **v případě těchto zaměstnavatelů nelze analogicky vycházet z právní úpravy osobního příplatku** v platové sféře.<sup>7)</sup> Protože zákoník práce ve mzdové sféře umožňuje „hromadné“ jednostranné určení mzdových podmínek vnitřním předpisem zaměstnavatele, jde o nejvhodnější formu pro stanovení pobídkových složek mzdy a jejich pravidel, neboť v případě dvoustranné dohody o mzdě by zaměstnavatel ke změně potřeboval souhlas daného zaměstnance, příp. by dohodu o mzdě musel komplikovaně vypovídat, což by se odvíjelo od jejího konkrétního obsahu.

**Uvedené samozřejmě neznamená, že zaměstnavatel může jako podmínku krácení/odnětí osobního ohodnocení stanovit porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. Výše popsaný zákaz peněžitých postihů za porušení pracovních**

<sup>6)</sup> Omezení z tohoto hlediska představuje povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti odměňování ve smyslu § 16 zákoníku práce, povinnost dodržet zásadu „za stejnou práci stejná odměna“ ve smyslu § 110 zákoníku práce a konečně povinnost poskytnout zaměstnanci alespoň minimální mzdu, resp. nejnižší úroveň zaručené mzdy ve smyslu § 111 a § 112 zákoníku práce.

<sup>7)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 3485/2019.

**povinností se totiž samozřejmě vztahuje na všechny zaměstnavatele.** Podmínky poskytnutí osobního ohodnocení lze nicméně definovat tak, aby zaměstnavatel mohl i k těmto okolnostem prakticky přihlídnout.

Patrně nejjednodušším způsobem, který lze v praxi doporučit, je stanovit **pravidlo, že se osobní ohodnocení poskytuje každý měsíc v intervalu od 0 Kč do předem definovaného maxima** (20 % základní mzdy, 5 000 Kč apod.) s tím, že nadřizený vedoucí zaměstnanec či jiná oprávněná osoba každý měsíc vyhodnotí kvalitu práce zaměstnance a rozhodne, zda bude v daném měsíci osobní ohodnocení přiznáno a v jaké výši. Jde sice o složitější řešení z hlediska jeho administrace (zaměstnavatel musí každý měsíc u každého zaměstnance zvážit a rozhodnout o přiznání a výši osobního ohodnocení), nicméně **z hlediska případné možnosti zohlednit faktory spočívající v porušování pracovních povinností jde patrně o jedině právně přijatelné řešení.** Pravidlo zákazu peněžitých postihů platí sice i v této situaci, je nicméně minimálně diskutabilní, zda se jedná o peněžitý postih za situace, kdy zaměstnanec má právo na složku mzdy nevznikne a zaměstnavatel po něm zaplacení „pokuty“ nežadá, ani mu ze mzdy nic nesráží. Dlužno ovšem dodat, že na zodpovězení této otázky judikaturou vrcholných soudů čekáme, a jde tedy sice o nejpřijatelnější řešení, nikoliv však stoprocentně jisté. Jedinou jistotou zaměstnavatele i ve mzdové sféře je tento druh postihu (a to ani skrytě) neprovádět, protože jde spíše o možnost zastření skutečného důvodu snížení osobního ohodnocení institutem práva, které má zaměstnavatel k dispozici.

**Pro případ soudního sporu by proto měl zaměstnavatel i tak být připraven odůvodnit nepřiznání osobního ohodnocení nebo jeho přiznání v nápadně snížené výši neodpovídajícími pracovními výsledky,** a to zároveň z hlediska výše uvedených zásad rovného zacházení v oblasti odměňování a „za stejnou práci stejná odměna“. V praxi jsem se totiž jako advokát vícekrát setkal s tím, že pokud zaměstnavatel věrohodně odůvodní, že zaměstnanec neobdržel pobídkovou složku mzdy kvůli nízké pracovní výkonnosti, tak soudy nerady tyto úvahy zpochybňují, a zaměstnanec tahá za kratší provaz.

## NÁSLEDKY NESPRÁVNÉHO KRÁCENÍ POBÍDKOVÝCH SLOŽEK MZDY ZA PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

Zvídavého čtenáře jistě napadne, **jak je zaměstnavatel motivován k tomu tento zákaz dodržovat,** resp. co mu hrozí za to, pokud jej i tak poruší. Především lze tedy zrekapitulovat, že v praxi byl již zaznamenán případ, kdy zakotvení možného postihu odměny z dohody za porušení pracovních povinností bylo oblastními inspektoráty pokutováno, a tento postup byl následně potvrzen soudy jako správný. Za podobné jednání tedy zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše **2 000 000 Kč** za porušení stanovených povinností při vzniku či změnách pracovního poměru, neboť správní soudy akceptují přístup oblastních inspektorátů práce, které tuto skutkovou podstatu přestupku vesměs vnímají jako „zbytkovou“, neboť porušení § 346b odst. 1 zákoníku práce zákon o inspekci práce samostatně netrestá.

Rovněž podle názoru autora nelze vyloučit ani to, že pokud by bylo prokázáno, že zaměstnanec bylo kráceno osobní ohodnocení pouze za porušení pracovní kázně, půjde (může jít) o porušení zásad vyplývajících z § 16 a § 110 zákoníku práce, za jejichž porušení je možné zaměstnavateli uložit pokutu až do výše **1 000 000 Kč<sup>8)</sup>**, resp. **500 000 Kč.<sup>9)</sup>** Za nerespektování těchto pravidel tedy hrozí poměrně vysoké pokuty a na rozdíl od některých jiných skutkových podstat přestupků bývají tyto v praxi opravdu stíhány.

Zároveň to pro zaměstnavatele znamená, že **zaměstnanec po něm může vyvíjet řadu peněžitých nároků,** např. doplacení neoprávněně kráceného osobního

<sup>8)</sup> Viz § 11 odst. 1 písm. a) a b) ve spojení s § 11 odst. 2 písm. a), resp. § 24 odst. 1 písm. a) a b) ve spojení s § 24 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce.

<sup>9)</sup> Viz § 13 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 13 odst. 2 písm. a), resp. § 26 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 26 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce.

ohodnocení/osobního příplatku nebo náhradu škody způsobené porušením povinnosti rovného zacházení v oblasti odměňování. Pokud zaměstnavatel neoprávněně v důsledku tohoto postupu zkrátí zaměstnancovu složku mzdy nebo platu, **může zaměstnanec rovněž okamžitě zrušit se zaměstnavatelem pracovní poměr pro nezaplacení části mzdy nebo platu.** Podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů od uplynutí období splatnosti.<sup>10)</sup> Zároveň je v takovém případě zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, ve smyslu § 56 odst. 2 zákoníku práce.

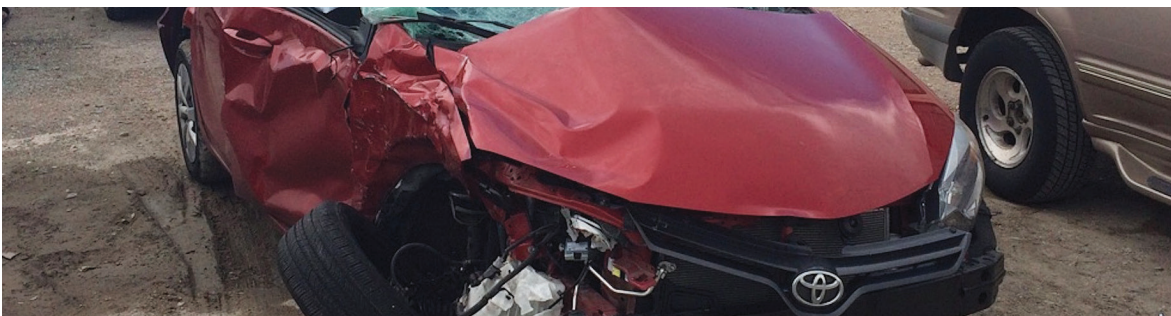
## ZÁVĚR

V tomto článku jsme se věnovali problematice krácení osobního příplatku a osobního ohodnocení za porušení pracovní kázně. **Shrnutí jeho hlavní myšlenky je přitom prosté – jde o postup právem nedovolený,** a zaměstnavatel by se tedy praktice peněžitého postihu za porušování pracovních povinností měl vyhnout. Právní úprava pro opačný přístup nedává velký prostor a zaměstnavatel tím riskuje, že se může dostat do potíží v soukromoprávní i veřejnoprávní oblasti.

**JUDr. Radim MARADA,**

*advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

<sup>10)</sup> Ponecháme-li stranou případy odlišného sjednání data splatnosti, což právní úprava i rozhodovací praxe u mzdy připouští, jsou mzda a plat splatné k poslednímu dni následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce. Pokud tedy zaměstnavatel neoprávněně pro porušení pracovní kázně zkrátí zaměstnanci mzdu za měsíc březen 2023 vyplácenou v dubnu 2023, může zaměstnanec zrušit pracovní poměr od 16. května 2023.



## ŠKODY VZNIKLÉ ZAMĚSTNAVATELI

Následujícím textem navážeme na příspěvek zveřejněný ve Mzdové účetní č. 4/2023, ve kterém jsme se zabývali škodami, které mohou vzniknout zaměstnanci při výkonu práce pro zaměstnavatele, a to zejména při pracovních cestách. Tentokrát se zaměříme na zrcadlovou situaci, tedy na škody, které může způsobit zaměstnanec zaměstnavateli.

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil **zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**