



## ODBOROVÝ SVAZ DOPRAVY

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3

### POKUTOVÁNÍ ŘIDIČŮ ZA PORUŠENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ A NÁHRADA ŠKODY

---

1. Jde o zákonnou úpravu dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, kterou zaměstnavatel musí vždy respektovat.
2. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat pouze náhradu škody, kterou zaměstnanec zavinil porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (§ 250 ZP a § 346b odst. 1 ZP)
3. Opětovně upozorňujeme, **že je důležité, aby zaměstnanci nepodepisovali nic hned na místě!** Dokument od zaměstnavatele mohou převzít (napsat: „převzal, nesouhlasí“) a ihned kontaktovat předsedu základní organizace nebo se obrátit na OSD.
4. Zaměstnavatel musí zavinění zaměstnance prokázat. (§ 250 odst. 3 ZP)
5. Zaměstnavatel v pozici dopravce nemůže pokutu ze smluvního závazku s objednavatelem veřejné služby přenášet bez dalšího přímo na zaměstnance. Musí v každém jednotlivém případě prokázat, že mu škoda vznikla v přímé souvislosti se zaviněným porušením povinností zaměstnance a teprve následně požadovat náhradu způsobené škody. Zavinění musí být alespoň ve formě nedbalosti. Zaměstnanci (řidiči) musí být prokazatelně seznámeni zaměstnavatelem v jakých případech může být dopravci (zaměstnavateli) uložena smluvní pokuta objednavatelem (nejčastěji krajem) a tímto jednáním následně vznikne zaměstnavateli škoda, kterou poté může vymáhat po řidiči.  
*Příklad: řidiče zaměstnavatel seznámí s tím, že autobus je zcela nekuřácký (tuto povinnost má dopravce sjednanou ve smluvních dokumentech uzavřených mezi ním a objednavatelem služeb ve veřejné dopravě). Pokud si přesto v kabině autobusu řidič zapálí cigaretu, pak je za toto jednání řidiče zaměstnavatel pokutován objednavatelem, a tím zaměstnavateli prokazatelně vznikla škoda. Následně musí prokázat zaměstnanci, že jeho jednáním došlo ke škodě a požadovat po něm adekvátní náhradu škody.*
6. Je zcela zásadní, aby při posuzování a následném vymáhání škody zaměstnavatelem bylo postupováno tak, že nejprve dojde k posouzení u konkrétního zaměstnance, a to vždy individuálně!
7. Je nutné určit, zda došlo k porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů a následně zda v důsledku tohoto zaviněného porušení povinností vznikla zaměstnavateli škoda a v jakém rozsahu za ni zaměstnanec odpovídá.
8. Pokud nejde o náhradu škody do 1.000,- Kč je zaměstnavatel povinen projednat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady s odborovou organizací! (§ 263 odst. 3 ZP)
9. OSD doporučuje, aby odborová organizace trvala na důsledném dodržení výše uvedeného postupu a především instruovala ve stejném duchu zaměstnance! Členové OSD mají právo na bezplatně poskytovanou právní pomoc dle Řádu právní pomoci OSD!