

# Náhrada škody způsobená zaměstnancem ve skladových zařízeních

Nikola Tranová

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení

---

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**

**Fakulta logistiky a krizového řízení**

**Ústav práva**

**akademický rok: 2010/2011**

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

**(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)**

**Jméno a příjmení: Nikola TRANOVÁ**

**Osobní číslo: L08525**

**Studijní program: B 6208 Ekonomika a management**

**Studijní obor: Logistika a management**

**Téma práce: Náhrada škody způsobená zaměstnancem ve skladových zařízeních**

**Zásady pro vypracování:**

- 1. Objasnění obsahu týkající se náhrady škody zaměstnance**
- 2. Případy náhrady škody zaměstnanců ve skladovacích zařízeních**
- 3. Shrnutí poznatků teoretické a praktické části a jejich zhodnocení**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] **ÚPLNÉ ZNĚNÍ: Zákoník práce. Is.I.J: Sagit, 2010. 128 s. ISBN 978-80-7208-780-8.**

[2] **BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 572 s.**

[3] **KUBÍNKOVÁ, JUDr. Marcela: Pracovní právo: učební manuál. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2008. 132 s. Dostupné z [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz). ISBN 978-80-90391-76-5**

**Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.**

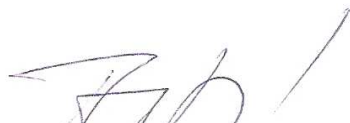
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Pavel Mauer**

Ústav práva

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **6. května 2011**

V Uherském Hradišti dne 2. února 2011



Ing. Romana Bartošíková, Ph.D.  
*pověřená děkanka*



JUDr. Jaromír Maňásek  
*ředitel ústavu*

## ABSTRAKT

Cílem mé bakalářské práce s názvem „Náhrada škody způsobená zaměstnancem ve skladových zařízeních“ je analýza této problematiky ve firmě Tescoma a na základě získaných informací doporučit možné zlepšení.

Klíčová slova:

Odpovědnosti zaměstnance za škodu, rozsah náhrady škody, pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnavateli, Tescoma World

## ABSTRACT

The aim of my thesis "The damages caused by an employee in storage facilities" is the analysis of this issue in Tescoma World and in the light of information to recommend possible improvements.

Keywords:

Employee's liability for damage, extent of the compensation damages, liability insurance by harm employers, Tescoma World

**Poděkování:**

Ráda bych zde poděkovala JUDr. Pavlu Mauerovi za ochotu, konzultace a cenné rady, které vedly k vypracování mé bakalářské práce.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.


### **Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### **Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka;
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne ....7.11.2010..

  
.....  
podpis studenta/ky

# OBSAH

<b>OBSAH.....</b>	<b>7</b>
<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>I.....</b>	<b>10</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU, JAK ŠKODÁM PŘEDEJÍT V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH?.....</b>	<b>11</b>
1.1 Co JE ŠKODA? .....	12
<b>2 ROZLIŠENÍ ODPOVĚDNOSTÍ ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU.....</b>	<b>13</b>
2.1 OBECNÁ ODPOVĚDNOST.....	13
2.1.1 Funkce odpovědnosti za škodu.....	13
2.2 ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY .....	14
2.3 ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT .....	14
2.3.1 Co je schodek? .....	15
2.3.2 Určení výše náhrady škody.....	15
2.3.3 Náhrada škody více zaměstnanci.....	16
2.3.4 Základní podmínky.....	16
2.3.5 Zánik a odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti .....	17
2.3.6 Inventarizace .....	18
2.4 ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ.....	19
2.4.1 Zánik a odstoupení od dohody za ztrátu svěřených předmětů .....	19
2.4.2 Výše náhrady škody.....	19
<b>3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI NÁHRADĚ ŠKODY.....</b>	<b>22</b>
3.1 SRÁŽKY ZE MZDY.....	22
<b>4 ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZAMĚSTNANCEM.....</b>	<b>25</b>
4.1 ZPŮSOBENÁ ŠKODA POD VLIVEM ALKOHOLICKÝCH ČI NÁVYKOVÝCH LÁTEK .....	25
4.2 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE, KTERÝ JE STIŽEN DUŠEVNÍ PORUCHOU .....	26
<b>5 SKLADOVÁ ZAŘÍZENÍ.....</b>	<b>27</b>
5.1 SKLADOVÁNÍ.....	27
5.1.1 Skladování plní 3 základní funkce.....	27
5.2 SKLADY .....	28
5.2.1 Základní funkce skladu.....	28

<b>II.</b> .....	<b>29</b>
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>29</b>
<b>6 TESCO</b> .....	<b>30</b>
6.1 CHARAKTERISTIKA FIRMY .....	30
6.2 HISTORIE SKLADOVÁNÍ FIRMY .....	31
6.3 ROZMACH FIRMY .....	32
6.4 PŘÍKLAD ALGORITMU VYCHYSTÁNÍ OBJEDNANÉHO ZBOŽÍ.....	33
6.5 DOHODY O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI.....	36
6.6 PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ FIRMY PROTI VZNIKU PŘÍPADNÝCH ŠKOD .....	42
6.6.1 Interní předpis inventarizace zásob ve firmě Tescoma .....	43
6.6.2 Inventarizace ve firmě .....	44
<b>7 ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ</b> .....	<b>45</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>47</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>49</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>50</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>51</b>



## ÚVOD

Téma bakalářské práce „Náhrada škody způsobená zaměstnancem ve skladových zařízeních“ jsem si vybrala, protože bych se do budoucna chtěla věnovat oboru pojišťovnictví, ve kterém se tato problematika také vyskytuje. Výběrem tohoto tématu bych si chtěla rozšířit své poznatky a okruh znalostí, které bych mohla využít.

Díky rodinnému příslušníkovi, který pracuje ve velmi známém velkoskladu již 3 roky, se mi naskytla příležitost nahlédnout do této problematiky ve firmě Tescoma.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. První část je teoretická, která se zabývá především objasněním problému náhrady škody, co to vlastně znamená, jak to funguje, na co má právo zaměstnanec a zaměstnavatel. Z malé části se zde věnuji i pojmu skladování. V praktické části se věnuji problematice náhrady škody zaměstnance, převedenou do praxe v logistickém centru Tescoma. Dále pak porovnávám rozdíl mezi teorií a skutečnou realitou.

Cílem bakalářské práce je zhodnocení této problematiky ve firmě Tescoma a můj vlastní návrh, který by měl firmě přispět k lepším postupům při řešení náhrady škody způsobené zaměstnancem.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU, JAK ŠKODÁM PŘEDEJÍT V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH?

Problematiku odpovědnosti za škodu, vzniklou v souvislosti s výkonem závislé práce, můžeme považovat za jednu z důležitějších otázek pracovního práva. Zde je nutné klást důraz na prevenci vzniku škody a to jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. [5]

Zaměstnavatel je povinen zajistit takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci mohli důkladně plnit své pracovní úkoly, bez toho aniž by ohrozili sebe nebo zdraví ostatních zaměstnanců a nezpůsobili škodu na majetku zaměstnavatele.

Je však nutné, aby i zaměstnanec plnil svou informační povinnost, což znamená, že pokud zaměstnanec zjistí, že tyto podmínky nejsou vytvořeny, musí tuto skutečnost oznámit svému nadřízenému. Dále pokud zaměstnanec zjistí jakékoliv závady, má povinnost udělat opatření vedoucí k jejich odstranění. K dalším povinnostem každého zaměstnance patří, podle § 249 zákoníku práce (dále jen ZP), chovat se tak, aby nedocházelo ke škodám na majetku, zdraví a také k jeho neoprávněnému obohacení. Hrozí-li škoda, má zaměstnanec povinnost na tuto skutečnost upozornit vedoucího zaměstnance a je také povinen zakročit v případě, pokud je to nutné k odvrácení či zabránění škody. Zaměstnanec musí upozornit zaměstnavatele nejen, když je ohrožen majetek zaměstnance, zaměstnavatele nebo třetích osob, ale také zdraví samotného zaměstnance i jiných fyzických osob. Samozřejmě je logické, že zaměstnavatel nemůže požadovat náhradu škody po zaměstnanci, když mu v odvrácení hrozící škody brání vlastní ohrožení, ohrožení spoluzaměstnance nebo dalších osob. [3]

Další prevencí proti vzniku škody mohou být prováděné kontroly zaměstnavatelem, na které má právo, avšak za předpokladu, že na to byl zaměstnanec upozorněn při vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel může provádět kontrolu věcí, které k němu zaměstnanci přinášejí, ale i odnášejí. To vše podle § 248 ZP. V případě kontroly neboli prohlídky zaměstnanců je nutné podle § 11 občanského zákoníku, aby prohlídky vykonávaly fyzické osoby stejného pohlaví. [1]

Odpovědnost zaměstnance za škodu je založena na principu subjektivní odpovědnosti. Touto odpovědností se rozumí, že odpovědnostní vztah může vzniknout, pokud je zaměstnanci prokázáno, že:

- „*porušil nějakou právní povinnost danou zákonem, prováděcím předpisem, vnitřní normou zaměstnavatele, pokynem zaměstnavatele nebo pracovní smlouvou v souvislosti s výkonem závislé práce,*“
- „*došlo ke škodě na majetku či zdraví,*“
- „*mezi porušením právní povinnosti a vzniklou škodou existovala příčinná souvislost,*“
- „*škodu zavinil a to ve formě úmyslu nebo nedbalosti (s výjimkou případů, kdy zaměstnanec odpovídá za škodu na svěřených hodnotách a to na základě dohody o hmotné odpovědnosti a v případě ztráty svěřených předmětů).*“ [5]

## 1.1 Co je škoda?

Pokud zaměstnanec způsobí svým jednáním nebo nečinností škodu, zaměstnavatel má právo se bránit. Je však také důležité si vyjasnit, co se pod pojmem škoda rozumí. Zde se nabízí otázka: Co je to vlastně škoda? Škodu můžeme popsat jako majetkovou újmu, kterou je možné vyčíslit v penězích. Škodu můžeme rozdělit jako skutečnou škodu a jinou škodu.

Skutečná škoda vychází z toho, že se zmenšila existující hodnota věci či jiného majetku, kterou má poškozený ve svém vlastnictví.

Jiná škoda neboli ušlý zisk spočívá v tom, že poškozený nemohl majetek, který má ve svém vlastnictví nebo správě, rozmnožit, k čemuž by bylo za normálního běhu věcí došlo. Náhrada ušlého zisku náleží pouze v některých v zákoníku práce výslovně uvedených případech. Škoda se hradí v penězích, pokud ji ten, kdo za ni odpovídá, neodčiní uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty. [2]

## 2 ROZLIŠENÍ ODPOVĚDNOSTÍ ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Rozlišují se tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- 1) Obecná odpovědnost.
- 2) Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody.
- 3) Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.
- 4) Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

Tyto odpovědnosti jsou označovány jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu, mimo odpovědnost obecnou.

### 2.1 Obecná odpovědnost

Každý zaměstnanec je plně odpovědný za škodu, kterou způsobil porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů, nebo v jeho přímé souvislosti. Pokud byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se částečně omezí. Zaměstnavatel je samozřejmě povinen dokázat vinu zaměstnance. To vše podle § 250 ZP. [1]

V případě, že je škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat nejen náhradu škody, ale také jinou škodu, např. ušlý zisk. Naopak v případě, kdy dojde ke škodě neúmyslné, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu škody, ale pouze ve výši dané ZP, tedy čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, který škodu způsobil.

#### 2.1.1 Funkce odpovědnosti za škodu

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní 3 funkce, které se vzájemně protínají a doplňují. Jsou to funkce:

Preventivně výchovná - úkolem této funkce je předcházet škodám a působit na zaměstnavatele a zaměstnance tak, aby předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích.

Reparační – funkce, která odčiní škodu na majetku účastníků pracovněprávního vztahu

Sankční – jedná se o postih za porušení povinnosti nebo za nezabránění škodné události, které bylo možné zabránit. [2]

## **2.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**

Dojde-li k situaci, kdy zaměstnanec úmyslně neupozorní nadřízeného vedoucího zaměstnance na hrozící škodu nebo úmyslně proti ní nezakročí, i když by tak škodu odvrátit mohl, může po něm zaměstnavatel požadovat spoluúčast na náhradě vzniklé škody, která mu byla způsobena chybnými kroky zaměstnance. Výše náhrady by byla v rozsahu přiměřeném okolnostem, pokud by ji nebylo možné nahradit jiným způsobem. Nemůže však přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. [2]

Zaměstnanec, který způsobí škodu při snaze odvrátit jinou škodu, která hrozí zaměstnavateli nebo ohrožuje životy či zdraví, tak za tuto škodu nezodpovídá, pokud tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným k okolnostem. Vše podle § 251 ZP. [1]

Předpokladem této odpovědnosti tedy je:

- vznik škody zaměstnavateli,
- porušení povinnosti zaměstnance upozornit na hrozící škodu, popř. proti ní zakročit,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a skutečností, že splněním povinnosti zaměstnance by došlo k zabránění škody,
- zavinění zaměstnance (musí být alespoň ve formě vědomé nedbalosti, jednalo by se o nevědomou nedbalost, odpovědnost za škodu by nevznikla),
- skutečnost, že škodu není možné uhradit jinak.

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

Tuto odpovědnost nazýváme také hmotnou odpovědností. U tohoto typu odpovědnosti zaměstnavatel není povinen prokazovat zavinění zaměstnance. Zde se zavinění

zaměstnanec na vzniku škody předpokládá a je na zaměstnanci, aby dokázal svou případnou nevinu. Zaměstnanec se odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách zproští zcela nebo částečně, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

### 2.3.1 Co je schodek?

Na začátek bych ujasnila, co pojem „schodek“ znamená. Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným a účetním stavem převzatých hodnot. „*Za schodek nelze označit situaci, kdy došlo k částečnému nebo úplnému znehodnocení svěřených hodnot (např. poškození nebo úplné zničení věci ve skladu požárem), avšak tyto hodnoty existují a jsou i nadále ve vlastnictví zaměstnavatele.*“ [3]

Hmotnou odpovědnost rozlišujeme na:

#### a) Individuální

- sepisuje se tehdy, pokud zaměstnanec dochází sám do styku s předměty, které mu byly přiděleny a které jsou potřebné pro výkon jeho práce.

#### b) Kolektivní (společná)

- sepisuje se v případě, kdy více zaměstnanců dochází do styku s předměty, na kterých se škoda může způsobit,
- škoda se hradí podle dosaženého hrubého výdělku,
- u vedoucího zaměstnance a zástupce se výše škody započítává dvakrát,
- odpovědnosti se lze zprostit, pokud se prokáže, kdo škodu zavinil.

### 2.3.2 Určení výše náhrady škody

Tento typ odpovědnosti je mezi zaměstnavateli velice běžný. Umožňuje zaměstnavateli na základě dohody o hmotné odpovědnosti, uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, požadovat náhradu škody a to tak, že zaměstnanec bude mít povinnost nahradit škodu

v plné výši, to znamená, že limit čtyřapůlnásobku průměrného výdělku, daný ZP, zaměstnanec jednoduše neuplatní.

### 2.3.3 Náhrada škody více zaměstnanci

Pokud mají zaměstnanci společnou hmotnou odpovědnost, pak se škoda rozdělí mezi ně a to tak, že řadoví zaměstnanci odpovídají za vzniklou škodu až do výše svého průměrného výdělku a vedoucí a jeho zástupci odpovídají až do výše dvojnásobku svého průměrného výdělku. Škoda se mezi zaměstnance rozpočítává podle jejich celkového výdělku od poslední inventury k inventuře současné, při níž byla zjištěna škoda. Pokud dané částky nepokryjí celkovou škodu, zbytek musí uhradit vedoucí zaměstnanec a jeho zástupce.

Př. Dojde-li ke ztrátě materiálu ve skladu a skladník upozornil na to, že klíče od skladu nemá jen on, ale také mistr a majitel firmy, musí se náhrada škody skladníkovi snížit, případně i zrušit.

#### *„ Nejvyšší soud ČR 21 Cdo 1360/2005*

*V souvislosti s provedením vyúčtování svěřených hodnot Nejvyšší soud ČR uvádí, že k tomuto vyúčtování, není nutné použít pouze účetní doklady osvědčující způsob vynaložení těchto hodnot. Stejně jako zaměstnavatel může jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, musí mít i zaměstnanec možnost vyúčtovat svěřené hodnoty nejen doklady k tomuto účelu zpravidla používanými, nýbrž kterýmikoli jinými důkazními prostředky, které jsou způsobilé průkazně nahradit chybějící doklady.“ [9]*

### 2.3.4 Základní podmínky

- Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.
- Dohoda může být podepsána fyzickou osobou nejdříve v den, kdy dosáhne věku 18 let.
- Dohoda může být sepsána i s fyzickou osobou, která dosáhla věku 18 let a je zaměstnancem pracujícím na nějakou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde o dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.



Předmětem této dohody mohou být jen hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování, což jsou:

- zásoby,
- materiál,
- ceniny,
- zboží,
- hotovost,
  
- a hodnoty, které jsou předmětem oběhu či obratu.

Naopak mezi tyto hodnoty nemůžeme zařadit např. vybavení dílny nebo kanceláře tzn. skříně, stoly, židle, kopírky a jiné předměty, které jsou běžným vybavením. Automobil také nelze.

Další podmínkou této dohody je, že zaměstnanec musí s těmito hodnotami osobně nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. [3]

### **2.3.5 Zánik a odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti**

Podle § 253 ZP, zaměstnanec, který tuto dohodu uzavřel, od ní také může odstoupit, pokud:

- vykonává jinou práci,
- je- li převeden na jinou práci či nové pracoviště,
- pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

*„Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.“ [1]*

Zaměstnavatel musí být informován o odstoupení opět písemně.

Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli.

### 2.3.6 Inventarizace

Inventarizace se provádí, dle § 254 ZP, při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převodu zaměstnance na jinou práci či jiné pracoviště, při jeho přeložení a skončení pracovního poměru. Tam kde zaměstnanci pracují se společnou odpovědností, se inventarizace provádí, při:

- uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci,
- zániku všech těchto dohod,
- převedení na jinou práci či jiné pracoviště,
- výkonu jiné práce nebo při přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců,
- změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a také na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců,
- změně v jejich kolektivu,
- odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

*„ Jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizaci, odpovídá, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací“*

[1]

## 2.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Dalším typem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je tzv. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Podmětem této dohody mohou být však jen předměty, které používá pouze sám zaměstnanec a má tu možnost zajistit jim ochranu. Předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

### Důležité body při sepsání dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů:

- dohodu může podepsat fyzická osoba nejdříve v den, kdy dosáhne věku 18 let.
- dohoda musí být sepsaná písemně, jinak je neplatná.
- oznámení zaměstnavateli o odstoupení, musí být také písemné.

### 2.4.1 Zánik a odstoupení od dohody za ztrátu svěřených předmětů

Podle § 256 ZP, zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, od ní může odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli. Zaměstnanec se této odpovědnosti zproští zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. [1]

### 2.4.2 Výše náhrady škody

Je nutné zdůraznit, že náhradu v plné výši (tedy celou zůstatkovou hodnotu) je zaměstnavatel v případě tohoto typu odpovědnosti oprávněn požadovat pouze v případě **ztráty** svěřeného předmětu. Je-li zaměstnanec schopen donést zaměstnavateli svěřený předmět v téměř jakémkoliv stavu - může být zničený, nepoužitelný nebo dokonce i jeho zbytky, tak tento typ odpovědnosti nelze vůči zaměstnanci uplatnit. [3]

Výši náhrady škody určuje zaměstnavatel. Zpravidla se určuje podle ceny předmětu v době, kdy byl ztracen. Např. pokud bude zaměstnanci svěřený 3 roky starý mobilní telefon, je nevhodné po něm chtít náhradu ve stejné výši, jako byla před 3 lety. [2]

Může nastat případ, kdy zaměstnanec dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů nepodepíše, i když mu zaměstnavatel předmět (-ty) svěřil. A to z jednoho prostého důvodu, zaměstnavatel tento typ dohody nevyžaduje. Neznamená to však, že při ztrátě svěřeného předmětu po zaměstnanci nemůže vyžadovat náhradu škody. Zaměstnavatel náhradu škody požadovat může, ale musí postupovat podle obecné úpravy odpovědnosti za škodu stanovené v § 250 ZP, což je porušení povinností zaměstnance při plnění pracovněprávních úkolů. Tento postup je pro zaměstnavatele méně výhodný, jelikož důkazní břemeno spočívá na jeho straně. [10]

Vzor dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je uveden níže.

### **DOHODA O ODPOVĚDNOSTI ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ**

Zaměstnavatel ..... (uvést jeho přesné označení, sídlo, IČO), zastoupený .....

a

zaměstnanec ..... (jméno a příjmení), narozen dne ..... číslo OP ..... rodné číslo ..... trvale bytem .....

(dále jen "zaměstnavatel" a "zaměstnanec")

uzavírají tuto

dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů:

1. Zaměstnanec podle pracovní smlouvy pracuje u zaměstnavatele jako .....  
..... (uvést druh práce); při výkonu této práce zaměstnanec používá předměty, se kterými je spojena odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů.

2. Na základě této dohody zaměstnanec přebírá dnem ..... odpovědnost za ztrátu..... *(uvést svěřené nástroje, ochranné pracovní prostředky nebo jiné obdobné předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč).*
3. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených předmětů; své odpovědnosti se zproští zcela nebo zčásti, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
4. Zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě tím, že poskytne zaměstnanci k uložení svěřených předmětů ..... *(např. uzamykatelnou skříň, trezor apod.) v.....(uvést kde – např. v kanceláři, ve skladu).*
5. Další podmínky odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů vyplývají z příslušných ustanovení zákoníku práce.
6. Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

V ..... dne .....

.....

Podpis zaměstnance

.....

Razítko zaměstnavatele a podpis jeho  
oprávněného zaměstnance

### 3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI NÁHRADĚ ŠKODY

Zaměstnavatel má povinnost výši požadované náhrady škody se zaměstnancem projednat a písemně mu ji oznámit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy byla škoda zjištěna. Dále je nutné, aby se sepsala dohoda o způsobu úhrady. Není nutná v případě, pokud už škoda byla zaplacená.

V případě, že škodu způsobil vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s úhradou škody, kterou po něm zaměstnavatel vyžaduje, může uplatnit svůj nárok u soudu. [2]

#### 3.1 Srážky ze mzdy

Jakmile zaměstnavatel zvolí formu srážky ze mzdy, musí tomu předcházet písemná dohoda. Pokud se dohoda neseíše, zaměstnavatel nemůže zaměstnanci strhávat srážky ze mzdy. Zaměstnavatel má dále povinnost ponechat, při srážkách ze mzdy, zaměstnanci nezabavitelnou část mzdy, k tomu aby byl zaměstnanec schopen žít. Dojde-li k tomu, že zaměstnanec odmítne uhradit způsobenou škodu, nezbyvá zaměstnavateli nic jiného než se obrátit na soud a požádat ho, aby rozhodl o míře zavinění zaměstnance a o provedení srážky z jeho mzdy.

Př.: Jeden ostravský zaměstnavatel, který se snažil těmto nepříjemnostem vyhnout, to udělal tak: do pracovní smlouvy vložil doložku o tom, že se zaměstnanec zavazuje uhradit své závazky vůči zaměstnavateli, které mohou do budoucna vyplynout z pracovněprávního vztahu. Bohužel tato doložka je podle zákoníku práce neplatná a to z důvodu, že zaměstnanec by se předem vzdával svých práv. [8]

Soud má tzv. moderační právo. To znamená, že z důvodů hodných zvláštního zřetele, může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit. Ale ani pravomocný rozsudek nám ještě nezajistí, že můžeme zaměstnanci strhávat mzdu z jeho průměrné mzdy. Opět zde musí být sepsána oboustranná dohoda o srážkách ze mzdy, nebo je možné přiznanou náhradu škody

vymáhat na základě exekuce – právě formou srážek ze mzdy. [3] Vzor dohody o srážkách ze mzdy je přidělen níže.

### **DOHODA O SRÁŽKÁCH ZE MZDY**

uzavřená níže uvedeného dne, měsíce a roku podle § 327 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

(dále jen jako „*dohoda*“ nebo „*tato dohoda*“)

#### **Čl. 1**

##### **Účastníci dohody**

- 1.1 Zaměstnanec..... (*jméno a příjmení*), rodné číslo,....., bytem.....  
(dále jen „*zaměstnanec*“).
- 1.2 Zaměstnavatel..... (název firmy), IČ:....., se sídlem .....,  
zapsaná v obchodním rejstříku ..... (*kde*), jednající..... (*jméno zaměstnavatele*)..... (dále jen „*zaměstnavatel*“).

#### **Čl. 2**

##### **Úvodní ustanovení**

- 2.1 Zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci dělníka. Na základě mimosoudní dohody uzavřené dne 10. 5. 2010 se zaměstnanec zavázal uhradit zaměstnavateli škodu způsobenou v rámci výkonu práce dělníka v celkové hodnotě 5.000,- Kč.

#### **Čl. 3**

##### **Předmět dohody**

- 3.1 Zaměstnanec se tímto zavazuje zaměstnavateli zaplatit shora uvedenou dlužnou částku formou pravidelných měsíčních splátek ve výši **800,- Kč** (slovy osm set korun českých) provedených srážkami ze mzdy až do zaplacení částky 5.000,- Kč počínaje dnem 1. 6. 2010.
- 3.2 Zaměstnanec tímto výslovně prohlašuje, že souhlasí, aby zaměstnavatel prováděl na základě této dohody pravidelné měsíční srážky ze mzdy ve výši 800,- Kč.

#### **Čl. 4**

### Závěrečná ustanovení

- 4.1 Tato dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma účastníky.
- 4.2 Tato dohoda je vyhotovena ve dvou (2) stejnopisech s platností originálu, z nichž každý z účastníků obdrží po jednom (1) vyhotovení.
- 4.3 Bude-li kterékoli ustanovení této dohody neplatné nebo nevymahatelné, nezpůsobuje to neplatnost ani nevymahatelnost ostatních ustanovení této dohody, pokud je takové ustanovení oddělitelné od této dohody jako celku. Účastníci dohody se zavazují vyvinout maximální úsilí k nahrazení takového ustanovení této dohody, které bude svým obsahem a účelem co možná nejbližší obsahu a účelu ustanovení neplatného nebo nevymahatelného.
- 4.4 Účastníci dohody souhlasně prohlašují, že si tuto dohodu řádně přečetli, jejímu obsahu porozuměli, její obsah je srozumitelný a určitý, že jim nejsou známy žádné důvody, pro které by tato dohoda nemohla být řádně plněna nebo které by způsobovaly neplatnost této dohody a že je projevem jejich pravé, svobodné a vážné vůle prosté omylu, projevené při plné způsobilosti k právním úkonům, a dále že tato dohoda nebyla ujednána v tísní za nápadně nevýhodných podmínek a veškerá prohlášení v této dohodě odpovídají skutečnosti, což vše níže stvrzují svými podpisy.

Ve Zlíně dne 12. 5. 2010

---

zaměstnanec

---

zaměstnavatel



## 4 ŠKODY ZPŮSOBENÉ ZAMĚSTNANCEM

Podle § 257 ZP – dojde-li ke škodě způsobené zaměstnavateli, tak má zaměstnanec povinnost nahradit skutečnou škodu, buď v peněžních prostředcích, nebo uvedením škody v předešlý stav. Při určení výše škody se vychází z ceny poškozené věci v okamžiku jejího poškození a nikoli z ceny věci nové.

Míra zavinění se snižuje, zaviní-li škodu více zaměstnanců, nebo v případě, že se vyskytla chyba i na straně zaměstnavatele.

Zavinění škody zaměstnancem může mít dvě formy:

1. *Úmyslnou* – při této formě zavinění je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli celou vzniklou škodu, ale také případný ušlý zisk.
2. *Z nedbalosti* – bude-li zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která vznikla z nedbalosti zaměstnance, musí mít na mysli, že u jednotlivého zaměstnance nesmí výše požadované náhrady přesáhnout částku rovnající se **čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku** před porušením povinnosti, kterou škodu způsobil.

Např.: Ve skladovém zařízení nastane situace, kdy zaměstnanec při své práci s vysokozdvížným vozíkem **neúmyslně** shodí regály kolem sebe a způsobí tak škodu ve výši jeden milión korun. Zákon říká, že zaměstnavatel po něm nemůže vymáhat plnou výši, ale pouze již výše zmíněný čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.

### 4.1 Způsobená škoda pod vlivem alkoholických či návykových látek

Tím, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholických nápojů, nebo jinými návykovými látkami, vzniká stav, kdy dochází u zaměstnance ke snížení schopnosti ovládat své jednání a je narušena jeho schopnost pohotově reagovat na vzniklé situace. Je zde větší pravděpodobnost, že může dojít ke škodě, a to jak úmyslné, tak i neúmyslné.

V tomto případě omezení čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku **neplatí!**

Tento stav posuzuje zaměstnavatel, který by měl podle okolností daného případu posoudit, zda se u zaměstnance skutečně požití alkoholických či návykových látek promítlo do jeho schopnosti reagovat na vnější podněty a ovládat své chování.

Při řešení případu soudem, týkající se právě zneužití návykových látek nebo alkoholických nápojů se soud při rozhodování neopírá o názor zaměstnavatele, ale především o posouzení znalce.

#### **4.2 Odpovědnost zaměstnance, který je stížen duševní poruchou**

Podle § 261 ZP, zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu, kterou způsobil, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Dostane-li se do takového stavu vlastní vinou, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou. [1]

## 5 SKLADOVÁ ZAŘÍZENÍ

### 5.1 Skladování

Skladování v logistickém systému hraje velice důležitou roli. Můžeme ho definovat jako tu část logistického systému, která má za úkol uskladnit různé materiály, zboží a suroviny v místech jejich vzniku a místech jejich spotřeby. Vytváří spojovací článek mezi výrobcí a zákazníky. Skladování nezabezpečuje jen uskladňování výrobků, úkolem je také rozdělování neboli separování do menších celků či naopak sdružování.

#### 5.1.1 Skladování plní 3 základní funkce

- a) Přesun produktů – ten můžeme rozdělit do 5 pomyslných bodů. První bod je příjem zboží, jeho vyložení, vybalení, aktualizace záznamů, kontrola stavu dovezeného zboží a kontrola původní dokumentace. Druhým bodem je ukládání zboží, přesun a uskladnění produktů. Do třetího bodu zahrneme kompletaci zboží dle objednávky nebo přeskupování produktů dle přání zákazníka. Čtvrtým bodem je překládka zboží a posledním pátým bodem je expedice zboží, které dále obsahuje balení, přesun do dopravního prostředku, kterým má být zboží odvezeno, kontrola objednávek a úpravy skladových záznamů.
- b) Uskladnění – máme přechodné uskladnění, to je nezbytné pro doplňování základních zásob anebo časově omezené uskladnění, které se týká nadměrných – nárazníkových zásob)
- c) Přenos informací – týká se stavu zásob, zboží v pohybu, jejich umístění, vstupních a výstupních dodávek, zákazníků, využití skladových prostor. Propojením počítačů do sítí se přenos informací urychluje, zefektivňuje a zkvalitňuje.

Při výběru způsobu skladování musím zvážit jaké množství je potřebné pro skladování, jaký je obrat skladových položek a v jakém skupenství a v jakých skladovacích podmínkách se bude skladovat.

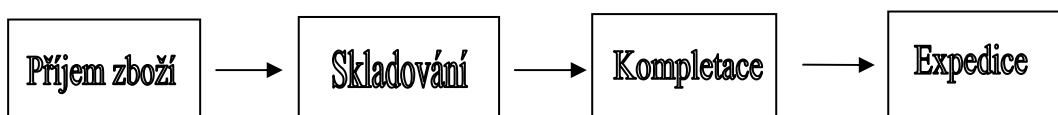
## 5.2 Sklady

Slouží k přerušení toku materiálu či zboží na stanoveném místě po určitou dobu. Materiál a zboží zde existují ve formě zásob a jsou chráněny před nežádoucími vlivy. Primární funkcí skladového zařízení je uspokojení potřeb odběratele, tedy expedice objednaného množství materiálu (zboží), kvalita, balení ve stanovené lhůtě odběratelem. Sekundární funkcí skladového zařízení je právě tvorba zásob. [6]

Sklad plní v logistickém řetězci 4 role:

1. *Vyrovnávací* – jedná se o vyrovnávání kapacitní nerovnosti ve výrobě i dopravě, vyrovnávání sezónních výkyvů v poptávce a geografických nesouladů mezi umístěním center spotřeby a výroby.
2. *Kompletační* – řeší nesoulad mezi omezeným sortimentem výrobců a bohatými požadavky prodejců.
3. *Technologická* – skladování je součástí technologického procesu.
4. *Pojistná* – udržuje tzv. pojistné zásoby, které mají za úkol krýt nepředvídatelné výkyvy v poptávce.

### 5.2.1 Základní funkce skladu



[12]

Sklad si můžeme pomyslně rozdělit na tři části. Na část statickou, ta je tvořena samotnou budovou, samotnou skladovací plochou a regálovým vybavením...Dále část dynamickou, která představuje vlastní manipulaci s materiálem, např. balení, uložení, vyskladnění, expedice... a poslední část je informační, která slouží ke komunikaci ve skladech, řídí evidenci skladových položek a celkově i pohyb zboží ve skladech. [11]

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 TESCO MA

### 6.1 Charakteristika firmy



*Obr. 1 - Tescoma I*

Firma Tescoma vznikla v roce 1992 jako společnost „sdružení podnikatelů“, avšak v roce 1997 se změnila ve společnost s ručením omezeným. Tescoma je pouze českou firmou bez jakékoliv zahraniční kapitálové účasti. V roce 2001 byl položen základní kámen zcela nového logistického centra Tescoma WORLD, která se po svém dokončení stala světovou centrálou firmy. Je postavena v průmyslové zóně ve Zlíně, kde se také v roce 2008 zahájila výstavba druhé části logistického centra Tescoma WORLD.

Firma zaměstnává 194 zaměstnanců.

Tescoma se zabývá nabízením širokého sortimentu kuchyňských výrobků z kvalitních materiálů a to za nízké ceny. Snaží se o rozvoj vlastního vývoje a originálního designu kuchyňských potřeb. Dále se také může chlubit svými vlastními laboratořemi, ve kterých podstupují veškeré jejich výrobky testům odolnosti, funkčnosti a trvanlivosti.

Obchodní zastoupení můžeme najít v 7 zemích světa, mezi které patří Slovensko, Itálie, Rusko, Polsko, Španělsko, Portugalsko a Ukrajina. Vlajky těchto zemí zdobí i část budovy. Prostřednictvím exportní centrály v Itálii se můžeme setkat s výrobky Tescoma ve více jak 80 - ti zemích světa.

Firma se však neorientuje pouze na svůj růst na trhu, zisk a prestiž, ale co je pro mne osobně velice zajímavé a úctyhodné je, že se firma snaží o uspokojení potřeb svých zaměstnanců. V roce 2006 bylo postaveno relaxační centrum hned vedle sídla firmy, které

přináší spoustu zábavy nejen pro zaměstnance, ale také pro členy jejich rodiny a obchodní partnery.



*Obr. 2 - Relaxační centrum 1*

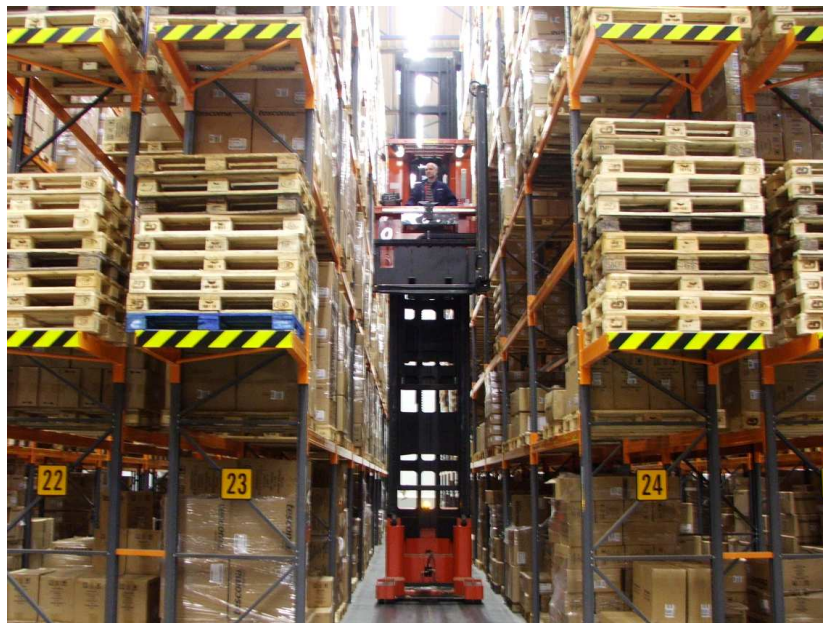
## **6.2 Historie skladování firmy**

Před rokem 2002, kdy ještě nebylo postaveno logistické centrum ve Zlíně, se skladovalo v devíti skladových halách s rádiusem 15 km ve Zlínském kraji. Tyto objekty byli z části nevyhovující a to z důvodu, že nebylo možné umístit regálové systémy s efektivním využitím skladovacích prostor. Používaly se pouze vysokozdvizné vozíky, tedy žádná moderní zařízení. K evidenci materiálového toku nebyla používána technologie čárových kódů. Doprava byla zbytečně komplikovaná.

Kvůli složitým procesům a neefektivnímu využití skladovacích prostor došlo k rozmachu firmy.

### 6.3 Rozmach firmy

Po roce 2002 došlo k rozmachu firmy, díky kterému vznikl projekt na základě analýzy interního logistického auditu. Tento projekt řešil výstavbu nových skladovacích prostor s dostatečnou kapacitou a s možností použití výškového skladování, které umožňuje efektivní využití kapacity prostoru. Dále byly zavedeny tak zvané VNA trucky, v provedení man up, což jsou vozíky určené do úzkých uliček mezi výškovými regály se zdvihem zboží nahoru.



*Obr. 3 - VNA truck 1*

#### Projekt dále řešil:

- snížení vlivu „lidského faktoru“,
- nasazení technologie čárového kódu,
- zjednodušení procesů,
- zvýšení produktivity.

#### Další zajímavosti:

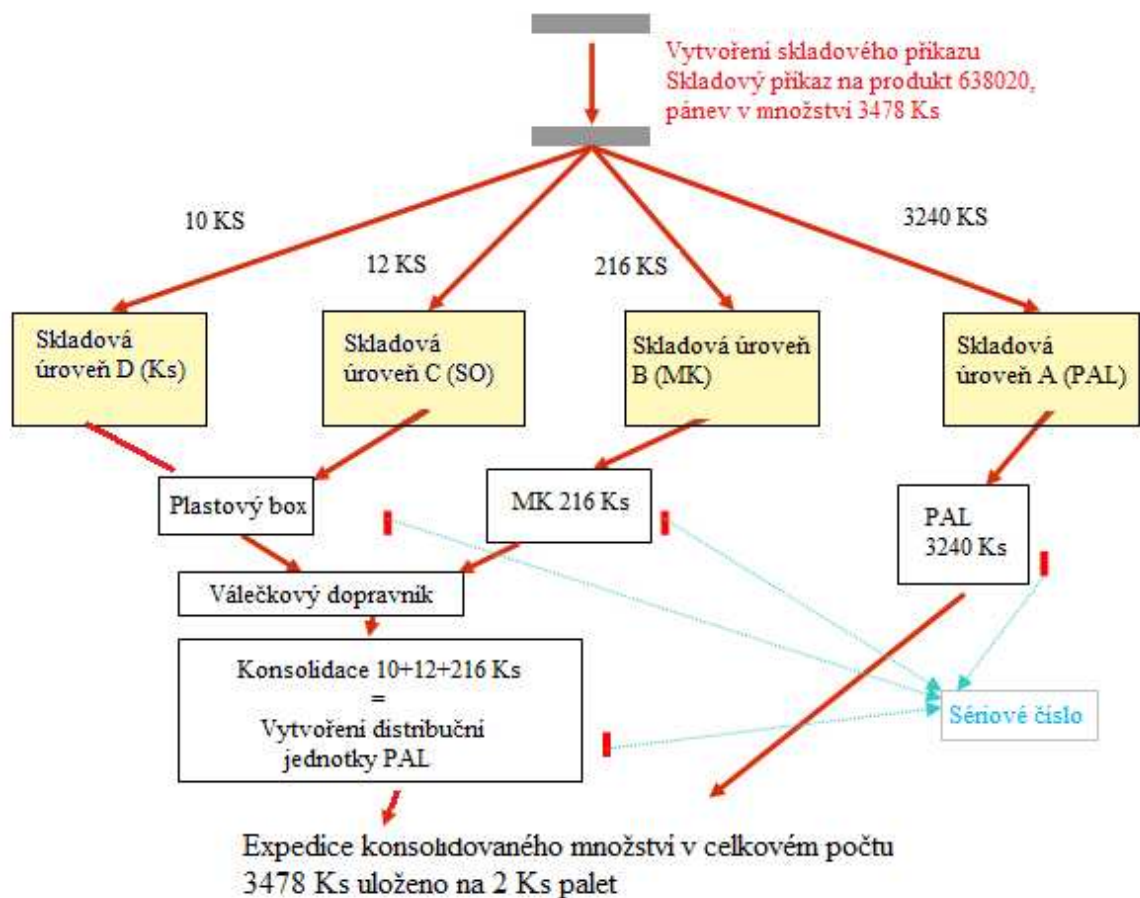
- celková plocha pozemku je 75 000 m<sup>2</sup>,



- celková plocha pro skladování je 11 628 m<sup>2</sup>,
- výška skladových hal je 18 m, výška regálů až 15, 5 m,
- nejvyšší základací úroveň výškového skladu je ve výšce 13, 5 m,
- celkový počet skladovacích míst je 20 293,
- počet paletových míst výškového skladu je 17 902, celkem paletových míst 30 000.

Nyní se Tescoma může chlubit nejen svými dvěma halami, které slouží k úspornému a efektivnímu skladování zboží, ale také jejich moderním zařízením. Díky tomuto projektu se firma vyšplhala na přední příčky trhu, kde se drží dodnes. Je známá po téměř celém světě.

#### 6.4 Příklad algoritmu vychystání objednaného zboží



Obr. 4 - algoritmus vychystávání zboží 1

Potvrzením registrace příchozí objednávky, konkrétně objednávky na pánve v požadovaném množství 3478 ks, začíná proces vychystávání. Po potvrzení objednávky určitého produktu dochází k vytvoření skladového příkazu. Zde se vychystávání dostává do fáze, kdy dochází k rozeslání požadovaného množství pánví postupně do 4 skladových úrovní. První úroveň je vychystání zboží z palet, protože je na nich největší množství, konkrétně 3240 ks. Tyto palety jsou svázeny pomocí vysokozdvížných zakladačů, které můžete vidět na obr. 3 ze strany 39. Problémem však je, že výše objednaného množství přesahuje výši množství na paletách, proto se dostáváme do úrovně 2. V této úrovni je zboží vychystáváno z tzv. master kartonů, kde je zboží baleno pouze po určitém množství, u pánví jde o 216 ks. Tyto master kartony můžete vidět ve spodní části výškových regálů opět na obr. 3 ze strany 39. Po vychystání 3456 ks nám stále chybí 22 ks. Další, třetí úroveň je vychystávání zboží baleného v obalech, kde počet kusů se mění v závislosti na typu výrobku. Pánve jsou baleny po 12 ks, čímž nám ale stále chybí 10 ks. Tímto se dostáváme do poslední, čtvrté fáze, která probíhá pomocí válečkového dopravníku, u kterého pracují zaměstnanci, kteří pokládají na tento pás zbylé množství výrobku po kusech, tak aby splnili konečné požadované množství. Zboží je umístěno v regálech kolem válečkového dopravníku. Zaměstnanci mají k tomuto vychystávání k dispozici čtečku. Aby zaměstnanci nemuseli hledat ve všech kartonech požadovaný výrobek, který musí vychystat, je jim tato práce ulehčena světýlky, které jsou u každého typu výrobku a rozsvícením zaměstnanec ví, kde se daný výrobek nachází.



*Obr. 5 - Skladovací úroveň D (Ks) 1*

Nakonec je zboží v menším množství vloženo do modrých přepravek a spolu s master kartony jsou pomocí válečkového dopravníku přesunuty na určité místo, kde se přesune i na začátku vychystaná paleta. Zde se zboží v modrých přeprávkách a master kartonech položí na druhou paletu a vychystání 3478 ks je hotovo.




Obr. 6 - Válečkový dopravník 1

V souladu s problematikou skladování je nutné zajistit ochranu majetku zaměstnavatele odpovídajícími opatřeními. Tato opatření zahrnují zejména sepsání dohod o hmotné odpovědnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a preventivní opatření proti vzniku možných škod ve firmě.

## 6.5 Dohody o hmotné odpovědnosti

Firma Tescoma se chrání proti možnému vzniku škody ze strany zaměstnance pomocí individuální dohody o hmotné odpovědnosti, vztahující se na předměty, které byli zaměstnanci přiděleny, v hodnotě nižší než 50 000 Kč. Jedná se především o čtečky čárových kódů, mobilní telefony a čipové karty. Sepsáním individuální hmotné odpovědnosti vzniká zaměstnavateli právo vyžadovat, po případné ztrátě či poškození svěřeného předmětu, která byla uvedena v této dohodě, částku v plné výši. Tato dohoda je součástí pracovní smlouvy, takže každý zaměstnanec je s touto dohodou obeznámen hned při vzniku pracovněprávního vztahu. O každém zaměstnanci, kterému byly přiděleny nebo svěřeny nějaké předměty, jsou vedeny tzv. Karty specifických pracovních pomůcek. Tyto karty umožňují zaměstnavateli stručný a jasný přehled o tom, jaké předměty byly svěřeny či přiděleny a kterému zaměstnanci. Tato karta obsahuje jméno zaměstnance, datum dne, kdy byli předměty zaměstnanci svěřeny či přiděleny, inventarizační číslo, počet kusů daného předmětu, kdo předměty předal, kdo převzal a popř. kdo je odevzdal. Podrobný náhled karty můžete vidět na obrázku níže.

Z důvodu, že žádnému zaměstnanci není svěřen předmět, se kterým by manipuloval pouze sám zaměstnanec a to v hodnotě vyšší jak 50 000 Kč, nemá firma Tescoma se žádným ze svých zaměstnanců uzavřenou dohodu za ztrátu svěřených předmětů. Touto dohodou by se zaměstnanec pojistil proti ztrátě předmětu tím, že by mu zaměstnanec musel zaplatit plnou výši škody z doby, kdy byl předmět ztracen.



**TESCOMA s.r.o**  
 U Tescomy 241 Zlín 760 01  
 Czech republic

Karta specifických pracovních pomůcek

Zaměstnanec XXX

**Přidělené**

datum	inv.maj	název	int.číslo	ks	předal	převzal	odevzdal
1.1.2007	1676	Kompresor pistový na čističi vozíků		1			
1.1.2007	20129	Vozík vysokozdvizný BTRT 1600	148673/1884	1			
1.1.2007	20252	Čtečky čárového kódu WT 4089	141	1			

**Svěřené**

datum	inv.maj	název	int.číslo	ks	předal	převzal	odevzdal

Obr. 7 - Karta pracovních pomůcek 1

Nastane-li situace, kdy zaměstnanec ztratí nebo poškodí předmět nebo předměty, které mu byly svěřeny nebo přiděleny je tato skutečnost nahlášena zaměstnavateli a to z důvodu, že firma nemá žádné odbory ani radu pracujících, která by se tímto problémem zabývala. Je tedy na zaměstnavateli, aby rozhodl, jaký postih bude zaměstnanci udělen.

Lidé přece nejsou neomylní, a proto se v případě firmy stalo, že zaměstnanec ztratil svěřený předmět, konkrétně mobilní telefon. Tento problém byl vyřešen solidním jednáním zaměstnavatele a to tak, že zaměstnanci byl ztracený předmět nahrazen novým bez jakékoliv požadované náhrady. Řešení bylo zvoleno z důvodu, že zaměstnanec po celou dobu své kariéry u firmy nezpůsobil žádnou škodu a plnil své pracovní úkoly bez jakýchkoliv problémů.

Firma Tescoma je na takové úrovni, že jejím úkolem není za každou cenu vymáhat náhradu škody po zaměstnancích, ale v případě problému se snaží být solidární. To však za předpokladu, že se jedná o slušného zaměstnance, což firma má. Jednalo-li by se o zaměstnance neschopné řádně plnit své pracovní úkoly, firma by tento problém řešila jasně a rychle, tedy upozorněním na možnou výpověď a případnou ztrátu pracovní síly by řešila přijmutím nového zaměstnance, který by vše plnil tak jak má.

Zaměstnanec však nedochází do styku pouze s předměty, které mu byly svěřeny nebo přiděleny, ale také se zbožím a zásobami materiálu umístěného ve skladu. Při každodenní práci s těmito hodnotami může dojít ke škodě ať již úmyslné či z nedbalosti. Toto riziko je předcházeno sepsáním kolektivní hmotné odpovědnosti všemi zaměstnanci firmy Tescoma, kteří dochází do styku s těmito hodnotami. Tato dohoda je sepsána v den, kdy zaměstnanec podepisuje pracovní smlouvu. Dohoda o hmotné odpovědnosti je popsána níže.

## DOHODA O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI

uzavřená níže uvedeného dne, měsíce a roku

**podle ustanovení § 252 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů**

### I.

#### Strany dohody

**Zaměstnavatel:**

obchodní firma:       TESCOMA s.r.o.  
sídlo:                    U Tescomy 241, 760 01 Zlín  
IČ:                        46981691

**Zaměstnanec:**

Jméno a příjmení:     .....  
Pracovní pozice:     .....

### II.

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy ze dne: .....,

Podle níž je sjednaným druhem práce: .....

A sjednaným místem výkonu práce v Praze.

### III.

Zaměstnanec přebírá na základě této dohody a za podmínek v ní stanovených hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené mu k vyúčtování, a to:

- *zboží umístěné ve skladu*
- *zásoby materiálu*

Tyto hodnoty je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovídá za schodek na nich vzniklý sám nebo v případě, že bude pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, je povinen je vyúčtovat a odpovídá za schodek na nich společně s těmito dalšími hmotně odpovědnými zaměstnanci, kterými jsou *viz Příloha III.a*

Konkrétními hodnotami, za které zaměstnanec přebírá na základě této dohody hmotnou odpovědnost, jsou hodnoty svěřené mu k vyúčtování na základě inventury provedené ke dni převzetí těchto hodnot a vyhotoveného inventurního soupisu a dále hodnoty, které převezme k vyúčtování kdykoliv v době platnosti této dohody.

#### IV.

Zaměstnanec je povinen činit všechna opatření směřující k zabránění vzniku schodku na hodnotách svěřených mu k vyúčtování podle této dohody, zejména důsledně vést veškerou předepsanou evidenci, podklady a provádět příslušné zápisy, sestavovat a předkládat všechny předepsané výkazy a hlášení ve stanovených lhůtách.

#### V.

Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnanci takové pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své povinnosti.

Strany dohody prohlašují, že ke dni podpisu této dohody není závad, které by bránily zaměstnanci v řádném plnění pracovních úkolů, povinností, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů či v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami.

Jestliže zaměstnanec zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své pracovní povinnosti a aby mohl řádně hospodařit se svěřenými hodnotami, je povinen tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli. Může-li závady v pracovních podmínkách odstranit sám, je povinen tak učinit.

#### VI.

Zaměstnanec odpovídá za schodek na hodnotách svěřených mu k vyúčtování podle této dohody, jestliže neprokáže, že schodek vznikl zcela nebo z části bez jeho zavinění.

#### VII.

Zaměstnanec může od této dohody odstoupit pouze z důvodů a za podmínek uvedených v ustanovení § 253, odst. 1 zákoníku práce.

#### VIII.

Zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, aby veškerá jeho finanční plnění vůči zaměstnavateli, na něž vznikne zaměstnavateli nárok podle této dohody, byla plněna formou srážky ze mzdy, na kterou má u zaměstnavatele nárok. Výše srážek bude stanovena tak, aby celý dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli, na jehož zajištění se tato dohoda vztahuje, byl zaměstnavateli splacen do 6 měsíců a nebudou-li to umožňovat platnými a účinnými právními předpisy zakotvená omezení maximální výše srážek ze mzdy, pak bude



jejich výše stanovena tak, že se bude rovnat nejvyšší přípustné výši podle zákona. O výši srážek ze mzdy mohou strany této dohody vždy uzavřít odchylnou dohodu.

#### IX.

Zaměstnanec potvrzuje, že byl řádně seznámen s povinnostmi vyplývajícími pro něj z uzavřené pracovní smlouvy a z výkonu práce v ní sjednané i s povinnostmi vyplývajícími pro něj z této dohody a že je úplně obeznámen s předpisy a z nich vyplývajícími povinnostmi vztahujícími se k jeho pracovním povinnostem a k jeho odpovědnosti, zejména pak s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a prováděcích předpisů k němu.

#### X.

Ostatní práva a povinnost stran vyplývající z této dohody se řídí příslušnými předpisy práva pracovního, zejména zákoníkem práce.

Tato dohoda se vyhotovuje ve dvou exemplářích, z nichž každá ze stran této dohody obdrží po jednom.

Ve Zlíně dne: .....

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel

## 6.6 Preventivní opatření firmy proti vzniku případných škod

Za celých 19 let existence firmy nedošlo k žádným rozsáhlým škodám, které by byly řešeny podle zákoníku práce. Tímto faktem se každá firma chlubit nemůže. Čím je to dáno? V první řadě je tato skutečnost dána tím, že do firmy jsou zaměstnanci pečlivě vybíráni. Nejčastěji z řad uchazečů, kteří jsou známí nebo jsou rodinnými příslušníky již zaměstnaných pracovníků. Tím je vytvářeno rodinné prostředí firmy, ve kterém, dá se říct, funguje vše tak jak má.

Jako prevenci proti možným ztrátám a škodám na majetku, firma zvolila a zároveň zavedla kamerový systém s pořízením záznamu po celém areálu firmy a také nad všechny hlavní vchody do haly. Při příjezdu k areálu je hala chráněná závorami, které jsou ovládány vrátným a sledovány kamerovým systémem.

Při vstupu do skladu je zapotřebí čipová karta, kterou má přidělenou každý zaměstnanec firmy. Proto by se do firmy teoreticky neměl dostat žádný nežádoucí člověk, který by škodu mohl způsobit.

K další důležité prevenci proti škodě, konkrétně proti možnému vzniku požáru, jsou ve firmě zavedeny ohnivzdorné dveře, které by se v případném vzniku požáru zavřely, tak aby požár nemohl dále postupovat. K likvidaci požáru jsou zavedeny protipožární alarmy, které jsou po celém objektu.

Proti krádežím zboží vlastními zaměstnanci, Tescoma poskytuje, po roce práce ve firmě, částku 5 000 Kč, za kterou si zaměstnanec může během roku nakoupit potřebné kuchyňské potřeby od firmy. Tato částka se každý nově započatý rok obnovuje.

Zaměstnanec může způsobit škodu úmyslně či neúmyslně. Tescoma se snaží předejít úmyslným škodám péčí o své zaměstnance a nejen o ně, ale také o jejich rodinné příslušníky. Tato péče zahrnuje možný pobyt v relaxačním centru v areálu firmy, dále umožňuje pobyt v Chorvatsku ve svých vlastně vybavených karavanech. Pořádá firemní večírky a různé akce, kterých se mohou zaměstnanci zúčastnit spolu s rodinou.

Tescoma má také za úkol zajistit bezpečnost práce uvnitř skladu. Díky velikosti haly se zde pohybují pojízdné vysokozdvíhací vozíky, nízkozdvíhací vozíky a vysokozdvíhací zakladače, tzv. VNA trucky, které mohou způsobit škodu nebo ji zapříčinit. Aby se tak nestalo, jsou po skladu vedeny drážky, do kterých pojízdné vozíky najedou a jsou vedeny, tak aby

nezpůsobili škodu. Aby nedošlo ke srážce zaměstnanců volně se pohybujících po skladu s pojízdnými vozíky, jsou pro ně vyznačeny pěší zóny, po kterých se musí pohybovat. Tyto zóny jsou vyznačeny žlutou barvou.

Firma Tescoma se přesvědčuje o možných škodách pomocí inventarizace.

### 6.6.1 Interní předpis inventarizace zásob ve firmě Tescoma

Inventarizace je zjištění skutečného stavu zásob, ověření, zda zjištěný skutečný stav odpovídá stavu zásob v účetnictví a zda existují důvody pro přecenění zásob v důsledku snížení hodnoty zásob.

#### Etapy inventarizace

- a) zjišťování skutečného stavu zásob
- b) vyčíslení inventarizačních rozdílů
- c) stanovení způsobu vypořádání zjištěných odchylek a promítnutí skutečného stavu zásob do účetní evidence

Inventarizaci podléhají veškeré zásoby ve vlastnictví společnosti, a to i takové, které jsou umístěny mimo její prostory.

Skutečný stav zásob se zjistí fyzickou inventurou. O provedení fyzické inventury je sepsán písemný záznam ve formě inventurních soupisů.

Inventurní soupisy jsou účetní záznamy, které musí obsahovat

- a) obchodní jméno a sídlo společnosti
- b) označení skladu
- c) účel inventarizace (např. Inventarizace k účetní závěrce k 31. 12. 2004 nebo Inventarizace mimozávěrková)
- d) skutečný stav zásob podle jednotlivých položek
- e) podpis pracovníka odpovědného za zjištění skutečných stavů a podpis pracovníka odpovědného za inventarizaci
- f) způsob zjišťování skutečných stavů
- g) okamžik zahájení a okamžik dokončení inventury (den, hodina)

Inventarizace zásob musí být provedena minimálně 1x ročně za všechny zásoby k datu roční účetní závěrky, tj. 31. 12. V průběhu roku mohou být prováděny dílčí mimořádné inventury (tj. inventarizace mimozávěrkové) podle potřeby společnosti.

Za inventarizační rozdíl se považují případy, kdy zjištěný skutečný stav zásob se liší od stavu v účetnictví, a to

- a) manko: skutečný stav zásob je nižší než stav v účetnictví a tento rozdíl nelze doložit způsobem stanoveným zákonem
- b) přebytek: skutečný stav zásob je vyšší než stav v účetnictví a tento rozdíl nelze doložit způsobem stanoveným zákonem

### 6.6.2 Inventarizace ve firmě

Ve firmě jsou prováděny inventarizaci 1x ročně k roční uzávěrce. Během roku však dochází i k průběžným kontrolám stavu zásob. Inventarizace, na požádání zaměstnance a při ukončení pracovního poměru, přeložení či změně v kolektivu zaměstnance, nebyla po dobu existence firmy nikdy vyžadována.

Při každé inventarizaci se prozatím jednalo o přirozený úbytek zásob či záměny zboží v povoleném intervalu hodnot v závislosti na procesu vychystávání a příjmu zboží, použité technologie a průtoku zboží příslušným skladem.

Ve firmě dochází i k mimořádným kontrolám inventarizací, které probíhají při ukončení pracovní činnosti obchodního zástupce a to z důvodu, že bez této inventarizace nelze vypořádat pohledávky nebo závazky obchodního zástupce, dále při podezření z nezákonné činnosti při správě zásoby zodpovědnou osobou, před provozním zahájením nových technologií, které významným způsobem ovlivňují proces evidence zásob. Po případné vzniklé škodě, dochází k vyúčtování daňovým dokladem obchodním zástupcům, u zaměstnanců by to bylo řešeno v rámci pracovně právního vztahu v návaznosti na hmotnou odpovědnost a pracovní povinnosti. Jednalo by se o snížení, nebo úplného odebrání odměn nebo srážkami ze mzdy. Avšak je nutno podotknout, že k této situaci ještě nedošlo.

## 7 ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ

Díky téměř dokonalému a modernímu zařízení firmy Tescoma je nízká pravděpodobnost, že by ke škodám došlo. Firma je na trhu již 19 let a za tuto dobu se nikdy nesetkala s problémem řešení náhrady škody. Tato skutečnost je dána důslednými prevencemi, které těmto škodám předcházejí. Jedná se o zajištění objektu až po starost a péči zaměstnanců. O firmě tedy můžeme říci, že prevence, proti tomuto možnému problému, je na vysoké úrovni a její funkce má prozatím kladný výsledek.

Avšak nic není dobré podceňovat a je důležité vždy počítat se vším, co se může stát. Tím, že firma neměla doposud žádné problémy a zkušenosti s oficiálním řešením náhrady škody, tak bych firmě doporučila si do budoucna najmout právníka, který by v možných případech vzniku škody, firmě poradil a pomohl tuto situaci vyřešit. Může totiž dojít k rozsáhlé škodě, kterou nikdo neočekává a firma by se svou nezkušeností mohla dostat do situace, kdy by nevěděla jak tuto situaci řešit a mohla by jednat protiprávně.

Zdaleka však nejsou na takové úrovni chránění zaměstnanci. Pokud by zaměstnanec z nedbalosti způsobil větší škodu, jejíž vyčíslení by pro zaměstnance znamenalo nic dobrého, mohlo by to mít těžký sociální dopad nejen na zaměstnance, ale také na jeho rodinné příslušníky. Aby se zaměstnanci firmy této situaci vyhnuli, tak jim na základě mého zjištění doporučuji tzv. pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnavateli. Díky tomuto pojištění se zaměstnanec vyhýbá téměř úplné náhrady vzniklé škody zaměstnavateli, protože náhradu za něj zaplatí pojišťovna a to v rozsahu 70% – 90%, podle toho u jaké pojišťovny se tato pojistka zřídí. Toto pojištění si může zajistit sám zaměstnanec, zaplacením přibližné částky 500 Kč se může zaměstnanec touto pojistkou chránit. Rozsah pojištění je uveden níže.

### **Rozsah pojištění**

Podle těchto pojistných podmínek má pojištěný právo na to, aby pojistitel uhradil v případě vzniku pojistné události škodu způsobenou zaměstnavateli, pokud byl proti pojištěnému uplatněn oprávněný nárok na náhradu škody.

V případě, že o náhradě škody nebo o její výši rozhoduje soud nebo jiný oprávněný orgán, musí pojištěný pravomocné rozhodnutí doručit pojistiteli, aby mohl uhradit škodu způsobenou zaměstnavateli.

Pojištění se nevztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou:

- zaměstnavateli, jehož sídlo nebo místo podnikání je mimo území České republiky,
- úmyslně,
- provozem dopravního prostředku, pokud se na ni vztahuje povinné pojištění,
- při činnosti, která se koná na základě dohody o provedení práce,
- po požití alkoholických nápojů nebo aplikaci omamných nebo psychotropních látek,
- vyrobením zmetku,
- vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
- schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
- tím, že zaměstnanec při neplatném skončení pracovního poměru nevykonával práci,
- ztrátou věci,
- zaměstnavateli zaplacením majetkové sankce uložené mu v důsledku jednání pojištěného, s výjimkou sankcí uložených v souvislosti s výpočtem a poukazy daní a poplatků nebo pojistného na veřejné pojištění (zdravotní, sociální apod.),
- zanedbáním předepsané obsluhy a údržby,
- zničením, poškozením nebo pohřešování záznamů na zvukových, obrazových a datových nosičích,
- na pneumatikách, discích kol a přepravovaných věcech s výjimkou škod vzniklých při dopravní nehodě šetřené policií,
- v souvislosti s řízením dopravního prostředku, pokud není v pojistné smlouvě ujednáno jinak. [7]

## ZÁVĚR

Obsahem mé bakalářské práce je objasnění problematiky náhrady škody způsobené zaměstnancem a její posouzení v podmínkách firmy Tescoma, což jsem zpracovala v teoretické a praktické části.

Cílem mé bakalářské práce je uplatnit ve firmě, a také u zaměstnanců větší míru ochrany, prostřednictvím pojišťovacích smluv, které by eliminovaly uplatnění náhrady škody ze strany zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že ve firmě Tescoma, je způsob skladování na vysoké technické úrovni, je pravděpodobnost vzniku škody způsobené zaměstnancem velmi malá, pokud by nedošlo k úmyslnému činu ze strany zaměstnance. Všechny poznatky, které jsem získala, potvrzují, že organizace skladového a logistického centra patří mezi nejvyspělejší firmy v Evropě. O to těžší bylo pro mne najít slabé místo v řešení v dané problematice. Moje stanovisko je jediným návrhem, který by eventuelní situaci pomohl řešit. To potvrzuje i sama skutečnost, že za dobu existence 19 let firmy Tescoma, nedošlo k situaci, kdy byl řešen případ náhrady škody způsobené zaměstnancem v souladu se ZP.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ÚPLNÉ ZNĚNÍ: Zákoník práce [s.l.]:Sagit, 2010. 128 s. ISBN 978-80-7208-780-8.
- [2] BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 572 s.
- [3] KUBÍNKOVÁ, JUDr. Marcela: Pracovní právo: učební manuál. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2008. 132 s. Dostupné z [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz). ISBN 978-80-90391-76-5.
- [4] Úplné znění: Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost, odbory, inspekce práce. 2009. [s.l.]: Sagit, 2009. 224 s. ISBN 978-80-7208-773-0.
- [5] ŠNĚDAR, Libor. Stručný nástin vybraných kapitol českého pracovního práva s příklady a otázkami. 2003. [s.l.]: UTB, 2003. 96 s. ISBN 80-7318-136-3.
- [6] MÁLEK, Zdeněk; ČUJAN, Zdeněk. *Základy logistiky*. Zlín:[s.n.], 2008. 122 s. ISBN 978-80-7318-729-3.
- [7] Zvláštní pojistné podmínky pro pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Podle Kooperativa VIENNA INSURANCE GROUP.

## SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

- [8] <http://podnikani.idnes.cz/zamestnani.asp?r=zamestnani&c=2002M129Z01A>
- [9] <http://www.hrportal.cz/odpovednost-za-schodek-na-sverenych-hodnotach-ktere-je-zamestnanec-povinen-vyuctovat-cid228170/>
- [10] <http://www.aksh.cz/odborne-clanky-13/?aid=9&cid=3>
- [11] [www.id.vsb.cz/sliva/zl/Zaklady%20logistiky\\_6.pdf](http://www.id.vsb.cz/sliva/zl/Zaklady%20logistiky_6.pdf)
- [12] [http://www.vscht.cz/uer/CZ\\_studium/predmety/zakl\\_logistiky.html](http://www.vscht.cz/uer/CZ_studium/predmety/zakl_logistiky.html)



## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ZP      Zákoník práce

Př.      Příklad

Např.    Například

Popř.    Popřípadě

Tzv.      Tak zvané

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

OBR. 1 - TESCOMA 1.....	30
OBR. 2 - RELAXAČNÍ CENTRUM 1 .....	31
OBR. 3 - VNA TRUCK 1 .....	32
OBR. 4 - ALGORITMUS VYCHYSTÁVÁNÍ ZBOŽÍ 1.....	33
OBR. 5 - SKLADOVACÍ ÚROVEŇ D (Ks) 1 .....	34
OBR. 6 - VÁLEČKOVÝ DOPRAVNÍK 1.....	35
OBR. 7 - KARTA PRACOVNÍCH POMŮCEK 1 .....	37

## SEZNAM PŘÍLOH

**Příloha P I:** Zvláštní pojistné podmínky pro pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

# Zvláštní pojistné podmínky pro pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Obecná ustanovení jsou upravena ve Všeobecných pojistných podmínkách pro pojištění majetku a odpovědnosti občanů.

## Článek I.

### Pojistná nebezpečí a rozsah pojištění

- 1) Pojištění se sjednává pro případ zákotkem práce nebo obdobným právním předpisem stanovené odpovědnosti pojištěného (zaměstnance) za škodu vzniklou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů v pracovněprávním nebo obdobném vztahu nebo v přímé souvislosti s nimi.
- 2) Z pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podle těchto pojistných podmínek má pojištěný právo, aby pojistitel uhradil v případě vzniku pojistné události škodu způsobenou zaměstnavateli, pokud byl proti pojištěnému uplatněn oprávněný nárok na náhradu škody.
- 3) Rozhoduje-li o náhradě škody nebo o její výši soud nebo jiný oprávněný orgán, je pojistitel povinen plnit podle odst. 2 až poté, kdy mu bylo doručeno jeho pravomocné rozhodnutí.

## Článek II.

### Výluky z pojištění

- 1) Pojištění se nevztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou:
  - a) zaměstnavateli, jehož sídlo nebo místo podnikání není na území České republiky,
  - b) úmyslně nebo převzatou nad rámec stanovený právním předpisem,
  - c) provozem dopravního prostředku, pokud se na ni vztahuje povinné pojištění,
  - d) při činnosti konané na základě dohody o provedení práce,
  - e) po požití alkoholu nebo aplikaci omamných nebo psychotropních látek,
  - f) vyrobením zmetku,
  - g) vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
  - h) schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
  - i) tím, že zaměstnanec při neplatném skončení pracovního poměru nevykonával práci,
  - j) ztrátou věci,
  - k) zaměstnavateli zaplacením majetkové sankce uložené mu v důsledku jednání pojištěného, s výjimkou sankcí uložených v souvislosti s výpočtem a poukazy daní a poplatků nebo pojištěného na veřejné pojištění (zdravotní, sociální apod.),
  - l) zanedbáním předepsané obsluhy a údržby,
  - m) zničením, poškozením nebo pohřešování záznamů na zvukových, obrazových a datových nosičích,
  - n) na pneumatikách, discích kol a přepravovaných věcech s výjimkou škod vzniklých při dopravní nehodě šetřené policií,
  - o) v souvislosti s řízením dopravního prostředku, pokud není v pojistné smlouvě ujednáno jinak.

2) Pojistitel nehradí škodu, za níž pojištěný odpovídá:

- a) svému sourozenci nebo příbuzným v řadě přímé nebo osobám, které s ním žijí ve společné domácnosti,
- b) právnické osobě, ve které má pojištěný většinou majetkovou účast (větší než 50 %).

## Článek III.

### Povinnosti pojištěného

- 1) Nastane-li škodná událost provozem dopravního prostředku, je pojištěný povinen oznámit policii dopravní nehodu, jejímž byl účastníkem.
- 2) Porušil-li pojištěný povinnost uvedenou v odst. 1, není pojistitel povinen poskytnout pojistné plnění.

## Článek IV.

### Pojistné plnění

- 1) Plnění pojistitele z jedné pojistné události činí 70 % z předepsané částky, kterou je pojištěný povinen zaplatit zaměstnavateli jako náhradu škody a za kterou odpovídá podle příslušných právních předpisů, max. však limit pojistného plnění uvedený v pojistné smlouvě.
- 2) Na úhradu všech pojistných událostí vzniklých během jednoho pojistného roku poskytne pojistitel pojistné plnění do výše limitu pojistného plnění sjednaného v pojistné smlouvě.

## Článek V.

### Výklad pojmů

Pro účely pojištění podle těchto zvláštních pojistných podmínek platí následující výklad pojmů:

- 1) **Dopravním prostředkem** se rozumí kolejový nebo nekolejový prostředek poháněný vlastním motorem, který je určen pro dopravu osob nebo věcí na pozemních komunikacích, ve vzduchu, na vodě a pod zemí (včetně vysokozdvížných, nízkozdvížných, paletovacích, plošinových vozíků, tahačů, vlaků, tramvají, letadel, plavidel, metra apod.).
- 2) **Obdobným právním předpisem** se rozumí např. zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci nebo nesprávným úředním postupem, zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3) **Sídlem právnické osoby a místem podnikání fyzické osoby** se rozumí adresa zapsaná jako její sídlo nebo místo podnikání v obchodním rejstříku nebo v jiné evidenci zákonem upravené.

4) **Škoda na přepravovaných věcech** je škoda, kdy jsou současně splněny následující podmínky:

- a) přepravované věci byly v době vzniku škodné události naloženy na dopravním prostředku,
- b) ke škodné události došlo na veřejné komunikaci.

5) **Ztrátou věci** se rozumí stav, kdy poškozený ztratil nezávisle na své vůli možnost s věcí disponovat.

#### **Článek VI.**

##### **Závěrečné ustanovení**

Tyto zvláštní pojistné podmínky nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2005.