

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Ing. Lukáš Hinterbuchner**

**Odpovědnost zaměstnance za škodu  
způsobenou zaměstnavateli**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 05.02.2019

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 119885 znaků včetně mezer.

Ing. Lukáš Hinterbuchner

V Praze dne 5. 2. 2019

## Poděkování

Velice děkuji své vedoucí práce, prof. JUDr. Věře Štangové, CSc., za ochotu vést mou diplomovou práci, trpělivý přístup a za cenné rady, které mi při psaní práce poskytovala.

## Obsah

Úvod .....	1
1. Pracovní právo a občanské právo .....	4
1.1 Pracovní právo - pojem, význam a funkce .....	4
1.1.1 Pojem pracovního práva .....	4
1.1.2 Význam a funkce pracovního práva .....	5
1.2 Vztah pracovního práva k právu občanskému .....	6
1.3 Zásady pracovního práva .....	9
1.4 Prameny pracovního práva .....	11
1.5 Formální prameny pracovního práva .....	11
1.5.1 Normativní právní akty .....	12
2. Právní odpovědnost a škoda .....	14
2.1 Odpovědnost .....	14
2.2 Škoda .....	15
2.3 Příčinná souvislost .....	16
2.4 Zavinění .....	18
3. Odpovědnost v pracovním právu .....	20
3.1 Charakteristika pracovněprávní odpovědnosti .....	20
3.2 Funkce pracovněprávní odpovědnosti .....	20
3.3 Druhy pracovněprávní odpovědnosti .....	21
4. Odpovědnost zaměstnance v pracovním právu .....	22
4.1 Prevence .....	22
4.1.1 Obecná prevenční povinnost .....	23
4.1.2 Zvláštní oznamovací povinnost .....	23
4.1.3 Zvláštní povinnost zakročit .....	24
4.2 Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu .....	24

4.2.1 Porušení pracovních povinností zaměstnancem a popis pracovních úkolů .....	24
4.2.2 Příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody .....	26
4.2.3 Pojem zavinění zaměstnance .....	27
4.3 Nesplnění povinnosti zaměstnance k odvrácení škody .....	28
4.4 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	29
4.4.1 Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty .....	30
4.4.2 Skončení dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty .....	32
4.4.3 Individuální a kolektivní odpovědnost u dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty .....	33
4.4.4 Vymezení svěřených hodnot .....	34
4.4.5 Schodek a inventarizace svěřených hodnot .....	36
4.5 Ztráta svěřených věcí .....	38
4.5.1 Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci .....	40
4.6 Důkazní břemeno v procesním řízení a zproštění se odpovědnosti .....	43
5. Rozsah a způsob náhrady škody .....	45
5.1 Rozsah náhrady škody .....	45
5.1.1 Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance .....	45
5.1.2 Rozsah náhrady škody u zvláštní odpovědnosti zaměstnance .....	46
5.2 Způsob náhrady škody .....	47
5.3 Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu .....	48
5.3.1 Odpovědnost zaměstnance stíženého duševní poruchou .....	48
5.3.2 Odpovědnost zaměstnance za jednání proti dobrým mravům .....	49
5.3.3 Určení výše náhrady škody a její projednání se zaměstnancem .....	50
5.3.4 Moderace soudu .....	50
Závěr .....	52

Seznam použitých zkratek .....	54
Seznam použité literatury a pramenů .....	55
Přílohy .....	I
A    Možný vzor dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování .....	I
B    Možný vzor dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí .....	III
C    Počet pravomocných rozhodnutí soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů u Okresních a Krajských soudů ČR .....	V
D    Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhů sporů u Okresních a Krajských soudů ČR .....	VII
Abstrakt .....	IX
Abstract .....	X
Klíčová slova .....	XI
Keywords .....	XI

## Úvod

Tématem mé práce je odpovědnost zaměstnance za škodu. Z jakého důvodu jsem si vybral toto téma? V mládí jsem nejprve pracoval formou různých brigád a přivýdělků, takže jsem byl v pozici zaměstnance a jednou se mi podařilo způsobit poměrně velkou škodu při mytí oken na čerpací stanici. Poté jsem vystudoval vysokou školu ekonomickou, následně začal podnikat a stal se ze mě zaměstnavatel. Tedy jak v roli zaměstnance, tak i v roli zaměstnavatele, mě zajímaly odpovědi na otázky, jak je to s odpovědností zaměstnance obecně a zároveň, co nastane v momentě, kdy tuto odpovědnost zaměstnanec v rámci plnění svých pracovních povinností poruší a vznikne tak zaměstnavateli škoda.

Při studiu na právnických fakultách jsou studiu pracovního práva věnovány zpravidla 2 či 3 semestry s možností zvolit si několik volitelných předmětů s tím souvisejících. Domnívám se, že bychom toto právní odvětví neměli opomíjet, neboť práce a správné nastavení pracovních podmínek jsou jedním ze základů fungování demokratického státu, a to zvláště za situace, kdy v ČR nezaměstnanost dlouhodobě klesá a momentálně je dle metodiky českého statistického úřadu jen kolem 2,2 %.<sup>1</sup>

Odpovědnost je obecně v právu, stejně jako v pracovním právu, velice obsáhlé téma, na které by rozsah diplomové práce rozhodně nestačil. S ohledem na mou shora popsanou „zvědavost“ i zkušenost a zároveň závažnost dané problematiky jsem si zvolil téma pro svou diplomovou práci - odpovědnost zaměstnance za škodu, kdy mým cílem a snahou bylo a je vytvořit komplexní a aktuální pohled na danou oblast a problematiku.

Za stěžejní zdroj mé práce považuji zejména komentář k Zákoníku práce prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc., JUDr. Ljubomíra Drápala a kolektivu, který poskytuje velmi rozsáhlé a cenné odpovědi na otázky, na které není přímo odpovězeno jednotlivými ustanoveními ZP. Zásadními zdroji, které bych na tomto místě nechtěl opomenout, jsou učebnice Pracovní právo prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc., prof. JUDr. Jana Pichrta a kolektivu a publikace prof. JUDr. Věry Štangové, CSc. s názvy Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu a Nad pracovníprávními vztahy, se kterými jsem ve své práci často pracoval. Mezi další významné zdroje mé práce uvádím publikaci Pracovní právo, jejímž autorem je doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. a kolektiv, která poskytuje podrobný a ucelený pohled na pracovní právo.

---

<sup>1</sup> Čerpáno z [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace).

Hlavním cílem mé práce je analyzovat současnou pracovněprávní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobí zaměstnavateli. Za tímto účelem především poukážu na jednotlivé typy odpovědností a rozeberu mezi nimi jednotlivé rozdíly, kterými se navzájem odlišují.

Při psaní této práce budu užívat zejména metodu analytickou, kdy se většinou zabývám rozbohem právních norem. V mé práci se projevuje i metoda syntézy, neboť jsem do diplomové práce na určitých místech uvedl i své vlastní názory.

V úvodu své práce se budu věnovat zejména pojmu, významu, zásadám a funkci pracovního práva. Tuto kapitolu nepovažuji pouze jako krátké seznámení se s pracovním právem, ale naopak se domnívám, že se jedná o jednu z důležitějších částí mé práce. Znalost „základních kamenů“ pracovního práva je velmi důležitá pro pochopení systému, na kterém je odpovědnost zaměstnance za škodu postavena, a zároveň slouží jako důležité interpretační vodítko při výkladu jednotlivých ustanovení. Důležitou částí této kapitoly bude i podkapitola věnovaná vztahu mezi občanským právem a právem pracovním.

V další kapitole mé práce se zaměřím na klíčové pojmy, které souvisejí obecně s odpovědností za způsobenou škodu, kdy jednotlivé pojmy podrobně definuji a budu z nich vycházet v dalších částech mé práce.

V kapitole třetí se již zaměřím na odpovědnost v pracovním právu, kdy se budu především orientovat na zkoumání její funkce, jakou v našem právním systému zastává, a jak se odlišuje od odpovědnosti dle jiných právních předpisů. V neposlední řadě v této kapitole představím jednotlivé druhy odpovědnosti, které se v pracovněprávních vztazích vyskytují.

Ve čtvrté části mé práce, kterou lze označit za stěžejní, budu věnovat pozornost jednotlivým druhům odpovědnosti, a to v souvislostech zákonné úpravy ZP<sup>2</sup> a ustálené judikatury, a podrobně rozeberu veškeré obligatorní podmínky, které je třeba splnit, aby mohl být zaměstnanec odpovědný zaměstnavateli za jím způsobenou škodu. V této části práce rovněž budu věnovat pozornost pohledu na odpovědnost zaměstnance z procesního hlediska, kdy rozeberu především rozvržení důkazního břemene ve

---

<sup>2</sup> Část jedenáctá, Náhrada majetkové a nemajetkové újmy, Hlava II: Povinnosti zaměstnance k náhradě škody, § 250 až § 264 ZP.

sporech u každé z jednotlivých typů odpovědnosti a s tím související případnou možností liberace zaměstnance.

V poslední kapitole mé práce se budu věnovat otázce, v jakém rozsahu a jakým způsobem je zaměstnanec povinen hradit zaměstnavateli škodu, kdy popíše zejména rozdíly mezi jednotlivými typy odpovědností. V neposlední řadě se v této kapitole zaměřím na společná ustanovení ohledně povinnosti zaměstnance uhradit zaměstnavateli škodu.

# 1. Pracovní právo a občanské právo

## 1.1 Pracovní právo - pojem, význam a funkce

### 1.1.1 Pojem pracovního práva

Úvodem mé diplomové práce se zaměřím na samotný pojem pracovního práva. Pracovní právo můžeme charakterizovat tak, že se jedná o určitý soubor právních norem, které upravují tři hlavní oblasti. Jedná se o oblast individuálního pracovního práva, oblast kolektivního pracovního práva a třetí oblastí je oblast zaměstnanosti.<sup>3</sup>

Oblast individuálního pracovního práva upravuje právní vztahy, kde pracovní sílu fyzické osoby využívá jiný subjekt, a to za stanovenou odměnu. Tedy upravuje a vymezuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy stěžejním předpisem regulujícím tyto vztahy je platný a účinný zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb.

Další oblastí je kolektivní pracovní právo, které se v řadě věcí prolíná a doplňuje s oblastí individuálního pracovního práva. Jedná se o právní vztahy mezi subjekty zastupující kolektivy zaměstnanců, tedy zejména odborové organizace a taktéž rady zaměstnanců se zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Součástí této oblasti jsou rovněž i normy, které vznikly jako výsledek smluvně - právních jednání subjektů kolektivních právních vztahů. Právní úprava kolektivních vztahů je zakotvena jednak v zákoníku práce, kde je upravena především jejich hmotněprávní stránka, a dále v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravující zejména postup při uzavírání kolektivních smluv. Vztah mezi těmito předpisy je vymezen tak, že zákoník práce je subsidiární právní předpis vůči zákonu o kolektivním vyjednávání.

Třetí oblastí, kterou upravuje pracovní právo, je oblast zaměstnanosti, regulující vztahy vznikající při realizaci práva občana získávat finanční prostředky pro své životní potřeby prací, a to dle čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Vztahy v oblasti zaměstnanosti vznikají mezi občany a příslušnými státními orgány, tedy Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce, dále mezi zaměstnavateli a výše uvedenými příslušnými státními orgány a rovněž mezi občany a zaměstnavateli.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 15.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 3.

### 1.1.2 Význam a funkce pracovního práva

Pracovní právo v rámci našeho právního řádu bezpochyby zaujímá velmi významné místo, a to nejen z hlediska občanů, kdy upravuje pracovní vztahy, čímž se dotýká jejich bezprostředních zájmů, ale zároveň má velmi významnou funkci pro celospolečenské ekonomické a sociálních vztahy.<sup>5</sup>

Funkcemi pracovního práva můžeme rozumět určitý cíl, který právo sleduje a na který je zaměřeno.<sup>6</sup> Tradičně je za nejpodstatnější funkci pracovního práva označovaná funkce ochranná, která vychází z požadavku ochrany práv zaměstnanců jakožto slabší strany v daném pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato funkce se promítá zejména v úpravě skončení pracovního poměru, jehož úprava zajišťuje zaměstnanci určitou stabilitu zaměstnání, kdy zákon poskytuje záruku před neodůvodněným ukončením pracovního poměru.<sup>7</sup> Ochranná funkce pracovního práva se však projevuje i v řadě dalších ustanovení, jako jsou například stanovené minimální standardy pracovních podmínek, ochrana sociální sféry zaměstnance, kterou zaručují například ustanovení týkající se minimální mzdy, zaručené mzdy či úprava srážek ze mzdy. V neposlední řadě se ochranná funkce pracovního práva projevuje právě i v úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu.<sup>8</sup> Nicméně, ochranná funkce není jedinou podstatnou funkcí pracovního práva, když je v tomto směru rovněž důležité zmínit i funkci organizační, která vytváří rámec a podmínky, na základě kterých se uskutečňuje samotný pracovní proces. Organizační funkce dále vymezuje odměnu za práci, míru práce a zároveň stanovuje pravidla pro fungování trhu práce. Neméně důležitý význam této funkce spočívá v tom, že poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců, případně jejich kolektivů, a stanoví podmínky pro účast zaměstnanců na řízení podniku.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, Zachariáš Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac. 183 s. ISBN 80-901938-4-6. S. 8.

<sup>6</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 43.

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, Zachariáš Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac. 183 s. ISBN 80-901938-4-6. S. 9.

<sup>8</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 44.

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 4.

## 1.2 Vztah pracovního práva k právu občanskému

Než vymezím vztah mezi pracovním a občanským právem, bude vhodné nejprve zařadit a začlenit pracovní právo do právního řádu České republiky.

V základní rovině můžeme právo rozlišovat na právo soukromé a na právo veřejné, přičemž obecně lze pracovní právo zařadit spolu s právem občanským, obchodním, rodinným a mezinárodním právem soukromým mezi právo soukromé.<sup>10</sup> Nutno podotknout, že toto zařazení je značně zjednodušující, a ne zcela přesné, jelikož v pracovním právu (ostatně jako v téměř každé jiné oblasti práva) můžeme nalézt složky soukromoprávní i veřejnoprávní.<sup>11</sup>

Vztahy mezi jednotlivými odvětvími, které spadají do soukromého práva, nejsou zcela rovnocenné a tato právní odvětví nestojí vedle sebe v jedné rovině. Soukromé právo můžeme dělit na soukromé právo obecné a soukromé právo zvláštní. Toto rozdělení je důležité z hlediska funkce interpretační a aplikační. Soukromé právo obecné je reprezentováno právem občanským, jelikož občanské právo se týká nebo může týkat kteréhokoliv subjektu. Oproti tomu rodinné, obchodní a pracovní právo, jakožto soukromé právo zvláštní, se vztahuje pouze k určitým skupinám subjektů. Co se týká vztahu mezi obecným a zvláštním soukromým právem, dalo by se velmi zjednodušeně říci, že obecné soukromé právo má subsidiární povahu k zvláštnímu soukromému právu.<sup>12</sup>

Zaměřím-li se nyní již na konkrétní vztah pracovního práva k právu občanskému, je vhodné se na tomto místě krátce zmínit o vývoji tohoto vztahu, který prošel několika různými etapami. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl platný a účinný před přijetím současného zákoníku práce (současný ZP nabyl účinnosti 1. 1. 2007), byl na občanském zákoníku zcela nezávislý, a to zejména z toho důvodu, že sám upravoval instituty, které jsou typické pro občanské právo. Zákon č. 65/1965 Sb. vymezil např. vlastní úpravu promlčení, počítání času či zastoupení. Z těchto důvodů je tedy více než zřejmé, že se v předmětné době<sup>13</sup> nedalo hovořit o žádných vazbách mezi těmito historicky spjatými právními odvětvími, kdy jakékoliv subsidiární použití

---

<sup>10</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vydání Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2. S 114 - 115.

<sup>11</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7. S. 23.

<sup>12</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6. S. 57.

<sup>13</sup> Tedy za účinnosti starého zákoníku práce.

občanského zákoníku v rámci pracovního práva bylo vyloučeno.<sup>14</sup> Tím byly historické vazby mezi pracovním právem a občanským právem zpřetrhány.

Zásadní změna ohledně vzájemného vztahu nastala spolu s přijetím zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabył účinnosti dne 1. 1. 2007. Tento přijatý právní předpis v § 4 uváděl následující: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“<sup>15</sup> Tímto ustanovením tak byla prolomena kritizovaná izolace pracovního práva od práva občanského a nově byl vzájemný vztah vystaven na principu delegace. Občanský zákoník tak měl být užít v pracovněprávních vztazích pouze tehdy, kdy na něj zákoník práce odkazoval. Na výchozí bod delegační metody, tedy § 4 zákoníku práce, navazovala řada norem, které pak odkazovaly na konkrétní ustanovení občanského práva, které se měly v pracovněprávních vztazích uplatnit.<sup>16</sup>

Nicméně od počátku přijetí zákoníku práce provázela zvolený princip delegace (v té době nový a netradiční princip) značná kritika, kdy tato koncepce vztahu mezi občanským a pracovním právem se ukázala v praxi jako značně problematická. Z tohoto důvodu skupina poslanců a senátorů podala k Ústavnímu soudu návrh na zrušení § 4 zákoníku práce, kdy v tomto návrhu byla zejména namítána skutečnost, že koncepce delegace zakládá právní nejistotu a přináší značné aplikační problémy v důsledku „neseznatelnosti“ a nejasnosti právních norem, což odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá i důvěru v právo. Poslanci a senátoři dále upozorňovali na možnost aplikačních problémů v důsledku existence neprovázaných a nekorespondujících ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku, které bude nutno aplikovat v důsledku principu delegace.<sup>17</sup>

Ústavní soud se vznesenými námitkami vypořádal ve svém nálezu sp. zn.: Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, ve kterém námitkám navrhovatelů přisvědčil a zrušil § 4 zákoníku práce, který zakotvoval princip delegace. Ústavní soud v tomto nálezu uvedl následující argumenty, které vedly k tomuto relativně razantnímu opatření:

---

<sup>14</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 38.

<sup>15</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění do 13. 4. 2008.

<sup>16</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 51.

<sup>17</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 39.

*„Ústavní soud námitkám navrhovatelů, které proti použití principu delegace uplatnili, přisvědčil. Obecná teorie práva sice rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly - princip subsidiarity a princip delegace. Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiárně uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a stability pracovního poměru. V moderním demokratickém právním státě totiž není důležité pouze to, jakým způsobem jsou zákony schopny interpretovat soudy, ale i to, jak si tyto zákony bude vykládat občanská veřejnost, neboť zvýšená právní nejistota znamená postupnou erozi věrohodnosti právního státu.“<sup>18</sup>*

Jak je ze shora uvedené části nálezu zjevné, Ústavní soud se jednoznačně postavil za princip subsidiarity, kdy koncepci delegace neshledal jako vhodnou pro případ vztahu mezi pracovním a občanským právem. Ústavní soud se tak vrátil k tradičnímu historickému pojetí, kdy občanské právo jakožto obecné právo soukromé

---

<sup>18</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn.: Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, dostupný z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

je subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím.<sup>19</sup> Zákonodárce na tento nálezh reagoval, kdy v současné době zákoník práce zakotvuje princip subsidiarity v § 4, který zní: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

Jen pro úplnost lze dodat, že zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2014, rovněž plně respektuje princip subsidiarity<sup>20</sup> kdy je tento zákon obecnou normou pro soukromé právo, tedy i pro právo pracovn<sup>21</sup>. Dle profesorky Štangoové: „*Po přijetí NOZ zůstává zákoník práce samostatným právním předpisem, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele.*“<sup>22</sup>

K této kapitole lze závěrem zkonstatovat, že i když v tomto století došlo k významnému obratu ve vztahu mezi pracovním a občanským právem, základní myšlenka zákoníku práce zůstala zachována, a tou je zásadní ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

### 1.3 Zásady pracovního práva

Základními zásadami můžeme rozumět určité myšlenky, které v nejobecnější rovině vyjadřují poslání, cíle a úkoly daného právního předpisu. Význam obecných zásad je značný zejména pro interpretaci právních norem, která je součástí jejich aplikace. Zásady nemusí být přímo uvedeny v konkrétní právní úpravě, ale podstatné je, aby byly vyvoditelné z jejich obsahu. Základní zásady mají povahu obecných pravidel a jako takové nejsou zpravidla právními normami.<sup>23</sup>

Základní zásady, na kterých je pracovní právo postaveno, jsou částečně vymezeny v samotném zákoníku práce, který uvádí demonstrativní výčet<sup>24</sup> základních zásad v ustanovení § 1a ZP.<sup>25</sup> Jedná se o následující zásady:

---

<sup>19</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 39.

<sup>20</sup> K tomu srov. § 2401 NOZ.

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 13.

<sup>22</sup> BALÁŽ, Pavel a kol. *Labor ipse voluptas: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014. s. 386. ISBN 978-83-7490-769-9. S. 194.

<sup>23</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 15-16.

<sup>24</sup> Což lze dovodit ze slova „zejména“.

- a) zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance,
- b) zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce,
- c) zásada spravedlivého odměňování zaměstnance,
- d) zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Základní zásady pracovněprávních vztahů zakotvené nyní v § 1a ZP mají být (od 1. 1. 2012) základními interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a zároveň i pro použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.<sup>26</sup>

Mezi další zásady pracovního práva lze zařadit zásadu navazující na čl. 27 Listiny základních práv a svobod, která zaručuje koaliční svobodu, zejména sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů.<sup>27</sup> Dále poukazují na základní zásady pracovního práva, které jsou uváděny v odborné literatuře, když uvádím zejména zásadu práva na práci a zásadu smluvní volnosti.<sup>28</sup>

Nicméně tento výčet zásad není rozhodně úplný, jelikož je zapotřebí si uvědomit (jak jsem uvedl výše), že pracovní právo je součástí práva soukromého a není izolováno od ostatních právních odvětví. Z tohoto důvodu není pochyb o tom, že se v pracovním právu uplatní i zásady a principy obecně platné pro celé soukromé právo a rovněž se uplatní také zásady práva ústavního. Jako nejdůležitější zásady a principy soukromého práva uplatňující se i v rámci pracovněprávních vztahů lze uvést především zásadu „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“, dále zásadu, že neznalost práva neomlouvá, a dále zásadu jistoty účastníků soukromoprávních vztahů spočívající především v obecné nepřipustnosti zpětné účinnosti norem soukromého práva.

---

<sup>25</sup> V zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011 byl výčet základních zásad uveden v § 13.

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 31.

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 25.

<sup>28</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 16.

Kromě výše uvedeného se v pracovním právu bezpochyby uplatní princip ochrany dobré víry, princip poctivosti, zásada pacta sunt servanda, zákaz zneužití práva a v neposlední řadě též morální korektiv v podobě dobrých mravů.<sup>29</sup>

#### **1.4 Prameny pracovního práva**

Pracovní právo, stejně jako jiná právní odvětví, vychází ze systému pramenů tvořících jeho obsah. Prameny práva můžeme obecně dělit na prameny práva ve formálním smyslu a prameny práva ve smyslu materiálním. Za materiální pramen práva můžeme označit určité společenské důvody, které vedou stát k tomu, aby normativně tyto vztahy upravil. Jako příklad těchto důvodů ovlivňujících právo lze uvést politickou situaci či ekonomickou úroveň. Oproti tomu formální pramen práva představují formy, v nichž je právo obsaženo a jejichž prostřednictvím lze právo poznávat.<sup>30</sup> Ve své práci se budu dále zabývat pouze prameny práva ve formálním smyslu, jelikož jen ty jsou v ČR formálně uznány a považovány za pramen práva.

#### **1.5 Formální prameny pracovního práva**

Můžeme rozlišovat celkem pět základních pramenů práva. Jedná se o:

- a) normativní právní akty,
- b) právní obyčej,
- c) soudní judikaturu,
- d) normativní smlouvy,
- e) závěry právní vědy (doktríny).

Je zapotřebí si však uvědomit, že české právo je právem kodifikovaným a z tohoto důvodu nelze zařadit právní obyčej, soudní judikaturu a právní doktrínu mezi obecné prameny práva. Nicméně to neznámá, že by tyto prameny práva byly pro právní praxi nepodstatnými, neboť jejich význam spočívá zejména při výkladu a aplikaci práva, kde mají nenahraditelnou roli, kdy např. ustálená judikatura vyšších soudních instancí vymezuje nejasné či normativním právním aktem neřešené nebo nevyjasněné otázky. Za normativní prameny práva tak lze považovat především normativní právní akty, kolektivní a vnitropodnikové normativní akty, evropské právo,

---

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 21 – 22.

<sup>30</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 60.

mezinárodní smlouvy a nálezy Ústavního soudu.<sup>31</sup> Ve své práci se dále zmíním o základních normativních právních aktech, a to zejména s ohledem na nepřehledné množství těchto pramenů.

### 1.5.1 Normativní právní akty

Český právní řád je hierarchicky uspořádán dle právní síly norem, kterou lze vyjádřit pomocí pomyslné pyramidy. Nejvyšší právní sílu mají ústavní normy, pod nimi jsou „běžné zákony“, které musejí být v souladu se zákony ústavními, a nejnižší jsou podzákoně právní normy, které musejí být v souladu s ústavními zákony i zákony běžnými.<sup>32</sup>

Z ústavních zákonů je třeba za nejdůležitější pramen pracovního práva považovat především samotný zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústavu České republiky, v platném znění a taktéž Listinu základních práv a svobod, ze které lze zmínit především čl. 9 upravující, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Dále je pro pracovní právo velmi významná hlava čtvrtá Listiny základních práv a svobod upravující hospodářská, sociální a kulturní práva, jejímž obsahem jsou práva na svobodu povolání, na svobodu sdružování, stávků, na spravedlivou odměnu za práci a rovněž zakotvuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví a pomoc při práci a na zvláštní pracovní podmínky.<sup>33</sup>

Mezi nejvýznamnější zákony upravující oblast pracovního práva nepochybně patří ZP, dále zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Dále poukazuji na obecný sankční předpis při porušení pracovních podmínek, tedy zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a taktéž zákony č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jako příklad podzákoně právního předpisu lze uvést např. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších

---

<sup>31</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. S. 96.

<sup>32</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2. S. 47.

<sup>33</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 44.

úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.<sup>34</sup>

Tento výčet představuje pouze nejzákladnější právní předpisy, kromě nich existuje celá řada dalších obecně závazných předpisů, které lze označit za pramen pracovního práva, kdy od nálezu Ústavního soudu sp. zn.: Pl. ÚS 83/06 mezi ně lze zahrnout i NOZ.

Vzhledem ke skutečnosti, že Česká republika dne 1. 5. 2004 vstoupila do Evropské unie, jsou podstatnými prameny pracovního práva i prameny vyplývající z práva EU. Z pohledu pracovního práva je významný především čl. 45 SFEU,<sup>35</sup> který garantuje volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie. Za velmi podstatný pramen práva Evropské unie považují i směrnice (sekundární právo), kdy zde lze uvést např. směrnici č. 2000/78/ES, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání či směrnicí 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Důležitým pramenem práva je Evropská sociální charta a Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, které vznikly na půdě Rady Evropy.<sup>36</sup>

Pro úplnost uvádím i nejpodstatnější mezinárodní smlouvy zabývající se pracovním právem, kdy se jedná především o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a právě výše uvedenou Evropskou sociální chartu.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Tamtéž S. 44 – 45.

<sup>35</sup> Smlouva o fungování Evropské unie (ve znění Lisabonské smlouvy), dostupná na webových stránkách <https://www.cak.cz/assets/smlouva-o-fungovani-eu.pdf>.

<sup>36</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. S. 103 – 105.

<sup>37</sup> Tamtéž S. 106 – 107.

## 2. Právní odpovědnost a škoda

V této kapitole se zaměřím na obecné vymezení základních pojmů souvisejících s odpovědností za způsobenou škodu, kdy představím jejich základní východiska a funkce v právním řádu České republiky. Toto základní vymezení je pro účely této práce velmi podstatné, jelikož z něj budu vycházet při samotném rozboru právní úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem, která je zakotvena v zákoníku práce.

### 2.1 Odpovědnost

Obecně lze charakterizovat, že samotný pojem odpovědnost lze chápat z mnoha různých pohledů a mnoha úrovní.<sup>38</sup> Můžeme rozlišovat například odpovědnost právní, morální či politickou.<sup>39</sup> Nicméně pro účely mé práce se budu zabývat pouze tzv. odpovědností právní.

Při vymezení pojmu právní odpovědnost lze vycházet z určitých filosoficko-etických představ ohledně toho, jak je člověk odpovědný za své jednání, za své činy před ostatními lidmi, společností, ale i sám před sebou a svým svědomím. V tomto smyslu poukazuji na to, že právo upravuje pouze to, za co může být osoba odpovědna právně, nikoliv např. eticky.<sup>40</sup> Profesor Gerloch definuje právní odpovědnost takto: „Právní odpovědnost je zvláštním druhem právního vztahu, vznikajícího v důsledku porušení právní povinnosti a spočívajícího ve vzniku nové (sekundární) povinnosti sankční povahy.“<sup>41</sup> Jinými slovy z této definice vyplývá, že se jedná o uplatnění nepříznivých následků, které stanovuje právní norma, a to vůči osobě, která určitým způsobem, ať již komisivně či omisivně, právní povinnost porušila.

Jednou z hlavních funkcí institutu právní odpovědnosti je odstranit důsledky vzniklé na základě protiprávního jednání a obnovit stav, který je v souladu s právem.

---

<sup>38</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 348 s. ISBN 80-7357-030-0. S. 189.

<sup>39</sup> Tamtéž S. 195.

<sup>40</sup> Tamtéž S. 190.

<sup>41</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2. S. 140.

Tuto funkci označujeme jako funkci reparační či satisfakční. Mezi další funkce lze uvést funkce represivní a prevenční.<sup>42</sup>

Teorie rozeznává dvě různé koncepce právní odpovědnosti. Aktivní koncepce právní odpovědnosti spočívá v myšlence, že odpovědnost subjektu vzniká již spolu se vznikem primární právní povinnosti, zatímco pasivní koncepce právní zastává názor, že odpovědnost vzniká až porušením této povinnosti.<sup>43</sup>

Významné je členění odpovědnosti na odpovědnost subjektivní a objektivní, kterou lze dále dělit na odpovědnost absolutní, kde neexistuje pro škůdce možnost liberace, a na odpovědnost s připuštěním liberačního důvodu. Zatímco subjektivní odpovědnost je postavena na zaviněném porušení právní normy, ať už nedbalostním nebo úmyslném, u objektivní odpovědnosti není zavinění třeba a subjekt odpovídá za protiprávní stav, ačkoliv není z jeho strany dáno zavinění. Někdy bývá tento druh odpovědnosti taktéž označován jako „odpovědnost za výsledek“.<sup>44</sup>

Nicméně druhů právních odpovědností existuje více, např. ústavněprávní, správněprávní, trestněprávní, občanskoprávní a samozřejmě i pracovněprávní odpovědnost, s tím, že v důsledku požadavku zachování jednoty právního řádu a jeho celistvosti je nutné, aby základní podstata právní odpovědnosti zůstala stejná, což ovšem neznamená, že by mezi jednotlivými odpovědnostmi nemohly existovat určité rozdíly.<sup>45</sup> Z tohoto hlediska lze stanovit naprosto obecné schéma odpovědnosti, které můžeme považovat za určité základní východisko. Jedná se o jednání, a to jednání protiprávní, následek a příčinnou souvislost mezi jednáním a následkem.<sup>46</sup>

## 2.2 Škoda

Při charakterizaci pojmu škoda lze vycházet jak ze soudní praxe, tak rovněž z občanského zákoníku, který se, alespoň částečně, vymezení pojmu škoda věnuje v ustanovení § 2894 a násl., NOZ. Z pohledu práva lze obecně škodu vymezit jako

---

<sup>42</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 687.

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 311.

<sup>44</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 348 s. ISBN 80-7357-030-0. S. 196.

<sup>45</sup> DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné 1, 2.* aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. 436 s. ISBN 978-80-7552-187-3. S. 373.

<sup>46</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 348 s. ISBN 80-7357-030-0. S. 203.

určitou újmu, která se projevuje v majetkové sféře poškozeného a lze ji vyjádřit všeobecným ekvivalentem, tedy peněží. Z tohoto důvodu lze škodu odčinit majetkovým plněním, ať již ve formě naturální restituce, která by měla být primární, nebo případně v penězích. V souvislosti s § 2894 NOZ, který stanovuje, že „*povinnost nahradit jinému újmu zahrnuje vždy povinnost k náhradě újmy na jmění (škody)*“, je nutné v současné době pojem škoda chápat jako „újmu na jmění“ a nikoliv, jak donedávné doby činila judikatura soudů, pouze jako „újmu na majetku“<sup>47</sup>. Jměním chápeme souhrn majetku určité osoby včetně jejích dluhů. Z tohoto je zřejmé, že za škodu lze považovat i vznik dluhu.<sup>48</sup> Základní dělení škody spočívá v rozlišování skutečné škody, tedy výše, o kterou se hodnota majetku snížila, a ušlého zisku, který představuje částku, o kterou se hodnota majetku nezvýšila, ačkoliv měla.<sup>49</sup> Účelem náhrady škody je tedy vyrovnání rozdílu mezi stavem, který tu je z důsledku existence skutečnosti vyvolávající škodu, a stavem, který by tu byl, pokud by k této skutečnosti nedošlo. Toto vyrovnání rozdílu se nazývá *interesse*.<sup>50</sup>

Mimo samotnou škodu, tedy majetkovou újmu, rozlišujeme i tzv. nemajetkovou újmu, která zahrnuje bolest, ztížení společenského uplatnění a duševní útrapy.<sup>51</sup> Dle § 2951 odst. 2 NOZ se nemajetková újma odčínuje přiměřeným zadostiučiněním, které musí být poskytnuto v penězích, nezajistí-li jeho jiný způsob skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy.

### 2.3 Příčinná souvislost

Příčinnou souvislostí chápeme vztah mezi jednáním osoby a vznikem škody. Příčinná souvislost je důležitá zejména z toho důvodu, že umožňuje zjistit konkrétní příčinu vzniku újmy a zároveň na jejím základě určujeme škůdce, který je za danou škodu odpovědný a je povinen vzniklou újmu nahradit.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI, Závazkové právo zvláštní část (§2055-3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8. Převzato z internetového portálu <www.beck-online.cz>. Komentář k § 2894.

<sup>48</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup> HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI, Závazkové právo zvláštní část (§2055-3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8. Převzato z internetového portálu <www.beck-online.cz>. Komentář k § 2952.

<sup>50</sup> Tamtéž. Komentář k § 2994.

<sup>51</sup> Tamtéž. Komentář k § 2958.

<sup>52</sup> Tamtéž. Komentář k § 2910.

Zkoumání příčinné souvislosti výrazně ovládají zejména dvě teorie. Jedná se o tzv. teorii podmínky a teorii adekvátnosti příčinné souvislosti. Teorii podmínky, latinsky *condicio sine qua non*, lze chápat tak, že příčinou je každý jev, bez něhož by jiný jev nenastal, nebo by sice nastal, ale nikoliv způsobem, jakým nastal. Zjednodušeně řečeno, při zjišťování existence příčinné souvislosti je nutné si položit a zodpovědět otázku, zda při odmyšlení si daného jednání určité osoby, by škoda nastala, a to tak, jak nastala. Pakliže na tuto otázku odpovíme záporně, pak je splněna teorie podmínky.<sup>53</sup>

Druhou důležitou teorií ovlivňující příčinnou souvislost je tzv. teorie adekvátnosti příčinné souvislosti. Tato teorie slouží k vyloučení těch podmínek, které jsou příliš vzdálené následku a k vyloučení těch následků, které jsou mimořádné, nepředvídatelné (tzv. adekvátnost rozsahu následků). Ačkoliv tato teorie není zakotvena v žádné právní normě, její užívání se v praxi stalo samozřejmostí. Základní myšlenka této teorie spočívá ve zkoumání pravděpodobnosti, se kterou lze očekávat vznik újmy. Každý jednotlivý případ je porovnáván s případy obdobnými, přičemž zjišťujeme, v kolika případech by daný následek nastal. Je-li způsobený následek výjimečný a rozumně nepředvídatelný, není dána příčinná souvislost. V souvislosti s tímto vyvstává otázka, jak má být měřítko adekvátnosti nastaveno, resp. pro koho má být způsobený následek předvídatelný, kdy je nutné toto měřítko určitým způsobem objektivizovat.<sup>54</sup> S určitým východiskem přišel Ústavní soud, který ve svém nálezu sp. zn. I ÚS 312/5 ze dne 1. 11. 2007 vymezil tzv. optimálního pozorovatele, kterého charakterizuje následovně: *„V případě zavinění je jím sám (typizovaný) jednající subjekt, zatímco při zjišťování adekvátnosti příčinné souvislosti je kritériem hypotetický zkušený (tzv. optimální) pozorovatel, tedy myšlená osoba, které zahrnuje veškerou zkušenost své doby. Tento optimální pozorovatel tak personifikuje znalosti a zkušenost své doby. Je zřejmé, že, co je předvídatelné pro konkrétní subjekt, musí být předvídatelné i pro tzv. optimálního pozorovatele. Každý nedbalostně zaviněný následek je tedy též adekvátním následkem příslušného jednání. Pro odpovědnost za škodu tedy není nutné, aby vznik určité škody byl pro jednajícího konkrétně předvídatelný, nýbrž je*

---

<sup>53</sup> HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI, Závazkové právo zvláštní část (§2055-3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8. Převzato z internetového portálu <[www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz)>. Komentář k § 2910.

<sup>54</sup> Tamtéž.

*dostatečné, že pro výše uvedeného optimálního pozorovatele není vznik škody vysoce nepravděpodobný.“*

Ze shora uvedeného vyplývá, že k dovození příčinné souvislosti musí být naplněna nejen teorie podmínky, ale zároveň musí být naplněn i požadavek objektivní předvídatelnosti následku pro optimálního pozorovatele, tedy teorie adekvátnosti, kdy v případě, že jedna z těchto teorií nebude naplněna, nelze dovozovat příčinnou souvislost mezi jednáním a vznikem škody.

Na závěr je třeba si uvědomit, že příčinnou souvislost nelze zaměňovat se zaviněním, jelikož zatímco příčinná souvislost je ryze objektivní předpoklad, což je zřejmé i z výše uvedeného nálezu Ústavního soudu, tak naproti tomu zavinění je předpoklad ryze subjektivní. Případnou existenci zavinění, jeho formu a míru zkoumáme až tehdy, kdy je zjištěna příčinná souvislost.<sup>55</sup>

## **2.4 Zavinění**

Zaviněním můžeme rozumět vnitřní (psychický) vztah jednajícího k jeho protiprávnímu jednání a k porušení nebo ohrožení zájmu chráněného právem. Lze konstatovat, že zavinění může spočívat ve formě úmyslu, nebo ve formě nedbalosti.<sup>56</sup> Zavinění je tvořeno složkou vědění a složkou volní. Vědění zahrnuje vnímání a představu předmětů a jevů, ke kterým pachatel došel úsudkem na základě znalostí a zkušeností. Složka volní představuje určitý stupeň zaměření pachatele k porušení nebo ohrožení chráněného zájmu.<sup>57</sup>

Rozlišujeme zavinění ve formě úmyslu, které je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit (složka vědění), a chtěl škodu způsobit (složka volní), pak se jedná o úmysl přímý. K tomuto dále uvádím, že pokud jednající věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že ji způsobí, byl s tím srozuměn, pak se jedná o úmysl nepřímý. Nedbalostní zavinění se od úmyslného odlišuje zejména v tom, že neobsahuje složku volní, tedy že jednající nechce škodu způsobit. Nedbalostní zavinění je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů

---

<sup>55</sup> HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI, Závazkové právo zvláštní část (§2055-3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8. Převzato z internetového portálu <[www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz)>. Komentář k § 2910.

<sup>56</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 348 s. ISBN 80-7357-030-0. S. 204-205.

<sup>57</sup> JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 2. vydání. Praha: Leges, 2016. 976 s. ISBN 978-80-87212-49-3. S. 218.

spoléhal, že ji nezpůsobí = nedbalost vědomá, nebo tehdy, pokud jednající nevěděl, že škodu může způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl = nedbalost nevědomá.<sup>58</sup>

Shora uvedené druhy zavinění ZP ani NOZ nikterak nevymezuje, kdy soudní praxe vychází z definic, které jsou uvedeny v § 15 a 16 zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, kdy pro pracovní právo je velice důležité určit, o jaký druh zavinění se jedná, a to s ohledem na vznik odpovědnosti a určení druhu náhrady škody.

V tomto ohledu je zapotřebí podotknout, že zavinění není obligatorní podmínkou odpovědnosti, kdy v případě odpovědnosti objektivní, jak jsem již zmínil, není zavinění k dovození této odpovědnosti nutné.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 1059/2003, ze dne 5. 2. 2004, dostupný z počítačového právního programu ASPI verze 2016 a BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1027.

<sup>59</sup> Srov. s BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 348 s. ISBN 80-7357-030-0. S. 195.

### **3. Odpovědnost v pracovním právu**

#### **3.1 Charakteristika pracovní právní odpovědnosti**

Pracovní právní odpovědnost, jak jsem již uvedl výše, lze bezesporu podřadit pod odpovědnost právní, a to jakožto širší pojem. Pokud je obecně pro vznik odpovědnosti, jakožto sekundární právní povinnosti, nezbytná existence určité primární povinnosti a její následné porušení, tak v případě pracovní právní odpovědnosti se musí jednat o povinnost pracovní právního charakteru. Pracovní právní odpovědnost je tedy ve své podstatě zvláštní pracovní právní vztah, který se vyznačuje relativní samostatností, jelikož sice nemůže vzniknout bez existence základního pracovní právního vztahu, nicméně jakmile tento vztah vznikne, existuje již zcela nezávisle na základním pracovní právním vztahu, kdy jej může dokonce i přetrvat.<sup>60</sup> Na druhou stranu nelze říci, že každé porušení pracovní právních povinností vyvolává pouze vznik odpovědnosti pracovní právní, kdy některá porušení mohou zakládat i odpovědnost trestní či občanskou.<sup>61</sup>

#### **3.2 Funkce pracovní právní odpovědnosti**

Funkce odpovědnosti za škodu v pracovní právních vztazích má veskrze stejný účel jako obecná právní odpovědnost, tedy se jedná o funkci preventivní, reparační a sankční. K tomuto se přidává tzv. sociálně ochranná funkce, kterou lze odvodit ze zvláštní funkce pracovního práva, jako právního odvětví poskytující silnější ochranu postavení zaměstnance v pracovní právních vztazích, a to za účelem kompenzace ekonomické nerovnosti subjektů. Projevem této funkce je například ta skutečnost, že odpovědnost za škodu zaměstnance je koncipována na jiných principech než odpovědnost za škodu zaměstnavatele, o čemž pojednávám v následující podkapitole.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. S. 410-411.

<sup>61</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy*. Praha: Orac. 183 s. ISBN 80-901938-4-6. S. 92.

<sup>62</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 687-688.

### 3.3 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Ve druhé kapitole, která pojednává o obecné odpovědnosti, jsem uvedl, že rozeznáváme odpovědnost subjektivní a odpovědnost objektivní. V pracovním právu se uplatňují oba tyto druhy, nicméně je velmi důležité rozlišovat, za jakých okolností se uplatňují. Základním pravidlem a typickým prvkem pracovního práva je to, že odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy odpovědnost objektivní, což platí i u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, zatímco odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědnost subjektivní, tedy je postavena na zavinění zaměstnance.<sup>63</sup>

Tento princip tak zásadně odlišuje pracovněprávní odpovědnost od odpovědnosti občanskoprávní. Zatímco občanskoprávní odpovědnost vychází v zásadě ze stejného postavení subjektů, naproti tomu pracovněprávní odpovědnost zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, kdy oproti odpovědnosti zaměstnance je odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci koncipována daleko širěji.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 318.

<sup>64</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac. 183 s. ISBN 80-901938-4-6. S. 92.

## 4. Odpovědnost zaměstnance v pracovním právu

V předcházejících kapitolách jsem rozebíral obecné pojmy a základní východiska, která souvisejí s odpovědností v pracovním právu. V této kapitole se budu věnovat již konkrétnímu druhu odpovědnosti v pracovním právu, a to odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli. Tato kapitola upravuje a pojednává o hlavním tématu mé diplomové práce, tedy o odpovědnosti zaměstnance v pracovním právu, kterou můžeme popsat jako povinnost subjektu pracovněprávního vztahu, v tomto případě zaměstnance, poskytnout druhému subjektu, tedy zaměstnavateli, náhradu škody, kterou mu způsobil svým porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>65</sup> Této stěžejní části mé práce se budu v jednotlivých kapitolách věnovat podrobně, a to včetně odkazů na jednotlivá zákonná ustanovení a ustálenou judikaturu.

### 4.1 Prevence

Ještě předtím, než přistoupím k jednotlivým typům náhrady škody, považuji za nutné se zabývat tzv. prevenční povinností zaměstnance, která je uvedena v § 249 ZP, a která navazuje na prevenční povinnost zaměstnavatele, jež je upravena v § 248 ZP. Prevenční povinnost je v ZP koncipována relativně obecným způsobem, kdy účelem je postihnout co možná největší okruh pracovních vztahů. Dále lze stanovit, že i přes zmíněnou obecnost, je systém prevence důsledně upraven a směřuje již proti ohrožení pracovních vztahů a nikoliv pouze k zajištění náhrady. Důvodem je zřejmě skutečnost, že v rámci pracovního práva může docházet ke značným škodám.<sup>66</sup> Prevenční povinnost zaměstnance je projevem zásady, která je zakotvena v § 1a písm. d) ZP, stanovující, že zaměstnanec je povinen konat práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>67</sup> Dané ustanovení § 249 ZP ukládá zaměstnanci v rámci prevenční povinnosti několik typů povinností, kdy se jedná o povinnost obecnou, oznamovací a zakročovací.

---

<sup>65</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 547.

<sup>66</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 674-675.

<sup>67</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 546.

### 4.1.1 Obecná prevenční povinnost

Obecná prevenční povinnost zaměstnance (§ 249 odst. 1 věta první ZP) stanovuje, že zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), k nemajetkové újmě a ani k bezdůvodnému obohacení. Tato povinnost je zaměstnanci uložena v průběhu celého pracovního poměru, aniž by škoda vůbec hrozila. Zaměstnanec je povinen se vyvarovat situacím, které mohou dle obecných zkušeností vést ke vzniku škody. Co se týká míry opatrnosti, kterou je zaměstnanec povinen zachovávat, lze konstatovat, že se po zaměstnanci požaduje takový stupeň pozornosti, který po něm lze vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat, a který je objektivně způsobilý zabránit, nebo alespoň v co nejvyšší míře omezit, riziko vzniku škod na zdraví a majetku. V žádném případě ovšem nelze dovozovat, že by byl zaměstnanec povinen předvídat každý v budoucnu možný vznik škody.<sup>68</sup>

Sankcí za nedodržení obecné prevenční povinnosti zakládá, při splnění dalších podmínek, obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu dle § 250 ZP, případně je možno uvažovat nad aplikací ustanovení § 331 ZP, který se týká bezdůvodného obohacení.<sup>69</sup>

### 4.1.2 Zvláštní oznamovací povinnost

Tato povinnost je uvedena v § 249, odst. 1, věta druhá ZP. Hlavní rozdíl, oproti obecné prevenční povinnosti, spočívá v tom, že oznamovací povinnost má zaměstnanec až v případě, kdy vznik škody hrozí. V tomto ohledu je nerozhodné, zda škoda hrozí spoluzaměstnanci, zaměstnanci či jiné osobě a ani to, jaký subjekt by nesl odpovědnost za škodu. Rovněž je nerozhodné, zda hrozící škoda míří proti zdraví nebo majetku a ani to, jaký je její hrozící rozsah.<sup>70</sup>

Za porušení této povinnosti zaměstnanci hrozí sankce v podobě odpovědnosti dle ustanovení § 251 ZP.<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1020.

<sup>69</sup> Tamtéž S. 1020.

<sup>70</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1020.

<sup>71</sup> Tamtéž S. 1021.

### 4.1.3 Zvláštní povinnost zakročit

Dalším typem prevenční povinnosti zaměstnance je tzv. obecná zakročovací povinnost, která je upravena v § 249, odst. 2, ZP. Tato povinnost míří na situace, kdy je třeba jednat urychleně, bez prodlení, jelikož je zde bezprostřední hrozba, a tuto škodu nelze odvrátit oznámením zaměstnavateli nebo jiné relevantní osobě. Zatímco oznamovací povinnost se týkala jakékoliv hrozící škody, zakročovací povinnost se týká jen takové škody, která hrozí zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru.<sup>72</sup>

V případě, že zaměstnanec tuto svou povinnost poruší, odpovídá za vzniklou škodu, obdobně jako u prevenční povinnosti oznamovací, a to dle ustanovení § 251 ZP.<sup>73</sup>

## 4.2 Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu

Obecná povinnost nahradit škodu je vymezena v § 250, ZP, kdy předpokladem pro vznik obecné odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu je:

- porušení pracovních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- vznik škody,
- příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus) a
- zavinění na straně zaměstnance (znak subjektivní odpovědnosti).<sup>74</sup>

Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny tyto shora uvedené předpoklady byly splněny současně, přičemž pokud kterýkoliv z nich chybí, tak odpovědnost za škodu nemůže nastat, a tedy nevzniká povinnost k uhrazení škody.

### 4.2.1 Porušení pracovních povinností zaměstnancem a popis pracovních úkolů

V pracovním vztahu má zaměstnanec stanovené určité povinnosti, které jsou vymezeny v právních předpisech, ve vnitřních předpisech, v pracovní smlouvě nebo v pokynu zaměstnavatele či nadřízeného pracovníka zaměstnanci. O porušení

---

<sup>72</sup> Tamtéž S. 1020.

<sup>73</sup> Tamtéž S. 1021.

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1022.

pracovních povinností zaměstnancem se jedná tehdy, pokud při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jedná v rozporu se shora popsány povinnostmi. Porušení pracovních povinností zaměstnancem, tedy protiprávnost jeho jednání, vyjadřuje objektivní stav, který tu buď je, nebo není, a který nastává bez ohledu na to, zda ho zaměstnanec chtěl způsobit nebo zda věděl, že může nastat.<sup>75</sup>

Pracovní úkoly jsou upraveny v § 273, ZP, kdy za ně lze považovat:

- samotný výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu,<sup>76</sup>
  - jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,
  - činnost, která je předmětem pracovní cesty,
  - činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce BOZP nebo ostatních zaměstnanců,
  - dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem,
  - činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, k níž nepotřebuje zvláštní oprávnění ani ji nekoná proti výslovnému zákazmu zaměstnavatele.<sup>77</sup>
- K mezím plnění pracovních úkolů zaměstnancem a přímé souvislosti s ním se vyjádřil i Nejvyšší soud ČSSR, ve svém stanovisku ze dne 18. 11. 1970, sp. zn.: Cpj 87/70, dle kterého: „*Z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním nevybočuje taková činnost pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah činnosti, již byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. V podstatě jde o to, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.*“<sup>78</sup> Za pracovněprávní vztah naopak nelze považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu nesamostatné závislé práce, jako je např.

---

<sup>75</sup> PICHT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 715.

<sup>76</sup> Pozn. odpovědnost zaměstnance není omezena jen na pracovní dobu, stejně jako pracovněprávní vztah není omezen jen na trvání pracovního poměru.

<sup>77</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání*. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 598.

<sup>78</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 400. ISBN 978-80-7357-716-2. S. 21 a 22.

nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, zápůjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod.<sup>79</sup>

Popis přímých souvislostí spojených s plněním pracovních úkolů je vymezen v § 274, ZP, kdy se jedná o činnosti, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, s tím že pro účely odpovědnosti za škodu se počítají takové skutečnosti, které zakládají pracovněprávní odpovědnost. Jedná se o úkony, které jsou potřebné k výkonu práce, vznikají během obvyklé pracovní činnosti a jsou nutné v souvislosti s počátkem práce nebo po jejím skončení. Pro doplnění uvádím činnosti, které nejsou spojené s plněním pracovních úkolů, jako např. ošetření a vyšetření ve zdravotnickém zařízení, stravování nebo cesta do zaměstnání a zpět.<sup>80</sup>

#### **4.2.2 Příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody**

V předchozích částech mé práce jsem popisoval obecné chápání příčinné souvislosti a způsobu, jakým se příčinná souvislost z právního hlediska zjišťuje, kdy na tyto závěry jen krátce navážu v této podkapitole, ve které se podrobněji zaměřím již konkrétně na zjišťování příčinné souvislosti v otázce odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody je velice důležitým znakem pro určení, jestli existuje samotná odpovědnost, a dále určuje, o jaký rozsah odpovědnosti se jedná. Dle mého názoru se v této otázce, resp. při určení příčinné souvislosti v praxi, často chybuje, kdy zaměstnavatel (potažmo žalobce) toto nedovede přesně stanovit a určit.

Dle JUDr. Novotného: *„O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem. Z hlediska naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnancem, nýbrž tato příčinná souvislost musí být najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinnou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou*

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1025.

<sup>80</sup> K tomuto viz Rozhodnutí Městského soudu v Praze, sp. zn.: 6 Co 433/62, ze dne 27. 9. 1962, dostupné z počítačového právního programu ASPI verze 2016.

a značnou.<sup>81</sup> Tento názor, tak zcela koresponduje s rozsudkem Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 300/2001, ze dne 21. 2. 2002, dle kterého (výrok II.): „Pro naplnění příčinné souvislosti jako jednoho z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce (pozn. dnes § 250, odst. 1, ZP) nemusí být porušení pracovních povinností zaměstnancem jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou.“

Výrok I. shora citovaného rozsudku<sup>82</sup> dále poukazuje na otázku příčinné souvislosti, a to mezi porušením pracovních povinností zaměstnancem a vznikem škody, kdy uzavírá, že se jedná o otázku skutkovou a nikoliv právní, která nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.

Postup při zjišťování příčinné souvislosti, tak spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin.<sup>83</sup>

### 4.2.3 Pojem zavinění zaměstnance

Samotný pojem zavinění včetně jeho forem jsem již rozvedl výše, tudíž se nyní zaměřím pouze na určité vybrané aspekty související se zaviněním zaměstnancem.

Zkoumání zavinění je velmi důležité z toho hlediska, jelikož, jak jsem již konstatoval, odpovědnost zaměstnance je koncipována jako odpovědnost subjektivní, tudíž nebude-li možné zavinění dovést, a to ani v jedné z jeho forem, nelze dovést odpovědnost zaměstnance. Rovněž je nutné zkoumat i formu samotného zavinění, tedy zda zaměstnanec jednal ve formě úmyslu či ve formě nedbalosti, kdy toto rozlišení má podstatný vliv na rozsah a způsob náhrady škody, o čemž blíže pojednávám v páté kapitole své práce.

Zatímco u předchozího předpokladu vzniku odpovědnosti zaměstnance dochází často k chybám při jejím přesném určení, v tomto případě vyvstává problém, že samotné zavinění musí v případě sporu zaměstnavatel zaměstnanci prokázat. Samotné zavinění je kategorií zcela subjektivní, s tím, že nelze (ne)existenci zavinění zjistit

---

<sup>81</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1026.

<sup>82</sup> *Otázka příčinné souvislosti mezi porušením pracovních povinností zaměstnancem (škůdce) a vznikem škody není otázkou právní, nýbrž otázkou skutkovou, která nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.*

<sup>83</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 715.

přímo, a je tedy zapotřebí na zavinění nahlížet nepřímou na základě skutkových okolností a zjištění.<sup>84</sup>

### 4.3 Nesplnění povinnosti zaměstnance k odvrácení škody

Nesplnění povinnosti k odvrácení škody je upraveno v § 251 ZP, kdy podle tohoto ustanovení vzniká povinnost zaměstnanci podílet se na náhradě škody v důsledku nesplnění jeho prevenční povinnosti, kterou jsem rozebral v předchozí podkapitole.

Tento paragraf tak upravuje situaci, kdy je zaměstnanec povinen na hrozící škodu upozornit svého nadřízeného zaměstnance nebo zaměstnavatele. V případě, že je k odvrácení škody zapotřebí zakročit, tak zaměstnanec tak musí učinit, ledaže by mu v tom bránila důležitá okolnost nebo pokud by tím ohrozil sám sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké.<sup>85</sup> Pokud zaměstnanec ani jedno neučiní a zaměstnavateli by skutečně vznikla škoda, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby se odpovídajícím způsobem podílel na náhradě této škody.

S ohledem na shora uvedené tak předpoklady pro vznik této odpovědnosti na straně zaměstnance jsou:

- vznik škody na straně zaměstnavatele,
- porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu nebo proti ní zakročit,
- příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením prevenční povinnosti, s tím, že kdyby nebyla porušena tato prevenční povinnost, tak by vzniku škody bylo zabráněno,
- bezprostřední vznik škody,
- zavinění zaměstnance je alespoň ve formě vědomé nedbalosti (pozn. k tomuto viz podkapitola 2.4)
- skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak.<sup>86</sup>

Z tohoto tak vyplývá, že pro tento druh odpovědnostního vztahu je charakteristické, že škodu nezpůsobil přímo zaměstnanec, ale třetí osoba (škůdce). Vzniklou škodu se tak zaměstnavatel primárně musí snažit vymoci po tomto škůdci, ale pokud přímý škůdce nebyl zjištěn, nebo pokud škůdce neuhradí plnou výši škody, tak poté má zaměstnavatel možnost uplatňovat náhradu škody po zaměstnanci, a to za

---

<sup>84</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1027.

<sup>85</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8. S. 124.

<sup>86</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 473 a 474.

splnění shora uvedených předpokladů vzniku odpovědnosti. V případě, že zaměstnanec proti hrozící škodě zakročí, neodpovídá pak zaměstnavateli za škodu, kterou svým zákrokem způsobí, a to v případech, pokud si počínal přiměřených způsobem a pokud stav hrozící škody sám úmyslně nevyvolal.<sup>87</sup>

V souvislosti s tímto zákonným ustanovením je vhodné poukázat na rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 3555/2013, ze dne 29. 10. 2014,<sup>88</sup> dle kterého: *„Jsou-li splněny podmínky odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uvedené v ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce (pozn. viz podkapitola 4.2), je vyloučena odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení téže škody podle ustanovení § 251 odst. 1 zák. práce.“*

#### **4.4 Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

Při výkonu práce mohou být na základě právního jednání zaměstnanci svěřovány určité hodnoty, jimiž zaměstnavatel realizuje své obchodní činnosti, za které nese zaměstnanec odpovědnost,<sup>89</sup> a za které zároveň nese povinnost nahradit zaměstnavateli škodu v případě, že by na těchto hodnotách vznikl schodek. Jedná se o zvláštní druh pracovněprávní subjektivní odpovědnosti, která se vyznačuje zpřísněnými podmínkami ve vztahu k odpovídajícímu subjektu, tedy k zaměstnanci, a tento druh odpovědnosti zaměstnance je upraven v § 252 až § 254 ZP.

Předpokladem vzniku tohoto druhu odpovědnosti, tedy povinnosti nahradit schodek na svěřených hodnotách, je:

- existence písemné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále také jen „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“),
- vznik schodku na svěřených hodnotách,
- presumované zavinění zaměstnance.<sup>90</sup>

Dle docentky Vysokajové: *„Presumpce zavinění znamená, že pokud byl zjištěn schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a zaměstnanec na základě platné dohody*

---

<sup>87</sup> HŮRKA, Petr a kol. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. Olomouc: ANAG, 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0. S. 137.

<sup>88</sup> Dostupný z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>89</sup> Dříve „hmotnou odpovědnost“.

<sup>90</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1033.

za tyto hodnoty převzal odpovědnost, předpokládá se, že schodek zavinií.<sup>91</sup> Zavinení zaměstnance se u tohoto typu odpovědnosti tedy předpokládá a zaměstnavatel ho tak nemusí dokazovat. S názorem doc. Vysokajové se lze zcela ztotožnit a odpovídá obecné a uznávané teorii vzniku odpovědnosti dle prof. Gerlocha (viz podkapitola 2.1 této diplomové práce), což koresponduje i potřebou zvýšené ochrany majetku právě v případech, kdy jsou zaměstnanci svěřeny určité hodnoty k samostatnému nakládání s nimi.<sup>92</sup>

#### 4.4.1 Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Podstatná a základní náležitost vzniku odpovědnosti zaměstnance k náhradě schodku za svěřené hodnoty, je uzavření platné dohody<sup>93</sup> mezi účastníky pracovního poměru.<sup>94</sup> Vůle účastníků (ostatně jako u ostatních uzavíraných smluv a dohod) musí být učiněna svobodně a její projev musí být vyjádřen vážně, určitě a srozumitelně.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty je tedy platná, pokud je mezi účastníky uzavřena pracovní smlouva nebo pokud jsou uzavřeny ostatní dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,<sup>95</sup> které zakládají existenci pracovněprávního vztahu. Samotná dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být uzavřena samostatně nebo může být přímo zanesena do pracovní smlouvy.<sup>96</sup> Mezi další podstatné náležitosti této dohody patří:

- písemná forma,<sup>97</sup> pokud by písemná forma nebyla dodržena a zaměstnanec se zaměstnavatelem by tuto vadu dodatečně nezhojili, taková (ústně) uzavřená dohoda by byla neplatná dle § 582, odst. 1 NOZ,<sup>98</sup>

---

<sup>91</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 475. S. 475.

<sup>92</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce*. 14. vydání. Olomouc: Anag, 2017. 175 s. ISBN 978-80-7554-112-3. S. 127.

<sup>93</sup> Příklad takovéto dohody je uveden v Přílohách označený jako Příloha A, kdy mezi zaměstnanci se pro takovou dohodu vžil lidový název „hmotka“.

<sup>94</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 13/81, ze dne 4. 6. 1981, dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>95</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 6 Cz 38/68, ze dne 31. 5. 1968, Publikováno v DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 400. ISBN 978-80-7357-716-2. S. 37.

<sup>96</sup> Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 50/75, ze dne 6. 11. 1975, dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>97</sup> Tamtéž.

<sup>98</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 720.

- plná svéprávnost<sup>99</sup> u zaměstnance, tedy možnost uzavření takové dohody dovršením osmnáctého roku věku<sup>100</sup> (§ 252, odst. 2 ZP), přičemž pokud je zaměstnanec ve své svéprávnosti omezen, tak za něj jeho zástupce nesmí takovouto dohodu uzavřít, a to bez ohledu na jeho věk (§ 252, odst. 3 ZP).

K platnosti, resp. k dalším náležitostem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty (dříve dohody o hmotné odpovědnosti), se dále vyjádřil Nejvyšší soud,<sup>101</sup> dle kterého je podstatnou náležitostí dohody její podpis, přičemž vlastnoruční podpis nelze nahradit mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu organizace) a takováto písemná dohoda opatřená jen tímto podpisovým razítkem je tedy neplatná.

Oproti tomu, uzavřená dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty je platná bez ohledu na to, jakou funkci a na jakém pracovišti, případně v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců, zaměstnanec zastává v době jejího uzavření, a zda jsou tyto okolnosti v této dohodě o odpovědnosti přímo uvedeny.<sup>102</sup> Stejně tak z pohledu platnosti dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty není významné, jestli jsou v dohodě uvedeny veškeré hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny, a které je povinen vyúčtovat, neboť uzavřením dohody zaměstnanec přebírá odpovědnost i za hodnoty, které mu zaměstnavatel v budoucnu svěří pro výkon jeho práce. Může vyvstat rovněž otázka, zda je platná dohoda, pokud ji zaměstnavatel uzavře s takovým zaměstnancem, který má soudně uložený zákaz výkonu činnosti spojený s odpovědností za svěřené hodnoty? Takto uzavřená dohoda je dle mého názoru platná, a to jednak z důvodu smluvní volnosti, což je jedna ze základních zásad NOZ, přičemž ZP toto přímo neupravuje, tedy nezakazuje, a zároveň i zaměstnavatel by měl být ZP svým způsobem chráněn, neboť takovýto údaj o zaměstnanci není volně přístupný a nelze po zaměstnavateli reálně požadovat, aby si to před uzavřením dohody ověřoval či zjišťoval.

Doporučuji, aby v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty byla uvedena a vymezena rovněž ustanovení, která se týkají odpovědnosti zaměstnance ke

---

<sup>99</sup> K pojmu zletilost viz § 30, odst. 1 NOZ.

<sup>100</sup> K tomu rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 6 Cz 45/87, ze dne 23. 12. 1987: „Dohodu o hmotné odpovědnosti může pracovník platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil.“

<sup>101</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 5 Cz 56/79, ze dne 27. 6. 1980, dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>102</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1049. S. 1034.

konkrétnímu pracovnímu místu a dále ujednání o podmínkách zániku této dohody. Je samozřejmě zapotřebí dbát na to, aby obsah dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty byl při posouzení rozsahu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele pokud možno vyvážený.<sup>103</sup>

#### 4.4.2 Skončení dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty

V případě, že se změní podmínky tak, že již zaměstnanec nemůže zcela zajistit ochranu svěřených hodnot, tak může odstoupit od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.<sup>104</sup>

Možnosti pro odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty jsou upraveny v § 253, odst. 1 ZP, který stanovuje, že odstoupit lze z následujících taxativně vymezených důvodů:

- pokud zaměstnanec vykonává jinou práci než tu, na kterou byla dohoda sjednána,
- nebo pokud je zaměstnanec převáděn na jinou práci,
- nebo pokud je zaměstnanec přeložen na jiné pracoviště,
- nebo pokud do 15 dnů od písemného upozornění zaměstnance na závady bránící řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami zaměstnavatel tyto závady neodstraní.

U odstoupení od dohody je vhodné se pozastavit nad tím, že ZP obecná ustanovení od odstoupení od smlouvy (tedy i dohody) neupravuje, a to oproti zákonu č. 65/1965 Sb., ve znění do 31. 12. 2006, § 245. Domnívám se tedy, a to zejména s ohledem na princip subsidiarity občanského zákoníku, že zaměstnanec může nad rámec shora uvedených důvodů využít i ustanovení NOZ, a to konkrétně § 2001, tedy pokud si to smluvní strany ujednají nebo stanoví-li to zákon<sup>105</sup> a § 2002.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6. S. 263.

<sup>104</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem* k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 555.

<sup>105</sup> Srov. s PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. S. 143-144.

<sup>106</sup> Ustanovení § 2002, NOZ:

(1) Poruší-li strana smlouvu podstatným způsobem, může druhá strana bez zbytečného odkladu od smlouvy odstoupit. Podstatné je takové porušení povinnosti, o němž strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvíдалa; v ostatních případech se má za to, že porušení podstatné není.

(2) Strana může od smlouvy odstoupit bez zbytečného odkladu poté, co z chování druhé strany nepochybně vyplýne, že poruší smlouvu podstatným způsobem, a nedá-li na výzvu oprávněné strany přiměřenou jistotu.

Pro odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se vyžaduje písemná forma (viz § 253, odst. 1, poslední věta, ZP), přičemž v případě, že toto ustanovení nebude respektováno, tak to nemá však za následek neplatnost odstoupení od této dohody, tedy k samotnému odstoupení může dojít i ústně. Zaměstnanec se pak, ale vystavuje riziku důkazního břemene ohledně prokázání, že skutečně došlo k odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti.<sup>107</sup>

Druhý odstavec uvedeného § 253 upravuje dobu zániku dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Odstoupením od dohody o odpovědnosti závazek zaměstnance, který vyplývá z této dohody, zaniká, a to dnem, kdy bylo toto odstoupení doručeno zaměstnavateli. Pokud zaměstnanec v odstoupení od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty určí pozdější datum než den doručení zaměstnavateli, zaniká závazek z této dohody až tímto pozdějším dnem, přičemž odstoupení od dohody o odpovědnosti se zpětnými účinky není přípustné.<sup>108</sup> Nejzazším dnem skončení dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je den skončení pracovního poměru. Ačkoliv to text tohoto zákonného ustanovení přímo neuvádí, lze dohody o odpovědnosti ukončit (nebo i změnit) rovněž vzájemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance.<sup>109</sup>

#### **4.4.3 Individuální a kolektivní odpovědnost u dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty**

Dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty může zaměstnavatel uzavřít s jedním zaměstnancem = individuální odpovědnost, a tedy se jedná o odpovědnost výhradní, nebo lze tuto dohodu uzavřít i s více zaměstnanci, se kterými bude zaměstnanec na pracovišti a bude s nimi odpovídat za případný schodek na svěřených hodnotách společně = společná odpovědnost.<sup>110</sup> V případě, kdy na jednom pracovišti zaměstnanci uzavřou dohodu o hmotné odpovědnosti a zároveň s nimi zaměstnavatel

---

<sup>107</sup> K tomu srov. Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 50/75, ze dne 6. 11. 1975.

<sup>108</sup> PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 723.

<sup>109</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 485.

<sup>110</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 476.

neuzavřel dohodu o společné odpovědnosti, tak uvedené individuální dohody o hmotné odpovědnosti jsou nadále platné.<sup>111</sup>

Rozsah společné odpovědnosti vymezil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 17. 9. 1981, sp. zn.: 6 Cz 50/81,<sup>112</sup> dle kterého se odpovědnost zaměstnance, který převzal závazek o společné hmotné odpovědnosti spolu s ostatními zaměstnanci, týká všech hodnot, jež byly převzaty, přičemž rozsah nakládání s těmito převzatými hodnotami u jednotlivých zaměstnanců kolektivu není rozhodující pro platnost dohody o společné hmotné odpovědnosti.

Při společné odpovědnosti vznikají zaměstnanci odlišná práva a povinnosti, která jsou uvedena v § 254, odst. 2 a odst. 3 ZP a v § 260, čemuž se podrobněji věnuji níže. Ke společné odpovědnosti dodávám, že tímto úkonem (uzavřením dohody o kolektivní odpovědnosti) vznikne na pracovišti i kontrola zaměstnanců navzájem, což může (ale nemusí) vést ke zlepšení pracovních výsledků a pracovní morálky.

U společné odpovědnosti je rovněž zajímavá i výhrada podmínky při jejím uzavření, ke které se ve své směrnicí vyjádřil Nejvyšší soud, sp. zn.: Pls 2/61, ze dne 9. 11. 1961: „*Jestliže si zaměstnanci, kteří smlouvu o kolektivní hmotné odpovědnosti podepsali, vyhradí jako podmínku smlouvy, že do kolektivního závazku budou pojaty určité osoby, v případě, že jedna z těchto osob smlouvu o hmotné odpovědnosti nepodepsala, smlouva nevzniká.*“<sup>113</sup>

#### 4.4.4 Vymezení svěřených hodnot

Jak lze určit a typově vymezit, zda se jedná o hodnotu, která by mohla být předmětem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, kterou by zaměstnavatel se zaměstnancem měl uzavřít? Nejčastějším příkladem uváděným v odborné literatuře pro určení, co je a co není svěřená hodnota v souvislosti s dohodou o odpovědnosti za svěřené hodnoty, je zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnutý nákladní dopravní prostředek (není svěřená hodnota) a převážené zboží, které je v tomto prostředku umístěno (je svěřená hodnota). Zákon v § 252, odst. 1 demonstrativně (příkladem)

---

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 2426/2009, ze dne 10. 8. 2010, dostupné z počítačového právního programu ASPI verze 2016.

<sup>112</sup> Dostupné z počítačového právního programu ASPI verze 2016.

<sup>113</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Náhrada škody. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 400. ISBN 978-80-7357-716-2. S. 44.

uvádí, že za svěřené hodnoty se považují: hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu.<sup>114</sup> Hotovostí jsou samozřejmě myšleny peníze, ceninami mohou být např. telefonní karty, stravenky, poštovní a kolkové známky apod., za zboží se považují předměty, které jsou určeny k přímému prodeji, přepravě nebo k uskladnění a zásoby materiálu mohou být např. věci určené k dalšímu zpracování, tedy to mohou být kovy, plasty apod.<sup>115</sup>

K nutnosti určení jednotlivých hodnot dodávám, že oproti dohodě za ztrátu svěřené věci (viz podkapitola 4.5.1 této diplomové práce), v dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty nemusí být tyto hodnoty vymezeny. Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoliv dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody.<sup>116</sup>

Základními znaky svěřených hodnot je, že byly zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny, případně v budoucnu mu budou svěřeny, že jsou určeny pro oběh anebo obrát a dále, že odpovědný zaměstnanec je má v osobní dispozici,<sup>117</sup> může s nimi nakládat a posléze je vyúčtovává.<sup>118</sup> Samotné hodnoty budou vymezeny druhově a nikoliv jednotlivě, jako tomu je u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. K jednotlivým shora uvedeným pojmům uvádím, že pod pojmem „oběh nebo obrát hodnot“ si můžeme představit to, že se hodnoty v průběhu doby mění, a to v souvislosti s výkonem práce (typicky naskladnění, prodej a výdej zboží). K pojmu „osobní dispozice s hodnotami“ uvádím, že zaměstnanec má mít po celou dobu tyto svěřené hodnoty pod svou kontrolou a zároveň s těmito svěřenými věcmi nesmí disponovat jiná osoba, a to jak ostatní zaměstnanci, tak třetí osoby. K tomuto uvádím příklad, kdy zaměstnanec – prodavač v papírnictví - uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty k finanční hotovosti a k prodávanému zboží, zaměstnavatel ale mimo pracovní dobu do obchodu docházel a bral si z obchodu zboží pro svou potřebu. Tímto svým jednáním tak zaměstnavatel

---

<sup>114</sup> Účastníky těchto dohod na pozici zaměstnanců budou tak dle mého názoru nejčastěji pokladní, skladníci a účetní.

<sup>115</sup> MACHAČ, Martin a kol. Vyznejte se v pracovním právu. Praha: Albatros Media. 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1. S. 119.

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 1901/98, ze dne 24. 3. 1999, dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>117</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. 2. 2018*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 1295 s. ISBN 978-80-7554-115-4. S. 408.

<sup>118</sup> Odpovědnost zaměstnance ale nevzniká až tím, že by svěřené hodnoty nevyúčtoval.

nevytvořil podmínky zaměstnanci pro to, aby tento mohl disponovat s předmětnými hodnotami po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.<sup>119</sup>

K pojmu „vyúčtování hodnot“ se přímo vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn.: 21 Cdo 2536/2013, ze dne 17. 7. 2014: *„Vyúčtování hodnot, které byly svěřeny zaměstnanci na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, může být provedeno nejen tím, že zaměstnanec předá hodnoty a účetní doklady zaměstnavateli (jeho jinému zaměstnanci), který „fyzický stav“ hodnot bezprostředně po jejich předání porovná se stavem účetním, ale i jiným způsobem stanoveným zaměstnavatelem, který je způsobilý vést k závěru o tom, zda na hodnotách svěřených zaměstnanci vznikl schodek. Takovým způsobem vyúčtování svěřených hodnot může být i jejich uložení zaměstnancem na určité místo, z něhož zaměstnavatel (jeho jiný zaměstnanec) hodnoty později převezme, a to za podmínek určených zaměstnavatelem tak, aby byla zajištěna průkaznost vyúčtování.“*<sup>120</sup>

Podmínky pro vznik odpovědnosti za svěřené hodnoty budou splněny i v případě, kdy odpovědný zaměstnanec, který nemá tyto hodnoty pod svou bezprostřední kontrolou, je zabezpečí proti zásahu třetí osoby.<sup>121</sup>

Je zajímavé se rovněž zamyslet nad tím, jestli svěřené hodnoty musí být ve vlastnictví zaměstnavatele. K tomuto uvádím, že zákon nestanoví jako podmínku vzniku odpovědnosti zaměstnance ke svěřeným hodnotám, aby tyto svěřené hodnoty byly ve vlastnictví zaměstnavatele, zaměstnavatel ale musí mít k těmto svěřeným hodnotám dispoziční právo.<sup>122</sup>

#### **4.4.5 Schodek a inventarizace svěřených hodnot**

Schodek vyjadřuje skutečnost, že i když není možné zjistit a prokázat kdy, kým a jakým způsobem manko (tedy schodek) vzniklo, tak svěřené hodnoty, které se odpovědný zaměstnanec dohodou zavázal vyúčtovat, chybí.<sup>123</sup> Tedy, jedná se o rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot a údaji účetní evidence, o který je skutečný

---

<sup>119</sup> BUKOVJAN, Petr (ed.). Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 120 s. ISBN 978-80-7552-620-5. S. 87.

<sup>120</sup> Rozhodnutí dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>121</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3. S. 782.

<sup>122</sup> BUKOVJAN, Petr (ed.). Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 120 s. ISBN 978-80-7552-620-5. S. 88.

<sup>123</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1036.

stav nižší než stav účetní.<sup>124</sup> Zcela zjednodušeně a laicky (myšleno účetně) řečeno – schodek znamená, že chybí svěřené hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Oproti tomu za schodek např. nelze pokládat škodu vzniklou nesprávným přeceněním zásob zboží nebo škodu vzniklou poškozením nebo znehodnocením zboží,<sup>125</sup> což je identické jako u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Za inventarizaci považujeme proces, jehož úkolem je zjistit skutečný stav hodnot svěřených zaměstnanci, potažmo společně hmotně odpovědným zaměstnancům, které je povinen vyúčtovat. Rozdíl mezi zjištěnými hodnotami při inventarizaci na počátku a na konci tzv. inventarizačního období, pro které nemá zaměstnanec či zaměstnanci účetní doklady, představuje výše uvedený schodek.<sup>126</sup>

Z dikce § 254 ZP je zřejmé, v jakých případech je zaměstnavatel povinen inventarizaci provádět, kdy se jedná o kogentní ustanovení a je tedy nutné, aby zaměstnavatel skutečně tyto případy dodržel.<sup>127</sup> Inventarizace musí být provedena při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci či na jiné pracoviště, při jeho přeložení a rovněž samozřejmě při skončení pracovního poměru.<sup>128</sup>

Obdobným způsobem se postupuje i u zaměstnanců, kteří pracují na základě společné odpovědnosti. Inventarizace je tedy nutná v případě uzavření dohod o odpovědnosti se všemi zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.<sup>129</sup> Zákon přiznává zaměstnanci, který odchází ze společně hmotně odpovědného kolektivu, právo požádat o provedení inventarizace, kdy

---

<sup>124</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 721.

<sup>125</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3. S. 783.

<sup>126</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 694.

<sup>127</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3. S. 786.

<sup>128</sup> Ustanovení §254, odst. 1, ZP.

<sup>129</sup> Ustanovení §254, odst. 2, ZP.

v případě, že svého práva nevyužije, vystavuje se riziku, že bude odpovídat za schodek, který bude následně zjištěn při nejbližším inventarizačním období.<sup>130</sup>

Co se týká průběhu samotné inventarizace, vyvstává zajímavá otázka týkající se toho, zda musí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen při provádění fyzické inventarizace či nikoliv. Odpověď lze dovodit z judikatury soudů, kdy Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 20. 11. 2001, sp. zn.: 21 Cdo 2942/2000 stanovil, že: „*Fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) nemusí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen. Pokud ovšem inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.*“

K tomuto bych chtěl na závěr uvést, že inventarizace nemusí být nutně jediným způsobem, jak prokázat vzniklou škodu, tedy schodek na svěřených hodnotách. Zejména v jednodušších případech je možné provést porovnání účetního stavu vyplývajícího z dokladu, na základě kterého zaměstnanec převzal svěřené hodnoty k vyúčtování na jedné straně, a doklad, jímž zaměstnanec dokládá fyzický stav v době vyúčtování na straně druhé. Jako příklad lze uvést poukázku na pohonné hmoty či divadelní lístek.<sup>131</sup>

#### **4.5 Ztráta svěřených věcí**

Stejně jako při zvláštní odpovědnosti na svěřených hodnotách, tak i pro tento druh odpovědnosti je charakteristické, že v případě vzniku škody se ex lege předpokládá zavinění zaměstnance za vzniklou škodu.<sup>132</sup> Ustanovení § 255 ZP, odst. 1 stanoví zvláštní odpovědnost u jednotlivých věcí, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci s výkonem práce.<sup>133</sup> Přesné zákonné vymezení či definice svěřených věcí neexistuje, nicméně z podstaty věci se jedná o nástroje nebo ochranné pracovní prostředky, které jsou potřebné k výkonu práce, a které přímo souvisejí s výkonem práce. Dále se jedná o věci, které se vyznačují podobným charakterem, slouží k podobným účelům, tyto věci

---

<sup>130</sup> GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 695.

<sup>131</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2005, 214 s. ISBN: 978-80-7400-581-7. S. 138-139.

<sup>132</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6. S. 266.

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1049.

musí mít zaměstnanec k dispozici, nespotřebují se, a u které lze po zaměstnanci rozumně požadovat jejich vrácení.<sup>134</sup> Zaměstnavatel zároveň musí na pracovišti vytvořit odpovídající podmínky pro ochranu takovýchto svěřených věcí zaměstnanci, např. zaměstnanec by měl mít zamykatelnou vlastní skříňku nebo zamykatelný stůl.<sup>135</sup>

Konkrétně se tedy jedná např. o mobilní telefony, notebooky, kalkulačky, kamery, nářadí, ochranné pomůcky, pracovní oblečení apod., tedy o takové věci, které jsou většinou rozměrově menší, a které zaměstnanec běžně při výkonu své práce používá, přičemž pro zaměstnavatele by bylo velice obtížné, aby tyto věci sám dostatečně zabezpečil a neustále kontroloval, nebo např. denně zaměstnanci vydával apod. Oproti tomu svěřené věci nemohou být předměty,<sup>136</sup> které v rámci své pracovní činnosti používají i jiní zaměstnanci. S ohledem na shora uvedené skutečnosti tak svěřené věci nemohou být např. kancelářské vybavení nábytkem, velké pracovní stroje, zařízení pracoviště, prodejny a provozovny, služební automobil apod.<sup>137</sup> Případný vznik odpovědnosti zaměstnance ke služebnímu automobilu je řešen v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 2 Cz 33/63 ze dne 28. 6. 1963, ve kterém je uvedeno, že odpovědnost řidiče za svěřené motorové vozidlo nemůže být posuzována dle § 4 odst. 1 (dnes § 252 ZP), ani podle § 5 odst. 1 (dnes § 255 ZP) zákona č. 71/1958 Sb. Dále se tento judikát v odůvodnění vyjadřuje i k potvrzení a dohodě (oboje viz níže) o hmotné odpovědnosti: *„Pokud tedy byla uzavřena smlouva o hmotné odpovědnosti podle § 4 odst. 1, jejímž předmětem je svěřené motorové vozidlo, anebo pokud svěřené motorové vozidlo bylo řidiči odevzdáno na písemné potvrzení podle § 5 odst. 1, je takováto smlouva, resp. takovéto potvrzení neplatné podle § 36 odst. 1 obč. zák.“*

Pro obecný předpoklad vzniku odpovědnosti zaměstnance za svěřenou věc je nutné, aby byly zároveň splněny následující tři předpoklady:

- písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu (nebo předmětů),

---

<sup>134</sup> KOCIÁNOVÁ, Jitka, ZRUTSKÝ, Jaromír. Pracuje, pracuješ, pracujeme... Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 114 s. ISBN 978-80-7478-813-0. S. 95.

<sup>135</sup> K tomuto např. směrnice Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn.: Pls 2/61, ze dne 9. 11. 1961, dle které zaměstnanec nezavinil ztrátu předmětu svěřeného mu na písemné potvrzení, když se zjistí, že podnik neposkytl zaměstnanci uzamykatelnou skříňku k uložení jeho věci, a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů. Publikováno v DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Náhrada škody. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 400. ISBN 978-80-7357-716-2. S. 72.

<sup>136</sup> ZP používal do 31. 12. 2011 pojem „předměty“, kdy zákonem č. 365/2011 Sb., došlo ke změně na pojem „věci“.

<sup>137</sup> Nemůže se ani jednat o věci, které zaměstnanci mají propůjčovat dalším osobám, např. hostům, jako jsou příbory a nádobí v pohostinství a ložní prádlo v hotelích viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 154/63, ze dne 25. 3. 1964, dostupné z počítačového právního programu ASPI verze 2016.

- vznik škody, a to ve formě ztráty svěřeného předmětu (nebo předmětů),
- samotné zavinění zaměstnance (je presumováno).<sup>138</sup>

K náležitosti písemného potvrzení se vyjádřil Nejvyšší soud,<sup>139</sup> dle kterého podmínkou pro založení odpovědnosti podle § 5, odst. 1, zák. č. 71/1958 Sb. (dnes dle § 255, odst. 1 ZP) je existence písemného potvrzení, jímž je jasně označen předmět, který byl zaměstnanci svěřen, a které obsahuje potvrzení převzetí zaměstnancovým podpisem.

Zaměstnanec je samozřejmě povinen se svěřenou věcí zacházet opatrně, chránit ji proti poškození, zničení či ztrátě. Nicméně v případě, že by svěřená věc nebyla ztracena, ale pouze vinou zaměstnance poškozena či znehodnocena, tak by se takovýto případ posuzoval dle obecné odpovědnosti, která je upravena v § 250 ZP<sup>140</sup> (viz podkapitola 4.2 této práce), stejně tak by se postupovalo v případě, když by zaměstnanec nepodepsal písemné potvrzení ke svěřeným věcem<sup>141</sup> nebo v případě, když by neuzavřel písemnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci.<sup>142</sup>

#### 4.5.1 Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci

Na rozdíl od § 255, odst. 1 ZP, následující odstavce téhož paragrafu řeší odpovědnost zaměstnance za svěřenou věc, která přesahuje hodnotu 50.000,- Kč.<sup>143</sup> Pro odpovědnost zaměstnance za škodu za ztrátu svěřených věcí je podstatné písemné potvrzení (jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnance), ohledně převzetí této věci (tedy věci přesahující hodnotu 50.000,- Kč) je zapotřebí, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel písemnou dohodu<sup>144</sup> (jedná se o dvoustranné právní jednání), která bude upravovat podmínky odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Tedy, bude se

---

<sup>138</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1050, HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018. 11. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 1295 s. ISBN 978-80-7554-115-4. S. 410 nebo BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 321.

<sup>139</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 2 Cz 135/64, ze dne 2. 2. 1965, dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>140</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 488.

<sup>141</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 4 Cz 15/81, ze dne 29. 6. 1981, dostupné z počítačového právníckého programu ASPI verze 2016.

<sup>142</sup> RANDLOVÁ, Nataša. a kol. 50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny. 2. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 132 s. ISBN 978-80-7357-708-7. S. 120.

<sup>143</sup> Tato částka může být zvýšena, a to dle § 255, odst. 7 ZP.

<sup>144</sup> Příklad takovéto dohody je uveden v Přílohách - označeno jako Příloha B.

jednat o kvalifikovanou dohodu mezi účastníky pracovní smlouvy, v níž se zaměstnavatel zaváže předat zaměstnanci věc potřebnou k výkonu práce a zaměstnanec se zaváže věc vrátit a v případě ztráty této věci nahradit škodu.<sup>145</sup> Mezi podstatné náležitosti platnosti takovéto dohody patří písemná forma, zletilost a plná zaměstnancova svéprávnost. V případě, že by tato dohoda nebyla uzavřena písemně, tak to způsobuje relativní neplatnost tohoto právního jednání dle § 582, odst. 1 NOZ,<sup>146</sup> přičemž na postup při uzavírání dohod (smluv) se vztahuje § 1724 a násl. NOZ. Samotná dohoda by minimálně měla obsahovat identifikaci účastníků dohody, konkrétní označení svěřené věci a uvedení její ceny, den převzetí věci zaměstnancem, závazek zaměstnance uhradit škodu způsobenou ztrátou svěřeného předmětu, místo a datum uzavření dohody a jména s podpisy účastníků dohody. Pokud by zaměstnanci měla být svěřena další věc, jejíž hodnota přesahuje 50.000,- Kč, musí být uzavřena dohoda nová/další, což se v běžné praxi neděje, neboť je pro účastníky dohody mnohem pohodlnější vše zahrnout do jedné dohody.

Ohledně dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci je zajímavé se zamyslet i nad situací, kdy by zaměstnanec odmítl takovouto dohodu podepsat. Jak jsem uvedl výše, tak v tomto případě by se postupovalo dle obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu zaměstnavateli ve smyslu § 250 ZP. Nicméně zaměstnavatel pro svou ochranu může v určitých případech stanovit povinnost podepsat dohodu zaměstnancem, a to jako požadavek pro řádný výkon práce zaměstnancem, pokud je takový přístup pro výkon druhu práce nezbytný. V případě, že by i přesto zaměstnanec odmítl dohodu (popř. potvrzení dle § 255, odst. 1 ZP) podepsat, tak by to mohlo být důvodem k výpovědi z pracovního poměru dle § 52, písm. f) ZP.<sup>147</sup>

Ke shora uvedeným dohodám jen krátce doplňuji, že by byla zajímavá statistika, která z dohod (dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci) bývá v praxi účastníky pracovního sporu častěji uzavírána. Zatímco jmenovanou statistiku můžeme jen těžko zjistit, tak statistiku ohledně počtu soudních sporů vzešlých ze jmenovaných dohod můžeme zjistit

---

<sup>145</sup> KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3. S. 788.

<sup>146</sup> ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce*. 14. vydání. Olomouc: Anag, 2017. 175 s. ISBN 978-80-7554-112-3. S. 128.

<sup>147</sup> BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 120 s. ISBN 978-80-7552-620-5. S. 93.

z internetových stránek, které spadají pod Ministerstvo spravedlnosti <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>, kdy samotnou statistiku ohledně počtu rozhodnutí ve věci odpovědnosti zaměstnance za škodu uvádím v Příloze C této práce.

V případě, že zaměstnavatel nevytvořil pro zaměstnance podmínky k zajištění ochrany či zabezpečení<sup>148</sup> svěřených věcí proti jejich ztrátě, může zaměstnanec, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, od této dohody písemně odstoupit.<sup>149</sup> S ohledem na to, že odstoupení od dohody je jednostranné právní jednání, tak je vyloučeno, aby se dodatečně zhojil nedostatek písemné formy takového odstoupení.<sup>150</sup> Ustanovení § 256, odst. 2 ZP stanoví, kdy zaniká dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, a to dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli,<sup>151</sup> případně zaměstnanec může v písemné formě uvést pozdější den zániku. Dále je samozřejmé, že dohoda zaniká i v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli svěřenou věc vrátil nebo v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavateli svěřenou věc nahradil. Při vrácení svěřené věci, která byla zaměstnanci poskytnuta na základě potvrzení nebo dohody, musí být věc odevzdána ve stavu odpovídajícím obvyklému opotřebení.

Pro komplexnost doplňuji, že zaměstnanci nezaniká povinnost nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou ztrátou svěřené věci tím, že pracovní poměr skončil, stejně jako v případě povinnosti zaměstnance vydat zaměstnavateli svěřenou věc, kterou má zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve svém držení.<sup>152</sup> K této problematice jen krátce doplňuji, že v pracovním právu platí výslovný absolutní zákaz použití tzv. zadržovacího (retenčního) práva, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance,<sup>153</sup> tento zákaz je upraven v § 346d, odst. 2 ZP.

---

<sup>148</sup> MACHAČ, Martin a kol. Vyznejte se v pracovním právu. Praha: Albatros Media. 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1. S. 125.

<sup>149</sup> Viz § 256, odst. 1 ZP.

<sup>150</sup> PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 728.

<sup>151</sup> Pro doručování zaměstnavateli zaměstnancem viz § 337 ZP.

<sup>152</sup> PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 729.

<sup>153</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. S. 98.

#### 4.6 Důkazní břemeno v procesním řízení a zproštění se odpovědnosti

V této podkapitole se budu zabírat základními aspekty souvisejícími s procesní stránkou odpovědnosti za škodu, kdy se zaměřím zejména na procesní povinnost jednotlivých stran tvrdit (§ 101, odst. 1, písm. a), zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů), a posléze i prokázat (§ 101, odst. 1, písm. b) a § 120 odst. 1 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů) jednotlivé skutečnosti, dle kterých bude o jejich nárocích rozhodováno, tedy která ze stran ponese důkazní břemeno.

Všeobecně lze stanovit, že pracovní právo, v případě poškozených zaměstnavatelů, kteří se domáhají škody po svých zaměstnancích, je postaveno na tzv. teorii nedílného důkazního břemene. Důkazní břemeno znamená, že zaměstnavatel musí ve sporu dostatečně prokázat naplnění veškerých předpokladů odpovědnosti, a to včetně zavinění. Tato teorie se plně uplatní v případě obecné odpovědnosti zaměstnance dle § 250 ZP. Obdobně se postupuje i u odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody dle § 251 ZP, kdy rozdílem oproti předchozí situaci je to, že u zaměstnance nejde o jednání kryté zaviněním, nýbrž o zaviněné opomenutí.<sup>154</sup>

Nicméně shora uvedené pravidlo neplatí absolutně a ZP obsahuje několik výjimek z tohoto pravidla. Jedná se zejména o případ odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí dle § 255 ZP, která je koncipována jako odpovědnost zvláštní, kdy toto ustanovení přenáší část důkazního břemene na stranu zaměstnance. V tomto případě tak nastává dělená důkazní povinnost, kdy zaměstnavatel je povinen prokázat, že zaměstnanec převzal určitou věc na základě písemného potvrzení nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a dále rovněž to, že na těchto věcech vznikla škoda.<sup>155</sup> Pakliže zaměstnavatel unese své důkazní břemeno, může se zaměstnanec zbavit odpovědnosti jen v tom případě, pokud by jasně prokázal, že ke ztrátě došlo (zcela nebo zčásti) bez jeho zavinění.<sup>156</sup> Zavinění zaměstnance je tedy zákonem presumováno.<sup>157</sup>

---

<sup>154</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 690.

<sup>155</sup> Tamtéž S. 696-697.

<sup>156</sup> Ustanovení § 255, odst. 6, ZP.

<sup>157</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1050.

Další výjimku z odpovědnosti za zavinění představuje odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách dle § 252 ZP, která rovněž zakotvuje tzv. dělenou důkazní povinnost. Zaměstnavatel je povinen prokázat existenci dohody o hmotné odpovědnosti a dále je povinen vyčíslit škodu, která je představována schodkem. Jak jsem již uvedl v kapitole 4.4 mé práce, tak zavinění zaměstnance se presumuje.<sup>158</sup> Zaměstnanec se může zprostit povinnosti uhradit škodu tím, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela či zčásti bez jeho zavinění.<sup>159</sup>

---

<sup>158</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 695-696.

<sup>159</sup> Ustanovení § 252, odst. 5, ZP.

## 5. Rozsah a způsob náhrady škody

### 5.1 Rozsah náhrady škody

Předpoklady pro odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu jsem se zabýval v předchozích kapitolách, kdy v této části práce se zaměřím na postup, který nastane v případě, že odpovědnost zaměstnance za škodu je dána. Konkrétně se budu věnovat rozsahu náhrady škody, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit, a taktéž na způsob, jakým se tato škoda hradí.

Obecně lze stanovit, že rozsah náhrady škody zaměstnance vůči zaměstnavateli je specifický tím, že se nehradí plná výše škody, ale je stanovena maximální možná výše, do které je zaměstnanec povinen vzniklou škodu uhradit. Jedná se tak o projev ochrany zaměstnance.<sup>160</sup> Nicméně tato teze se neuplatní vždy a existují situace, kdy zaměstnanec bude zaměstnavateli odpovídat za škodu v jejím plném rozsahu a nebude tak chráněn jejím omezením. Dále lze vymežit, že rozsah náhrady škody má spíše represivní než reparační charakter, což vyplývá právě z výše uvedené limitace náhrady škody.<sup>161</sup>

Samotný rozsah a způsob náhrady škody se pak odvíjí od toho, zda se jedná o odpovědnost obecnou či o odpovědnost zvláštní.

#### 5.1.1 Rozsah náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance

První případem odpovědnosti je odpovědnost zaměstnance dle § 250 ZP. V daném případě poskytuje základní východisko § 257 ZP, který stanovuje jednak rozsah náhrady škody, tak rovněž způsob jejího hrazení.<sup>162</sup> V otázce rozsahu náhrady škody se prvotně musíme zabírat otázkou, jaká forma zavinění kryje jednání zaměstnance, který škodu způsobil.<sup>163</sup>

V případě, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu z nedbalosti, což bývá častější situace, tak je rozsah náhrady škody omezen u jednotlivého zaměstnance na částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, kdy se

---

<sup>160</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.

<sup>161</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8. S. 690.

<sup>162</sup> Viz § 257, odst. 1, 2 ZP.

<sup>163</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1055.

hradí pouze skutečná škoda, a nikoliv i ušlý zisk.<sup>164</sup> Jiná situace ovšem nastane, pokud došlo k zavinění škody ve formě úmyslu, opilosti, nebo po zneužití omamných látek. V tomto případě se neuplatní výše uvedená ochrana zaměstnance a zaměstnanec je povinen uhradit plnou výši skutečné škody a zároveň zákon přiznává zaměstnavateli vůči zaměstnanci nárok na náhradu ušlého zisku.<sup>165</sup>

### 5.1.2 Rozsah náhrady škody u zvláštní odpovědnosti zaměstnance

Prvním případem zvláštní odpovědnosti, kterým se budu v této podkapitole zabírat, je odpovědnost zaměstnance v případě nesplnění povinnosti k odvrácení škody, kdy zákon stanovuje, že tato je pro zaměstnance příznivější než odpovědnost obecná. V tomto případě výše škody nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Dále je nutné v tomto ohledu zkoumat i okolnosti, které zaměstnanci bránily ve splnění jeho povinnosti.<sup>166</sup> V daném případě se tak jedná spíše o příspěvek zaměstnance na úhradu škody než o jeho povinnost vzniklou škodu uhradit.<sup>167</sup>

V případě zkoumání rozsahu odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, je primárně nutné vycházet z pravidla, že zaměstnanec je povinen, samozřejmě za splnění veškerých podmínek, kterými jsem se zabíral v předchozích částech mé práce, nahradit tuto škodu v plné výši.<sup>168</sup> Rozsah náhrady škody zahrnuje pouze skutečnou škodu, a nikoliv ušlý zisk.<sup>169</sup>

V případech odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je dále nutné se zabývat tím, zda se jedná o individuální odpovědnost zaměstnance či se jedná o společnou hmotnou odpovědnost. Jak jsem již zmínil, tak v případě individuální odpovědnosti je zaměstnanec povinen

---

<sup>164</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 319.

<sup>165</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>166</sup> Ustanovení § 258 ZP.

<sup>167</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 320.

<sup>168</sup> Ustanovení § 259 ZP.

<sup>169</sup> „Skutečná škoda, kterou má zaměstnanec podniku nahradit v případě ztráty předmětů, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení, je omezena na skutečnou újmu, která nastala na majetku podniku, a nelze do ní zahrnovat ušlý zisk.“ viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR - senát, sp. zn.: 2 Cz 121/60, ze dne 30. 12. 1960.

uhradit sám náhradu škody v plné výši. V případech společné hmotné odpovědnosti se vychází z předpokladu, že každý z odpovědných zaměstnanců uhradí podíl na škodě dle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, kdy hrubý měsíční výdělek vedoucího těchto zaměstnanců a jeho zástupce se za tímto účelem započítává ve dvojnásobné výši.<sup>170</sup> Hrubý výdělek zaměstnance se počítá za celý kalendářní měsíc, kdy se nepřihlíží k výdělku za ten měsíc, ve kterém byl zjištěn schodek.<sup>171</sup>

Rozsah škody u jednotlivých zaměstnanců ZP limituje v § 260 odst. 2, který stanovuje, že podíl na úhradě škody jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Uvedené neplatí pro vedoucího a jeho zástupce. Vzhledem k tomu, že skutečná škoda může být samozřejmě vyšší než maximální možná částka, kterou hradí zaměstnanci, zakotvuje ZP pravidlo, že v tomto případě hradí zbylou část škody vedoucí a jeho zástupce, a to dle poměru svých dosažených hrubých výdělků.<sup>172</sup>

V neposlední řadě je z hlediska stanovení jednotlivých podílů zaměstnanců nutné zkoumat jejich zavinění. ZP stanovuje, že v případě, kdy schodek byl zaviněn některým ze společně zavázaných zaměstnanců, kdy je nerozhodné, zda z nedbalosti či úmyslně,<sup>173</sup> je tento zaměstnanec povinen nahradit schodek dle míry jeho zavinění.<sup>174</sup> Poté, co bude stanoven podíl zaměstnance, který schodek zavinil, rozdělí se zbývající část schodku mezi ostatní odpovědné zaměstnance.<sup>175</sup>

## 5.2 Způsob náhrady škody

V této podkapitole se jen krátce zastavím u způsobu, jakým zaměstnanec může nahradit vzniklou škodu zaměstnavateli.

Ačkoli z ustanoveních ZP vyplývá, že obecně preferuje, ostatně stejně jako NOZ, náhradu škody ve formě naturální restituace před náhradou peněžní, což vyplývá ze slovního spojení „*jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav*“, <sup>176</sup> tak se

---

<sup>170</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8. S. 321.

<sup>171</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1058.

<sup>172</sup> Ustanovení § 260, odst. 1 ZP.

<sup>173</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1059.

<sup>174</sup> Ustanovení § 260, odst. 3 ZP.

<sup>175</sup> Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 1961 sp. zn. Pls 2/61.

<sup>176</sup> Ustanovení § 257, odst. 1 ZP.

nicméně domnívám, že z povahy věci bude v praxi přicházet v úvahu převážně náhrada škody v peněžní formě, kdy v některých případech bude dle mého názoru vyloučeno, aby byla škoda nahrazena ve formě naturální restituce, či sice tento druh náhrady škody je teoreticky možný, nicméně z praktického hlediska bude pro obě strany snazší plnění peněžní. Dalším argumentem pro častější volbu hrazení náhrady škody v peněžní formě bude i samotná limitace výše náhrady škody, kdy z povahy věci nebude naturální restituce možná.

V každém případě lze stanovit, že je primárně na zaměstnanci, jaký způsob náhrady škody si zvolí.<sup>177</sup> Podmínkou ovšem je, aby zvolený způsob náhrady škody zaměstnancem kompenzoval škodu, která byla zaměstnavateli způsobena.<sup>178</sup>

### **5.3 Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu**

V ZP jsou obsažena i ustanovení, která jsou společná pro všechny typy odpovědnosti zaměstnanců za náhradu škody zaměstnavateli. Tato ustanovení nalezneme v § 261 až § 264 ZP.

#### **5.3.1 Odpovědnost zaměstnance stíženého duševní poruchou**

Zákoník práce se zabývá situací, kdy škodu způsobí zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou. V této situaci vychází ZP ze zásady uznávané občanským právem, že nelze činit za škodu odpovědným toho, kdo v důsledku své duševní poruchy nebyl způsobilý ovládnout své jednání a rozpoznat následek tohoto jednání.<sup>179</sup> Zákon obecně předpokládá, že osoba, která dovrší 15 let a úspěšně dokončí povinnou školní docházku, je způsobilá z hlediska pracovního práva vlastním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti.<sup>180</sup> Ze znění § 261 ZP vyplývá, že k možnosti jeho aplikace, tedy zbavení zaměstnance jeho odpovědnosti za škodu, musejí být splněny následující podmínky. Zaměstnanec musí trpět duševní poruchou, kdy ZP nerozlišuje mezi tím, zda jde o poruchu trvalou či přechodnou, a zaměstnanec nebyl vlivem duševní poruchy

---

<sup>177</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 490.

<sup>178</sup> KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní právo pro praxi. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6. S. 268-269.

<sup>179</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7. S. 495.

<sup>180</sup> PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 734.

v daném konkrétním případě schopen ovládnout své jednání a posoudit případné následky. Pakliže jedna z těchto podmínek nebude dána, nelze zbavit zaměstnance jeho odpovědnosti.<sup>181</sup>

Výše uvedené nicméně neplatí, pakliže se zaměstnanec sám a svojí vinou uvede do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho důsledky. Klasickým příkladem může být zaměstnanec, který se do stavu nepřičetnosti uvede na základě konzumace alkoholických nápojů. V těchto případech zaměstnanec tedy bude odpovědný za způsobenou škodu, ačkoliv z objektivního hlediska nebyl v daný moment způsobilý své jednání ovládnout. Výjimkou z tohoto pravidla je situace, kdy se zaměstnanec sice do tohoto stavu uvede sám požitím určité věci, nicméně s ohledem ke všem okolnostem a svým osobním poměrům nevěděl a vědět nemohl, že se do stavu, ve kterém není schopen posoudit své jednání, uvede.<sup>182</sup>

### **5.3.2 Odpovědnost zaměstnance za jednání proti dobrým mravům**

Do jisté míry samostatným druhem odpovědnosti zaměstnance je odpovědnost za úmyslné jednání proti dobrým mravům. Jak je z uvedeného zřejmé, v úvahu tato odpovědnost zaměstnance přichází pouze v případě, kdy zaměstnanec jedná ve formě úmyslu. Co se skrývá pod pojmem dobré mravy ZP nevymezuje, kdy ponechává výklad tohoto pojmu na právní teorii a judikatuře. V usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 249/97 ze dne 26. 2. 1998 Ústavní soud vymezil pojem dobrých mravů následovně: „*Za dobré mravy lze považovat souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými mravními i morálními zásadami demokratické společnosti.*“

Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za porušení dobrých mravů, která je charakteristická tím, že zaměstnanec neporuší právní povinnost, ale jedná proti dobrým mravům, jsou jednání zaměstnance, který při plnění pracovních úkolů jedná proti dobrým mravům, vznik škody, kdy mezi vznikem škody a jednáním proti dobrým

---

<sup>181</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1060.

<sup>182</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0. S. 735.

mravům musí existovat příčinná souvislost, a k tomu musí přistoupit zavinění zaměstnance ve formě úmyslu.<sup>183</sup>

### 5.3.3 Určení výše náhrady škody a její projednání se zaměstnancem

Postup, kterým se určuje výše náhrady škody a její následné projednání se zaměstnancem včetně případné požadované součinnosti s odborovým orgánem, mají pouze pořádkovou povahu, kdy se nejedná o podmínku pro uplatnění nároku na náhradu škody. Principem je, že zaměstnavatel v souvislosti s uplatňováním náhrady škody zaměstnanci písemně oznámí, a to nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla, jakou výši škody požaduje, a rovněž z jakého důvodu.<sup>184</sup> Uvedená lhůta nemá prekluzivní charakter.<sup>185</sup>

Nicméně bez uvedeného oznámení nelze uzavřít dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě, že zaměstnanec shledá nárok zaměstnavatele za oprávněný a svůj závazek vůči zaměstnavateli uzná, a to jak co do výše, tak také co do důvodu vzniku. V tomto případě jsou splněny předpoklady pro uzavření dohody, pro kterou zákon předepisuje obligatorní písemnou formu. Tento princip je de facto totožný s institutem, který je zakotven v NOZ v § 2053, a to tzv. uznání dluhu. Shodný je i následek v podobě prodloužení promlčecí lhůty na deset let.<sup>186</sup> V neposlední řadě zákon stanovuje povinnost přezkoumat výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady odborovou organizací. Toto neplatí v případě, že náhrada škody nepřesahuje výši 1.000,- Kč.<sup>187</sup>

### 5.3.4 Moderace soudu

Možnost určité moderace soudu není v českém právu neznámý pojem, kdy se vyskytuje v mnohých právních předpisech.<sup>188</sup> Jeho hlavním účelem je odstraňování určitých tvrdostí v zákoně, které by byly v daném konkrétním případě pro zaměstnance

---

<sup>183</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1060.

<sup>184</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1062.

<sup>185</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 565.

<sup>186</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1062.

<sup>187</sup> Ustanovení § 263, odst. 3, ZP.

<sup>188</sup> Viz např. § 150 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů či § 2051 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

drakonické.<sup>189</sup> Vhodnost moderace soudem může vzniknout například u odpovědnosti zaměstnance na hodnotách svěřených k vyúčtování, kde může s ohledem na charakter svěřovaných hodnot škoda dosáhnout vysokých částek, kterou by zaměstnanec byl povinen zaměstnavateli uhradit. Zvláště v případech, kdy zaměstnanec schodek přímo nezavinil, nebylo by s ohledem na všechny okolnosti spravedlivé, aby odpovídal zaměstnanec za vysoké dlužné částky značně převyšující jeho příjem. Za okolnosti mající vliv na posouzení vhodnosti moderace je možné zmínit například dosavadní pracovní výsledky zaměstnance či jeho osobní důvody.<sup>190</sup>

---

<sup>189</sup> Srov. s rozhodnutím Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 691/2006 ze dne 31. 1. 2008, ve kterém Nejvyšší soud ke smyslu moderačního práva soudu uvedl: „Smyslem tzv. moderačního práva soudu je zmírnění dopadu odpovědnosti za škodu na škůdce tam, kde by uložení povinnosti v plném rozsahu představovalo s přihlédnutím ke všem okolnostem přílišnou tvrdost.“

<sup>190</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 565-566.

## Závěr

Ve své diplomové práci jsem se věnoval odpovědnosti zaměstnance za škodu, kdy jsem se soustředil na zákonnou úpravu (především ZP) a její provázanost s jinými právními předpisy, zejména s občanským zákoníkem. Domnívám se, že ve své práci převážně rozebírám jednotlivé otázky z pohledu teorie, nicméně jsem se snažil poukázat na danou problematiku i z praktického hlediska, ze kterého vychází i uváděná ustálená soudní judikatura.

Dle mého názoru je právní úprava odpovědnosti zaměstnance vyhovující. Možná změna ve smyslu *de lege ferenda* by mohla nastat v § 257, odst. 2 ZP, a to ohledně výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti zaměstnancem, která nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Byť se plně ztotožňuji s tím (ostatně jak je z celé práce patrné), že zaměstnanec musí být chráněn, tak v tomto případě by dle mého názoru mělo dojít k tomu, že pokud zaměstnanec může plněním pracovních úkolů způsobit zaměstnavateli vyšší škodu, než je zmiňovaný čtyřapůlnásobek, tak by měl mít povinnost se nechat proti tomuto pojistit, případně by toto pojištění bylo automaticky hrazeno zaměstnavatelem z jeho mzdy. Tento můj názor vychází ryze z praxe, kdy v dnešní době často dochází k tomu, že zaměstnavateli vzniká nedbalostním jednáním zaměstnance škoda v řádu milionů korun.

Další a můj čistě subjektivní názor, jak upravit zákonná ustanovení do budoucna, se nezaměřuje pouze na odpovědnost zaměstnance za škodu, ale jedná se obecně o pracovněprávní spory. Status zaměstnance lze přirovnat ke statusu spotřebitele, neboť je zde jistý podobný vztah ve smyslu zaměstnanec – zaměstnavatel a spotřebitel – podnikatel,<sup>191</sup> kdy zaměstnanec chrání zákoník práce a spotřebitele různé zákony.<sup>192</sup> Nicméně v případě sporu je zaměstnanec odkázán na obecné soudy v ČR, zatímco spotřebitel nejprve využije rychlejší, levnější a ne tolik formální možnosti, a to např. institut finančního arbitra (v případě sporů u spotřebitelských úvěrů) nebo České obchodní inspekce (v případě spotřebitelských sporů). Při pracovních sporech rozhoduje u soudu tříčlenný senát složený ze soudce a dvou přísedících bez právního vzdělání. Toto považuji za správné, neboť je zřejmé, že většinu přísedících tvoří zaměstnanci, a to

---

<sup>191</sup> Jsem si zcela vědom, že se nejedná o totožný vztah nadřazenosti – podřazenosti, jako ve smyslu vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec.

<sup>192</sup> Např. zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele nebo zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru, NOZ apod.

ať už bývalí nebo současní, kdy myšlenka těchto přisedících je, že mají do věci přinést „zdravý rozum“ a lidský náhled. Nicméně soudy jsou zcela přetížené a soudní spory jsou časově<sup>193</sup> i finančně náročné, kdy mám za to, že by mohl vzniknout obdobný institut jako u spotřebitelů, tedy jakýsi pracovní arbitr, kdy tuto funkci by mohl zastávat pouze odborník na české pracovní právo, jakými jsou např. vysokoškolští učitelé z některé z právnických fakult veřejné VŠ.

Na úplný závěr dodávám, že jak je z práce patrné, tak pracovní právo se neustále vyvíjí, neboť musí reagovat na aktuální otázky. Za posledních cca. 12 let jsme se stali svědky značných průlomových událostí, za které považuji (v oblasti pracovního práva), přijetí nového zákoníku práce a občanského zákoníku, kdy tyto normy se samozřejmě vztahují i na odpovědnost zaměstnance za škodu.

---

<sup>193</sup> K tomuto odkazuji na Přílohu D této práce, ve které je uvedena délka soudního řízení, a to ode dne nápadu do dne právní moci podle druhů sporů, se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za škodu, a to za roky 2016 a 2017, čerpáno z <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.

## **Seznam použitých zkratk**

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

NOZ - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

SFEU - Smlouva o fungování Evropské unie

ZP - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použité literatury a pramenů

### Odborná literatura a monografie:

- BALÁŽ, Pavel a kol. *Labor ipse voluptas: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014. s. 386. ISBN 978-83-7490-769-9.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT Jan a kol. *Pracovní právo.* 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400667-8.
- BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva.* Praha: ASPI Publishing, 2004, 348 s. ISBN 80-7357-030-0.
- BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 120 s. ISBN 978-80-7552-620-5.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Náhrada škody.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 400. ISBN 978-80-7357-716-2.
- DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné 1, 2.* aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. 436 s. ISBN 978-80-7552-187-3.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo.* 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva.* 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018.* 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 1295 s. ISBN 978-80-7554-115-4.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovníprávní spory.* 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2005, 214 s. ISBN: 978-80-7400-581-7.
- HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI, Závazkové právo zvláštní část (§2055-3014).* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2046 s. ISBN 978-80-7400-287-8.
- HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem.* Olomouc: ANAG, 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1.
- JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 5. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2016. 976 s. ISBN 978-80-87212-49-3.
- KOCIÁNOVÁ, Jitka, ZRUTSKÝ, Jaromír. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 114 s. ISBN 978-80-7478-813-0.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3.
- MACHAČ, Martin a kol. *Vyznejte se v pracovním právu*. Praha: Albatros Media. 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
- PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.
- RANDLOVÁ, Nataša a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny*. 2. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 132 s. ISBN 978-80-7357-708-7.
- ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce*. 14. vydání. Olomouc: Anag, 2017. 175 s. ISBN 978-80-7554-112-3.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac. 183 s. ISBN 80-901938-4-6.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

### **Právní předpisy:**

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb., 319/2009 Sb., 71/2012 Sb. a 98/2013 Sb.
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, ve znění do 31. 12. 1965
- zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. 1. 2012
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

## **Judikatura a soudní stanoviska:**

- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008
- Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 312/5 ze dne 1. 11. 2007
- Usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 249/97 ze dne 26. 2. 1998
  
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR - senát, sp. zn.: 2 Cz 121/60, ze dne 30. 12. 1960
- Směrnice Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 1961 sp. zn. Pls 2/61
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 154/63, ze dne 25. 3. 1964
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 2 Cz 33/63 ze dne 28. 6. 1963
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 2 Cz 135/64, ze dne 2. 2. 1965
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 6 Cz 38/68, ze dne 31. 5. 1968
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 5 Cz 56/79, ze dne 27. 6. 1980
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 4 Cz 15/81, ze dne 29. 6. 1981
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 6 Cz 45/87, ze dne 23. 12. 1987
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: 6 Cz 50/81, ze dne 17. 9. 1981
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 1901/98, ze dne 24. 3. 1999
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 ze dne 20. 11. 2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 300/2001, ze dne 21. 2. 2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 1059/2003, ze dne 5. 2. 2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 2426/2009, ze dne 10. 8. 2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 2536/2013, ze dne 17. 7. 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 3555/2013, ze dne 29. 10. 2014
  
- Směrnice Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Pls 2/61, ze dne 9. 11. 1961
- Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 50/75, ze dne 6. 11. 1975
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 87/70, ze dne 18. 11. 1970
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn.: Cpj 13/81, ze dne 4. 6. 1981
  
- Rozhodnutí Městského soudu v Praze, sp. zn.: 6 Co 433/62, ze dne 27. 9. 1962

**Internetové zdroje:**

<https://www.beck-online.cz/>

<https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

<https://www.cak.cz/assets/smlouva-o-fungovani-eu.pdf>

[https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

## Přílohy

### A Možný vzor dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování

#### Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování

(uzavřená dle § 252 ZP)

Níže uvedeného dne, měsíce a roku

Uzavřely následující Smluvní strany:

1. Název zaměstnavatele .....

se sídlem v .....

IČO: .....

Zastoupen .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

2. Jméno zaměstnance .....

narozen .....

bydliště .....

(dále jen „zaměstnanec“)

(oba společně výše a dále jen „Smluvní strany“)

Tuto

dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování

(dále jen „Dohoda“)

1. Podle pracovní smlouvy uzavřené dne ..... vykonává zaměstnanec práci ..... (druh práce) v ..... (přesná adresa).

2. Na základě této dohody zaměstnanec přejímá odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování, tj. (finanční hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu), které převzal podle inventurního seznamu sepsaného dnešního dne.
3. Zaměstnanec přejímá odpovědnost i za hodnoty, které bude následně přebírat a jejichž přijetí bude potvrzovat.
4. Zaměstnanec se zavazuje veškeré převzaté hodnoty řádně vyúčtovat a učinit veškerá potřebná opatření pro to, aby nedošlo ke škodě.
5. Zaměstnanec odpovídá za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, který je povinen nahradit v plné výši, pokud neprokáže, že schodek nezavinil. Pro určení výše schodku je rozhodující cena těchto hodnot (např. zboží) v době jeho zjištění.
6. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnanci takové pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své povinnosti, zejména .....
7. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen písemně oznámit závadu svému nadřízenému. Zaměstnavatel se zavazuje učinit neprodleně opatření k odstranění zjištěných závad.
8. Další podmínky odpovědnosti za případný schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování vyplývají z ustanovení zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.
9. Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec a druhé zaměstnavatel.

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

.....  
**zaměstnavatel**

.....  
**zaměstnanec**

## B Možný vzor dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

### Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

(uzavřená dle § 255 ZP)

Níže uvedeného dne, měsíce a roku

Uzavřely následující Smluvní strany:

1. Název zaměstnavatele .....

se sídlem v .....

IČO: .....

Zastoupen .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

2. Jméno zaměstnance .....

narozen .....

bydliště .....

(dále jen „zaměstnanec“)

(oba společně výše a dále jen „Smluvní strany“)

Tuto

dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

(dále jen „Dohoda“)

1. Smluvní strany spolu dne.....uzavřely pracovní smlouvu na dobu neurčitou, dle které zaměstnanec vykonává pracovní pozici.....

2. Zaměstnanec prohlašuje, že dne ..... převzal ..... (pozn. věc – přesný popis), v ceně ..... (částka), který potřebuje pro výkon své práce (dále jen „Svěřená věc“).

3. Zaměstnanec podpisem této Dohody bere na vědomí, že v případě ztráty Svěřené věci odpovídá za takto způsobenou škodu, tedy za ztrátu Svěřené věci, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli v plné výši, pokud však neprokáže, že ke ztrátě Svěřené věci došlo bez jeho zavinění.

4. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec mohl Svěřenou věc ukládat do uzamykatelné skříně na pracovišti, přičemž pouze zaměstnanec bude držitelem klíče od jejího zámku.

5. Zaměstnavatel je oprávněn kdykoliv kontrolovat stav Svěřené věci a zaměstnanec je povinen bezodkladně ohlásit zaměstnavateli ztrátu či poškození Svěřené věci a dále případné závady v pracovních podmínkách, které mu brání v plnění této dohody.

6. Tato Dohoda zaniká skončením pracovního poměru nebo písemnou dohodou Smluvních stran nebo písemným odstoupením ze strany zaměstnance z důvodu, že mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany Svěřené věci proti ztrátě. V případě zániku této Dohody je zaměstnanec povinen zaměstnavateli bezodkladně vrátit Svěřenou věc.

7. Vzájemná práva a povinnosti Smluvních stran v této Dohodě výslovně neupravená se řídí příslušnými právními předpisy, zejména zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Tato Dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž po jednom stejnopisu obdrží každá ze smluvních stran. Tuto Dohodu lze měnit pouze formou písemných, vzestupně číslovaných dodatků podepsaných oběma smluvními stranami.

8. Smluvní strany, shodně prohlašují, že jsou způsobilé k tomuto právnímu jednání, že si Dohodu před jejím podpisem přečetly, rozumí jí a s jejím obsahem souhlasí, a že ji uzavírají svobodně a vážně. Na důkaz výše uvedeného připojují své vlastnoruční podpisy.

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

.....  
**zaměstnavatel**

.....  
**zaměstnanec**

**C Počet pravomocných rozhodnutí soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů u Okresních a Krajských soudů ČR**

Rok 2016

Náhrada škody a odpovědnost v pracovních vztazích	Pha	StČ	JČ	ZČ	SČ	VČ	JM	SM	ČR
Odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP)	59	29	21	20	62	37	59	73	360
Odpovědnost zaměstnance za škodu za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 ZP)	1	2	0	1	3	4	0	0	11
Odpovědnost zaměstnance za škodu za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 až § 254 ZP)	25	32	28	30	38	19	24	42	248
Odpovědnost zaměstnance za škodu za ztrátu svěřených věcí (§ 255 až 256 ZP)	3	0	3	5	5	2	6	15	39
Ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	8	13	2	8	12	11	21	24	99
Rozsah (výše) náhrady škody z odpovědnosti zaměstnance	0	3	1	0	1	2	1	2	10

Rok 2017

Náhrada škody a odpovědnost v pracovních vztazích	Pha	StČ	JČ	ZČ	SČ	VČ	JM	SM	ČR
Odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP)	42	25	23	37	42	27	60	61	317
Odpovědnost zaměstnance za škodu za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 ZP)	2	2	1	0	4	0	2	1	12
Odpovědnost zaměstnance za škodu za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 až § 254 ZP)	23	35	9	11	27	20	37	26	188
Odpovědnost zaměstnance za škodu za ztrátu svěřených věcí (§ 255 až 256 ZP)	4	1	0	1	3	0	3	3	15
Ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	6	12	5	10	10	8	15	8	74
Rozsah (výše) náhrady škody z odpovědnosti zaměstnance	0	1	0	2	0	0	2	4	9

## D Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhů sporů u Okresních a Krajských soudů ČR

Rok 2016

Náhrada škody a odpovědnost v pracovních vztazích	<1 M	1-2M	2-3M	3-4M	4-5M	5-6M	6-12M	1-2R	>2R
Odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP)	7	25	18	25	32	16	102	57	78
Odpovědnost zaměstnance za škodu za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 ZP)	0	0	1	3	0	1	0	2	4
Odpovědnost zaměstnance za škodu za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 až § 254 ZP)	7	22	18	16	18	17	77	37	36
Odpovědnost zaměstnance za škodu za ztrátu svěřených věcí (§ 255 až 256 ZP)	7	22	18	16	18	17	77	37	36
Ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	0	3	5	5	2	2	9	4	9
Rozsah (výše) náhrady škody z odpovědnosti zaměstnance	0	1	1	0	1	1	2	3	1

Rok 2017

Náhrada škody a odpovědnost v pracovních vztazích	<1 M	1-2M	2-3M	3-4M	4-5M	5-6M	6-12M	1-2R	>2R
Odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 250 ZP)	8	36	21	18	20	32	97	44	41
Odpovědnost zaměstnance za škodu za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 ZP)	0	1	0	2	0	1	4	1	3
Odpovědnost zaměstnance za škodu za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 až § 254 ZP)	6	36	11	12	12	11	46	26	28
Odpovědnost zaměstnance za škodu za ztrátu svěřených věcí (§ 255 až 256 ZP)	0	0	0	3	0	1	6	1	4
Ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	0	0	0	3	0	1	6	1	4
Rozsah (výše) náhrady škody z odpovědnosti zaměstnance	0	0	2	0	1	0	3	3	0

## **Abstrakt**

Název diplomové práce: Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Tématem dané práce je odpovědnost zaměstnance za škodu. Práce nabízí především ucelený pohled na současnou právní úpravu dané oblasti pracovního práva. Hlavním cílem práce je analyzovat současnou pracovněprávní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobí zaměstnavateli, kdy za tímto účelem jsou rozebrány jednotlivé typy odpovědností, které Zákoník práce rozlišuje. Detailně se u každého typu odpovědnosti práce zabývá především konkrétními podmínkami, které musejí být splněny, aby byla založena odpovědnost zaměstnance za škodu, kdy není opomenuto případné možnosti zaměstnance se liberovat. Práce je rovněž zaměřena na hlavní rozdíly, kterými se od sebe jednotlivé typy odpovědností navzájem odlišují. Velká pozornost je v práci věnována rovněž provázanosti pracovního práva s ostatními právními odvětvími, zejména pak s právem občanským, se kterým má vztah nejbližší, kdy pochopení tohoto vzájemného vztahu je velmi podstatné pro pochopení celé dané problematiky.

Práce není koncipována pouze jako teoretická, ale je zahrnut i praktický pohled na dané téma, které se prolíná zejména s rozhodovací praxí soudů, která tak poskytuje odpovědi na některé nejasnosti vzniklé při výkladu právních norem zakotvených především v Zákoníku práce.

V neposlední řadě práce nabízí úvahy o vhodnosti a dostatečnosti současné právní úpravy dané problematiky a úvahy o možném dalším směřování odpovědnosti zaměstnance za škodu.

## **Abstract**

Thesis title: The responsibility of an employee for damage

The subject of the thesis is the responsibility of an employee for damage. The thesis offers in the first place a comprehensive summary of the current legislation of the topic. The main purpose of the thesis is to summarize the legislation of the labor-law and of the employee's responsibility for any damage done to the employer where for this purpose there are analyzed particular sorts of the responsibility distinguished by the Labor Code. In details there are described first of all specific conditions that must be fulfilled to claim the responsibility on the employee for the damage, the possibility of the employee to disclaim it is not neglected either. The thesis focuses on the main differences that distinguish the particular sorts of the responsibility from each other. An attention is given to the links between labor law and other legal codes, especially the civil one where the connection is the closest whereas the understanding of this mutual relation is very essential to understand the stated topic.

The thesis is not formulated as only theoretical however there is a practical view of the topic included which is mingled mostly by decision-making practice of courts which generates some answers to unclear explanation of the legislations, stipulated mainly in the Labor Code.

Last (but) not least the thesis offers reflections on appropriateness and sufficiency of the current legislation of the issue and some outline of possible direction of the employee's responsibility for done damage.

## **Klíčová slova**

Pracovní právo

Zákoník práce

Občanský zákoník

Odpovědnost

Škoda

Příčinná souvislost

Zavinění

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Náhrada škody

## **Keywords**

Labor law

Labor Code

Civil Code

Responsibility

Damage

Casual link

Culpability

Employee

Employer

Compensation for damage