

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Jméno konzultanta: Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.
Jméno zpracovatele: Mgr. Jan Brož

Únor 2006

Rád bych tímto způsobem poděkoval panu Prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za odbornou pomoc při zpracování této rigorózní práce.

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Jan Brůž

Obsah

	Str
1 Úvod.....	1
2 Cíle rigorózní práce a její obsah.....	2
3 Právní odpovědnost obecně.....	4
3.1 Pojem právní odpovědnosti.....	4
3.2 Definice právní odpovědnosti.....	7
3.3 Odpovědnostní právní vztah.....	7
3.4 Odpovědnost a donucení.....	8
3.5 Odpovědnost a porušení povinnosti.....	9
3.6 Vztah odpovědnosti a sankce.....	11
3.7 Druhy právních následků porušení povinnosti.....	15
4 Právní odpovědnost v pracovním právu a druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	17
4.1 Obecně o pracovněprávní odpovědnosti.....	17
4.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti.....	20
5 Odpovědnost za škodu a její funkce v pracovním právu.....	23
5.1 Obecně o odpovědnosti za škodu v pracovním právu.....	23
5.2 Funkce odpovědností za škodu v pracovním právu.....	24
6 Předcházení škodám, prevenční povinnosti zaměstnavatele a prevenční povinnosti zaměstnance.....	26
6.1 Předcházení škodám.....	26
6.2 Prevenční povinnosti zaměstnavatele (§ 170 zákoníku práce).....	27
6.3 Prevenční povinnosti zaměstnance (§ 171 zákoníku práce).....	29
7 Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	33
7.1 Obecně o odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	33
7.2 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.....	34
7.2.1 Porušení pracovních povinností zaměstnancem.....	35
7.2.2 Zavinění zaměstnance ve vztahu k porušení pracovní povinnosti.....	39
7.2.3 Vznik škody.....	40
7.2.4 Příčinná souvislost mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikem škody.....	41
7.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	45
7.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.....	47
7.4.1 Dohoda o hmotné odpovědnosti.....	48
7.4.2 Předmět dohody o hmotné odpovědnosti.....	55
7.4.3 Inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování.....	57
7.4.4 Schodek na svěřených hodnotách.....	59
7.4.5 Částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti.....	62
7.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.....	65
7.6 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance.....	67
7.6.1 Odpovědnost osob stížených duševní poruchou, nepříčetnost vlastní vinou a úmyslné jednání proti dobrým mravům (§ 178a zákoníku práce).....	67

7.6.2	Vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou při odvracení hrozící škody nebo z důvodu hospodářského rizika (§ 178b zákoníku práce).....	69
7.6.3	Rozsah náhrady škody (§ 179 zákoníku práce).....	71
7.6.4	Určení výše škody – obecná cena věci (§ 180 zákoníku práce).....	74
7.6.5	Nelimitovaná výše náhrady škody při odpovědnosti za schodek nebo za ztrátu svěřených předmětů (§ 181 zákoníku práce).....	75
7.6.6	Podíly náhrady škody společně hmotně odpovědných zaměstnanců (§ 182 zákoníku práce).....	75
7.6.7	Zmírňovací právo soudu (§ 183 zákoníku práce).....	77
7.6.8	Náhrada škody při vyrobění zmetku (§ 184 zákoníku práce).....	79
7.6.9	Určování, projednávání a uplatňování náhrady škody zaměstnavatelem (§ 185 zákoníku práce) a promlčení nároku na náhradu škody.....	80
7.7	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 234 odst. 1 zákoníku práce).....	84
7.8	Odpovědnost za škodu a zákon o kolektivním vyjednávání (§ 23 a § 30 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání).....	85
7.9	Zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	86
7.9.1	Dohoda o srážkách ze mzdy.....	87
7.9.2	Ručení.....	88
7.9.3	Zástavní právo.....	89
8	Závěr.....	92

Seznam literatury

Seznam použitých zkratek

- R** Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším Soudem ČR a Nejvyšším soudem SR (v době do 31. 12. 1992) a Nejvyšším soudem České republiky (od 1. 1. 1993)
- S III** Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1980
- S IV** Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ČSR a SSR 1970-1983). Vydal Nejvyšší soud ČSSR, SEVT Praha 1986

Část I

Úvod

Úprava odpovědnosti, prevence a náhrady škody tvoří jednu z nejdůležitějších částí nejen práva pracovního, ale také například práva občanského, obchodního či práva správního. Jedná se tedy jak o odvětví, která řadíme spíše mezi soukromoprávní (právo občanské, obchodní, ale i právo pracovní), tak o odvětví veřejnoprávní (právo správní). Jsem si pochopitelně vědom relativnosti členění práva na právo soukromé a veřejné, ale přes veškerou kritiku tohoto právního dualismu, nebylo dělení na právo veřejné a soukromé dosud popřeno a vyvráceno. Na druhou stranu však kritika tohoto dělení spolu se současným pojetím práva měla vliv na to, že hranice mezi právem veřejným a soukromým se dnes neposuzuje příliš ostře, rozdíly mezi oběma oblastmi práva se neabsolutizují.¹ Zároveň se hranice mezi oběma základními oblastmi práva všelijak posunují a stávají se více „propustnými“.

Tento závěr, tedy závěr o významu odpovědnosti, prevence a náhrady škody ve výše uvedených právních odvětvích, vyplývá z významu, který přikládá odpovědnosti, prevenci a náhradě škody každodenní praxe. Lépe tuto skutečnost pochopíme, když si uvědomíme vztah mezi obsahem právní normy a skutečností. Právní norma je vydávána, aby určité vztahy ve společnosti regulovala a vyjadřuje vůli zákonodárce. Je pochopitelně možný nesoulad mezi skutečností a obsahem právní normy, tedy tím, co je a tím, co má být. Aby se ona vůle zákonodárce (tedy to, co má být) prosadila, stanoví právní norma, která je závazná, množinu právně dovolených chování, stanoví je jako povinná. V případě, že nebude právní norma dodržena, je tu stanoven nepříznivý následek (sankce). A tím se vlastně dostáváme také k právní odpovědnosti, kterou můžeme vymezit jako povinnost nést následky za porušení povinností, stanovených právními normami.

¹ Srov. Nález Ústavního soudu 147/98, sv. 12.

Část 2

Cíle rigorózní práce a její obsah

Cílem této rigorózní práce, jak již vyplývá z jejího zadání, je podat přehled o právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu podle platné právní úpravy v České republice. V části třetí a čtvrté se budu věnovat obecně pojmu právní odpovědnosti, respektive pojmu odpovědnosti v pracovním právu, kde bych se pokusil vysvětlit pojem odpovědnosti, jeho obsah a jeho současné chápání. Považuji za nezbytné věnovat této otázce prostor, neboť skutečnost, co pod pojmem odpovědnosti vůbec chápat a co všechno pod tento pojem zařazovat, má rozhodující význam pro teorii i praxi. Je zároveň určující i pro klasifikaci jednotlivých druhů odpovědnosti v pracovním právu. Zde bych rád upozornil, že ačkoli je problematika odpovědnosti jednou z nejaktuálnějších otázek teorie, legislativy, ale nepochybně i aplikace práva, tak (možná snad právě proto) je to také oblast, kde se střetávají různé, často odlišné názory, a to především na půdě občanského práva, kde se této problematice věnovala asi největší pozornost. V současné době však můžeme říci, že se chápání právní odpovědnosti již svým způsobem ustálilo a řada autorů se na mnohém shodne. Přesto bych rád ve stručnosti dal prostor i některým autorům a jejich názorům, které nakonec nenašly v právní vědě většího počtu zastánců.

Samotné těžiště rigorózní práce bude spočívat ve vymezení pojmu odpovědnosti zaměstnance za škodu a v rozboru platné právní úpravy. Tato část rigorózní práce bude rozdělena do jednotlivých kapitol. V každé kapitole budu věnovat pozornost vždy danému druhu odpovědnosti zaměstnance za škodu a v jedné z posledních kapitol této části se budu zabývat společnými ustanoveními o odpovědnosti zaměstnance. Stranou pozornosti nezůstane ani odpovědnost za škodu vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odpovědnost za škodu podle zákona o kolektivním vyjednávání a zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Snahou bude také srovnat právní úpravu odpovědnosti za škodu v oblasti pracovního práva s právní úpravou odpovědnosti za škodu obsaženou v občanskoprávních předpisech. Tato část však nebude vymezena jako samostatná část, ale toto srovnání se bude prolínat celou rigorózní prací. Jinými slovy řečeno, pokud například budu hovořit o rozsahu náhrady škody podle § 179 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví: *„Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením*

povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek.“, pak bych zmínil odlišnost, popřípadě podobnost, kterou můžeme nalézt v občanskoprávních předpisech.

Na závěr se pokusím o určitý kritický rozbor platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovním právu České republiky a učiním i určitá doporučení de lege ferenda. Stranou pozornosti samozřejmě nemůže zůstat ani nový připravovaný zákoník práce. Zde se pokusím alespoň v hrubých rysech nastínit základní prvky navrhované právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Část 3

Právní odpovědnost obecně

3.1 Pojem právní odpovědnosti

Problematika odpovědnosti je jednou z neaktuálnějších otázek teorie, legislativy i aplikace práva. Zároveň však problematika odpovědnosti patří k nejsložitějším otázkám v právní vědě a názory na ni a na řadu dílčích otázek s ní související se různí. Právní odpovědnost je jenom jedním druhem odpovědnosti, dále můžeme rozlišovat zejména odpovědnost morální a politickou. Platí přitom, že za porušení právní povinnosti může podle okolností nastoupit vedle sebe odpovědnost právní, morální a politická. Vyplývá to ze samotné povahy právní povinnosti, která může být zároveň povinností morální či politickou. Naopak to ovšem platit nemůže. Z porušení pouhé povinnosti morální či politické může nastat pouze odpovědnost morální a politická. Odpovědnost má přirozeně mnoho úrovní a dokonce sama právní odpovědnost je problematikou ne toliko právní, nýbrž zároveň problematikou etickou, filozofickou, sociologickou a mnohdy i ekonomickou. Právní úprava odpovědnosti vychází z jistých filozoficko-etických představ o tom, jak je člověk odpovědný za svoje jednání, za svoje činy před ostatními lidmi, společností, sám před sebou a svým svědomím.² Právní věda se pak zabývá především právními aspekty této problematiky. Jinými slovy řečeno se zabývá tím, jak je v soudobé právní kultuře právní odpovědnost utvořena a pozitivně právně v normativních aktech upravena.

Při vymezení pojmu odpovědnosti se v právní teorii objevilo několik názorů. Tady bych rád poznamenal, že vzhledem k tomu, že diskuse o této problematice se vedla především na půdě občanského práva, budu v této části rigorózní práce často používat pojem občanskoprávní odpovědnost.

Hlavní názory lze shrnout asi následovně:

a) odpovědnost je hrozba sankcí, vzniká zároveň s povinností primární a trvá latentně až do porušení této právní povinnosti, kdy se aktivizuje a působí právní následky.³ Tato koncepce je spojena s V. Knappem a někdy bývá označována jako koncepce právní odpovědnosti aktivní (perspektivní, pozitivní), neboť vychází z výše uvedené myšlenky, že právní odpovědnost vzniká již se vznikem primární povinnosti. Takovéto pojetí je běžné zejména u etické

² Srov. J. Boguszak a J. Čapek: *Teorie práva*. Codex, Praha, 1997, str. 141 a násl.

³ Srov. V. Knapp: *Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu*. Stát a právo I. Nakladatelství ČSAV, Praha, 1956, str. 66 a násl.

odpovědnosti, zdůrazňuje se zde preventivní, výchovný aspekt. Nutno podotknout, že tato koncepce však nenašla v právní vědě většího počtu zastánců a to ani na půdě pracovního práva. Pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí znamená ve svých důsledcích směšování dvou pojmů – povinnost a odpovědnost. Zatímco hrozba sankcí je pojmově spjata s povinností, tak odpovědnost znamená již realizaci sankce.⁴

b) odpovědnost (sekundární povinnost) je totožná se sankcí, tj. s určitou újmou, která nastupuje za porušení povinnosti, protože dříve se neprojeví a nepůsobí právní následky. Odpovědnost nevzniká současně s primární povinností, ale vzniká samostatně jako obsah nového, odpovědnostního právního vztahu, který je teprve reakcí na porušení nebo ohrožení původního primárního právního vztahu. Tato koncepce bývá někdy označována jako koncepce právní odpovědnosti pasivní (retrospektivní, negativní), neboť naopak vychází z myšlenky, že právní odpovědnost vzniká až v důsledku porušení primární právní povinnosti. Za nejvýznačnějšího představitele této koncepce je považován Š. Luby, který odmítá chápat odpovědnost jako hrozbu sankcí a nesouhlasí tedy s názorem V. Knappa. Š. Luby k tomu uvádí, že v takovém případě by totiž odpovědnost přestala být tím, za co se všeobecně i při různosti názorů na její podstatu pokládá a čím je v trestním právu, tj. následkem porušení právního vztahu a v důsledku toho by ztratila všechnu represivní, reparační i satisfakční povahu a funkci a zůstala by jí jen povaha a funkce prevence. Dále pak uvádí, že nevidí žádného důvodu, zatěžovat odpovědností toho, kdo řádně splnil svůj závazek, a okolnost, že ten, kdo řádně splnil, vůbec nikdy neodpovídá, je samozřejmá.⁵ Jinak řečeno, dodržují-li občané povinnosti uložené jim právem, není žádného důvodu, aby byli zatěžováni právní odpovědností (byť třeba jen abstraktní). Obdobně J. Švestka uvádí: „*Připustit existenci občanskoprávní odpovědnosti již v tomto stadiu (tedy před porušením právní povinnosti – pozn. autora) by mělo za následek, že odpovědnost by funkčně splynula s původní právní povinností, neboť mezi ní a původní právní povinností by neexistoval žádný odlišující, specifikující znak. Jelikož však oprávněný vyvozuje v tomto stadiu veškeré své právní nároky vůči zavázanému z existence jeho právní povinnosti, nemá tu konstatovaná odpovědnost žádnou právní relevanci. Pokud se založení odpovědnosti již v tomto stadiu odůvodňuje preventivně výchovným působením právních norem, lze soudit, že v tomto směru na řádné plnění povinností občany působí z výchovného hlediska dostatečnou měrou již samo vědomí, že jsou určité povinnosti zavázáni plnit, a že teprve v případě jejich nesplnění je postihnou*

⁴ Srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica č. 3-4, 1982, str. 218.

⁵ Srov. Š. Luby: Prevencia a zodpovednosť v občanskom práve I. Vydavateľstvo SAV, Bratislava, 1958, str. 33 a násl.

*nepříznivé následky předpokládané sankční částí právní normy.*⁶ Do té doby, než dojde k porušení právní povinnosti, nemá založení (existence) právní odpovědnosti funkci opodstatnění, neboli není prostě potřebná. Právní odpovědnost se nemůže v tomto stadiu ještě se svou reparační, resp. satisfakční funkcí uplatnit, neboť není zatím třeba nic obnovovat (reparovat), ani poskytovat nějaké zadostiučinění. V tomto časovém období, kdy sice existuje právní povinnost, již je zavázaný subjekt povinen splnit, kdy však zatím ještě nedošlo k jejímu porušení a tím i k porušení (ohrožení) chráněného právního vztahu, třeba mít za to, že právní odpovědnost pro případ jejího porušení hrozí. To znamená, že tu existuje pouze možnost vzniku právní odpovědnosti, neboli právní odpovědnost existuje v této fázi pouze v latentní formě. Má-li se tato možnost přeměnit ve skutečnost, je zapotřebí existence určité další právní skutečnosti. Touto skutečností je pak porušení právní povinnosti neboli protiprávní úkon (k porušení právní povinnosti viz dále). V této práci budu dále vycházet právě z této koncepce, tedy z koncepce, že odpovědnost je sankce za porušení povinnosti a nikoli hrozba sankcí.

c) odpovědnost je totožná s odpovědností za škodu, neboť „někdo je odpovědný vždy, je-li povinen nahradit nějakou škodu“. To však dle mého názoru není tak úplně pravda, neboť je sice nepochybné, že odpovědnost za škodu je pravděpodobně nejčetnějším a nejdůležitějším druhem odpovědnosti (a to nejen v pracovním právu), ale samozřejmě nikoli jediným. Vedle toho existuje třeba odpovědnost za prodlení, odpovědnost za vadné plnění atd. J. Švestka k tomu správně dodává: *„I občanskoprávní odpovědnost existuje v různých jednotlivých, konkrétních formách. Nelze ji proto ztotožňovat pouze s jednou z jejich forem (např. s povinností nahradit škodu). Některé formy občanskoprávní odpovědnosti mohou vzniknout i tehdy, nemá-li porušení právní povinnosti za následek škodu, jestliže však došlo jinak k porušení – ohrožení chráněného právního vztahu (např. prodlení dlužníka, kterým nebyla způsobena škoda věřiteli, které je však přesto postiženo odpovědností ve formě povinnosti zaplatit úroky resp. poplatek z prodlení), neboli zcela obecně řečeno, došlo-li k újmě. Žádná z konkrétních forem občanskoprávní odpovědnosti nemůže sama o sobě vyčerpávat celý obsah tohoto pojmu, nýbrž, že vždy tvoří pouze dílčí část jeho obsahu.“*⁷

d) odpovědnost je míra rozšíření povinností odpovědného subjektu v důsledku porušení povinnosti (primární). Z toho také vyplývá, že případy, kdy sekundární povinnost je totožná s povinností primární (tzv. perpetuace primární povinnosti), se většinou nepovažují za odpovědnost.

⁶ Srov. J. Švestka: Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku. Academia, Praha, 1966, str. 43-44.

⁷ Srov. J. Švestka: Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku. Academia, Praha, 1966, str. 40.

V této souvislosti bych rád upozornil ještě na jeden názor, který je spojen s M. Kalenskou. Tento názor představuje vlastně jakýsi kompromis mezi dvěma výše uvedenými názory [bod a) a b)]. Podle M. Kalenské má odpovědnost dvě fáze. Totiž první fázi, která nastává během primární povinnosti, kdy působí preventivně ochranně potencionální sankce za její porušení a druhou fázi, která nastupuje při nesplnění primární povinnosti a projeví se zpravidla vznikem sankční povinnosti (uložením sankce) nebo sankčního vztahu.⁸ Ani s tímto se však nedá zcela souhlasit. Tady je třeba si uvědomit, že vznikem odpovědnosti současně vzniká nový právní vztah, který bývá označován jako odpovědnostní (viz dále). Jenže v případě té první fáze, jde v podstatě o to, že v případě porušení primární povinnosti dojde ke vzniku odpovědnosti, v žádném případě však nejde o odpovědnostní vztah, neboť tato fáze nepochybně existuje zcela mimo právní vztah, jenž vznikne až teprve v okamžiku, kdy dojde k porušení primární povinnosti. Za odpovědnost v pravém slova smyslu se tedy považuje pouze ona druhá fáze, která nastává až po porušení primární povinnosti.

3.2 Definice právní odpovědnosti

Pokud bychom se pokusili definovat odpovědnost, pak můžeme například uvést, že právní odpovědnost je následný (sekundární) nepříznivý právní následek, který vznikl porušením původní (primární) právní povinnosti neboli protiprávním úkonem a který je předvídan v sankční složce příslušné právní normy.⁹ Toto je jen jedna z možných definic právní odpovědnosti. Pro úplnost můžeme zmínit i některé další. Tak například podle jiné definice se právní odpovědností rozumí povinnost strpět za porušení povinnosti následky stanovené právními normami, v rámci odpovědnostního právního poměru.¹⁰ Konečně můžeme právní odpovědností chápat uplatnění nepříznivých právních následků, stanovených právní normou, vůči tomu, kdo porušil právní povinnost.¹¹ Pochopitelně bychom mohli nalézt ještě celou řadu dalších definic, ale pro naše účely nám toto postačuje.

3.3 Odpovědnostní právní vztah

Z toho, co zatím bylo řečeno o právní odpovědnosti, vyplývá, že právní odpovědnost je zpravidla spojena se vznikem nové (sekundární) povinnosti, a to v důsledku zaviněného porušení povinnosti původní. Tuto novou sekundární povinnost, která postihuje rušitele

⁸ Srov. M. Kalenská a kol.: Československé pracovní právo. Panorama, Praha, 1980, str. 280-281.

⁹ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPi Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 41.

¹⁰ Srov. J. Boguszak a J. Čapek: Teorie práva. Codex, Praha, 1997, str. 146.

¹¹ Srov. J. Harvánek a kol. autorů: Teorie práva. Vydala Masarykova universita v Brně, Brno, 1998, str. 234.

původní (primární) právní povinnosti, lze označit jako odpovědnostní povinnost, resp. vzhledem k tomu, že je předvídána sankční složkou příslušné právní normy, též jako sankční povinnost. Odpovědnostní povinnost směřuje jednak k dání něčeho (což je převažující), dále k jednání, k opomenutí nebo snášení něčeho povinným subjektem. Této nové odpovědnostní (sankční) povinnosti koresponduje nové právo oprávněného. Přitom tato nová odpovědnostní povinnost tvoří spolu s novým právem oprávněného obsah odpovědnostního právního vztahu. Mezi odpovědnost a právní vztah není ovšem možné položit rovnítko. Odpovědnost je zvláštním druhem povinnosti. To znamená, že odpovědnost je pouze obsahem odpovědnostního vztahu. Můžeme tedy shrnout, že jestliže dojde při porušení primární povinnosti ke vzniku nové sekundární odpovědnostní povinnosti, je tato vždy odlišná od primární povinnosti a zakládá specifický právní vztah, tj. odpovědnostní vztah.¹²

3.4 Odpovědnost a donucení

Pro právní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním donucením. Jde o splnění právní povinnosti pod nátlakem popř. hrozbou státního donucení. Při donucení jde buď o realizaci sankcí (tzv. donucení přímé), nebo o nucené splnění právní normy (tzv. donucení nepřímé). Pokud by se státní donucení nemohlo použít ke splnění porušené povinnosti, resp. splnění nové odpovědnostní povinnosti vzniklé v důsledku porušení primární povinnosti, nebylo by možno mluvit o odpovědnosti v právním slova smyslu. V takovém případě by mohlo jít například o morální odpovědnost.¹³ Na druhou stranu však použití státního donucení není předpokladem odpovědnosti, ale uplatní se tehdy, pokud subjekt nesplní svoji odpovědnostní povinnost dobrovolně. Za odpovědnost tak považují i případ, kdy je plněno pod hrozbou státního donucení dobrovolně. Jestliže jsme totiž odpovědnost vymezili na začátku jako sankci za porušení povinnosti, pak pokud subjekt nesplní svoji primární povinnost a dojde ke vzniku sekundární povinnosti a tento odpovědný subjekt splní svoji odpovědnostní povinnost dobrovolně, pak nepochybně jde o odpovědnost

Odlišná situace ovšem nastává v těch případech, kdy vztah, který byl porušen, nebyl vybaven potencionální odpovědností, tzn. neexistovala ani hrozba sankcí za porušení tohoto vztahu a tím méně je tedy možno při jeho porušení sankce použít (resp. byl sice vybaven potencionální odpovědností, ale došlo k promlčení nároku). Tyto případy, kdy subjektivní právo není vůbec spojeno s nárokem, anebo kdy není spojeno s nárokem proto, že nárok

¹² Srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica č. 3-4, 1982, str. 224.

¹³ Srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica č. 3-4, 1982, str. 220.

zanikl promlčením, se nazývají naturálními právy (pohledávkami), resp. z hlediska dlužníka naturálními závazky (obligationes naturales). Naturální pohledávky jsou tedy takové pohledávky, u nichž je sice věřitel oprávněn požadovat od dlužníka splnění, avšak svou pohledávku nemůže s úspěchem vymáhat soudně neboli nemůže ji s úspěchem procesně u soudu vynutit.¹⁴ Naturálními pohledávkami jsou jednak pohledávky, které nejsou s úspěchem soudně vynutitelné (vymahatelné) od samého počátku jejich vzniku (klasicky výhry ze hry či sázky uzavřené mezi fyzickými osobami a pohledávky vzniklé z poskytnuté půjčky do hry či sázky, s výjimkou případu, jde-li o výherní podnik, který provozuje stát, či který byl úředně povolen) a jednak promlčené pohledávky, které nás zajímají z hlediska pracovního práva mnohem více (§ 261 a násl. zákoníku práce) – tyto pohledávky nevznikají jako naturální od samého počátku, nýbrž se naturálními stanou až poté, co promlčení nastalo a dlužník u soudu vznesl námitku promlčení. Jestliže tedy dojde k promlčení nároku, pak zde již není dána odpovědnostní povinnost, resp. zaniká odpovědnostní vztah. Ovšem pouze za předpokladu, jak shora uvedeno, že povinný subjekt vznesl u soudu námitku promlčení.

3.5 Odpovědnost a porušení povinnosti

Z dosud řečeného vyplývá, že jde-li o odpovědnost v právním smyslu je jejím předpokladem vždy porušení právní povinnosti. Tento závěr však neplatí úplně doslova. Sporu není o tom, že o odpovědnosti lze hovořit i v případech, kdy jejím předpokladem není zavinění. V této souvislosti pak hovoříme o objektivní odpovědnosti a můžeme se s ní setkat jak v právu občanském, tak v právu pracovním. V právní teorii však dosud přetrvává názorová odlišnost, zda o právní odpovědnost jde i v těch případech, kde příslušná právní norma spojuje povinnost nahradit způsobenou škodu jen s určitou zákonem kvalifikovanou událostí, aniž by zároveň vyžadovala porušení původní (primární) právní povinnosti. I v těchto případech vznikne škoda často v důsledku porušení právní povinnosti, ale nemusí tomu tak být vždy (např. škoda může být způsobena působením přírodních sil apod.). Existence a zjištění zaviněného protiprávního úkonu se v těchto případech nevyžaduje.

Ve své podstatě zde můžeme rozlišit dvě názorové skupiny. Jedna část právní teorie považuje za nezbytný (esenciální) základ právní odpovědnosti existenci protiprávního úkonu a má tedy za to, že v těch případech, kde se protiprávního úkonu nedostává, nejde stricto sensu vůbec o odpovědnost. Tak například M. Bělina uvádí: „Z teoretického hlediska, vyjdeme-li ze závěrů, které byly učiněny v předchozích částech, je zřejmé, že odpovědnost není

¹⁴ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 76.

*dána v případě, kdy se nevyžaduje porušení povinnosti. Pojmově je nelogické, aby subjekt odpovídal za škodu, která byla způsobena škodnou událostí. Ve skutečnosti to vede ke znevažování pojmu odpovědnosti a k zeslabování působení odpovědnosti v právním řádu. Z tohoto hlediska tedy v těchto případech jde pouze o povinnost nahradit škodu způsobenou událostí, ale nejedná se o zvláštní kvalifikovaný druh povinnosti o odpovědnostní povinnosti, tj. o odpovědnost. Případně je možno v těchto případech mluvit o kvaziodpovědnosti.*¹⁵

Jiná část právní teorie naopak dovozuje, že právě v majetkoprávní oblasti nabývají v moderní, technologické a informativní společnosti vedle porušení právní povinnosti (protiprávního úkonu) jako právního důvodu vzniku právní odpovědnosti stále více na významu i případy, kdy právní důvod vzniku právní odpovědnosti tvoří již samotná škodní událost, kterou zákon pro jednotlivé případy konkrétně kvalifikuje. Tato část právní teorie přitom mj. poukazuje i na platnou právní úpravu, podle níž jsou pod jednou rubrikou odpovědnosti za škodu některé případy odpovědnosti za škodu spojovány již se samotnou zákonem určitým způsobem kvalifikovanou škodní událostí jako dostatečným právním důvodem, aniž by se vyžadovala i současná existence zaviněného protiprávního úkonu. Tak pokud se podíváme na právní úpravu v oblasti pracovního práva, tak i zákoník práce používá povinnost nahradit škodu bez ohledu na porušení právní povinnosti a to tam, kde škoda byla způsobena zaměstnanci. Kromě obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (§ 187 zákoníku práce), ve všech ostatních případech, kdy zaměstnavateli vzniká povinnost nahradit zaměstnanci škodu, zákoník práce nevyžaduje porušení právní povinnosti (jde o případy zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu), a přesto i v těchto případech používá zákoník práce pojmu odpovědnost. Obdobně bychom to mohli nalézt například i v občanském zákoníku. V neposlední řadě se argumentuje i tím, že u obou skupin případů vzniká povinnost, resp. závazek k náhradě škody, aniž by mezi nimi byly v současném zákonodárství stanoveny nějaké rozdíly (např. co do rozsahu či způsobu náhrady škody, co do promlčení nároků na náhradu škody apod.).¹⁶

Pokud bych to měl nějak shrnout, tak z čistě teoretického hlediska bychom nejspíše museli souhlasit s výše citovaným názorem M. Běliny, ale právě s ohledem na to, že současná právní úprava (včetně zákoníku práce, jak bylo naznačeno výše) tyto případy běžně jako odpovědnost označuje, budu nadále vycházet z toho, že se jedná o odpovědnost.

¹⁵ Srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica č. 3-4, 1982, str. 228.

¹⁶ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASP! Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 43.

V případech, kdy je odpovědnost za škodu založena bez ohledu na zjišťování protiprávnosti či dokonce zavinění příslušného odpovědného subjektu, pak někteří autoři ve snaze teoreticky odlišit tyto případy od případů „vlastní – skutečné“ odpovědnosti za škodu, kde se existence protiprávního a zpravidla i zaviněného způsobení škody vyžaduje, navrhují hovořit o mimoodpovědnostní povinnosti nahradit škodu či jen o pouhé povinnosti k náhradě škody.

Odpovědnost zpravidla předpokládá porušení povinnosti odpovědným subjektem. Za odpovědnost je však třeba považovat i ty případy, kdy odpovědný subjekt odpovídá za porušení povinnosti někoho jiného. Tak klasicky podle § 187 odst. 1 zákoníku práce odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci i za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností kterýmkoli dalším subjektem, tj. třetí osobou.

3.6 Vztah odpovědnosti a sankce

Jednou z důležitých, ale zároveň také velmi složitých otázek pojmu odpovědnosti je vzájemný vztah odpovědnosti a sankce. O tom, že převažující většina autorů považuje odpovědnost za sankci a nikoli za hrozbu sankcí, již bylo pojednáno. Právní teorie však není jednotná v tom, zda sankce je pojem širší než odpovědnost a odpovědnost je tedy pouze jedním z druhů sankcí nebo tomu tak není a mezi odpovědnost a sankci tak můžeme dát rovnítko.

Můžeme rozlišovat dvě základní koncepce. Podle některých autorů je sankce širší pojem než odpovědnost a odpovědnost je tedy podmnožinou pojmu sankce. Jinak řečeno odpovědnost je pouze jedním z druhů sankcí. Představitelem této koncepce je M. Knappová, která v díle „Povinnost a odpovědnost v občanském právu“ zkoumá pojem civilní sankce a poté přistupuje k vymezení pojmu občanskoprávní odpovědnosti. Autorka považuje za občanskoprávní sankci případy, kdy v důsledku porušení právní povinnosti nastává:

- změna primární povinnosti co do její dospělosti
- vznik nové (sekundární) povinnosti
- přechod nahodilé zkázy, ztráty a poškození věci
- neplatnost právního úkonu
- ztráta práva, resp. skutečnost, že právo, které by jinak vzniklo, nevznikne

Autorka si klade otázku, zda občanskoprávní odpovědnost je univerzálně stejná či dokonce totožná s občanskoprávní sankcí a na základě velice podrobné analýzy dochází k závěru, že tomu tak není. Úvahy o vztahu odpovědnosti a sankce v občanském právu M. Knappová

zakládá na zjištění, že subjektivní povinnost může být pouze obsahem relativního právního vztahu. Občanskoprávní odpovědnost je dána jen tehdy, pokud sankční povinnosti odpovídá subjektivní právo poškozeného, které pak dohromady tvoří zvláštní odpovědnostní vztah. Neodpovídá-li sankční povinnosti určité oprávnění druhého subjektu, jde o sankci, nikoliv však o odpovědnost. Nemůže to však být povinnost vůči nikomu nebo povinnost k sobě samému. Z výše uvedených případů občanskoprávních sankcí má charakter občanskoprávní odpovědnosti pouze jediný, byť nejčastější případ, totiž vznik nové, sekundární povinnosti. Naproti tomu ostatní případy civilních sankcí nemají charakter právní odpovědnosti. Z toho plyne, že občanskoprávní odpovědnost, byť jejím základem je civilní sankce, není pojmově s civilní sankcí totožná, je její podtřídou. Nikoli totiž každá civilní sankce je občanskoprávní odpovědností, nýbrž toliko ta, která spočívá ve vzniku sankční povinnosti, tj. odpovědnostní povinnosti, která je ve vztahu k porušení primární povinnosti sama povinností sekundární. Širší pojem občanskoprávní sankce M. Knappová definuje jako „*občanskoprávní změnu hmotněprávního postavení subjektu primární povinnosti, k níž došlo v důsledku toho, že primární povinnost byla porušena, je to tedy změna hmotněprávního postavení, která je právním následkem porušení právní povinnosti, přičemž tato změna právního postavení zhoršuje postavení subjektu, jehož se týká, ve společenském vztahu právem upravovaném.*“¹⁷

Podobně M. Bělina dospívá k závěru, že odpovědnost je pouze jedním z druhů sankcí. Domnívá se totiž, že nemůžeme každou sankci obsaženou v právní normě ztotožňovat s odpovědností. Jako příklad uvádí ustanovení § 44 odst. 1 zákoníku práce, kde se ve druhé větě stanoví, že „výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná“. Tuto neplatnost je třeba nepochybně považovat za sankci, kterou právní norma ukládá za nedodržení formy právního úkonu, kterou zákoník práce stanoví. Podle autora v daném případě však na základě této sankce nevzniká druhému subjektu nová odpovědnostní povinnost a nemění se primární povinnost (tj. buď přidělovat práci nebo práci vykonávat, podle subjektu, který pracovní poměr neplatně rozvázal), i když tato primární povinnost je procesně vynutitelná za použití státního donucení. V tomto případě existuje sankce, ale nedochází ke vzniku odpovědnosti, odpovědnostního vztahu. Autor dále upozorňuje na fakt, že odpovědnostní povinnost může i v tomto případě vznikat při splnění dalších předpokladů. Příkladem může být ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby

¹⁷ M. Knappová: Povinnost a odpovědnost v občanském právu. EUROLEX BOHEMIA, s. r. o., Praha, 2003, str. 198 a násled.

ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Sankce poskytovat náhradu mzdy je již novou povinností, a to odpovědnostní povinností. Obdobně je tomu v ustanovení § 62 odst. 1 zákoníku práce, s tím rozdílem, že zde jde o případ, kdy neplatně rozvázal pracovní poměr zaměstnanec a zaměstnavatel mu oznámí, že trvá na tom, aby dále konal svoji práci a zaměstnanec této výzvě nevyhoví, v takovém případě může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla (§ 179 zákoníku práce). Povinnost nahradit škodu bude samozřejmě odpovědností, tj. zvláštním druhem sankce.¹⁸

Druhá skupina autorů pojem odpovědnosti a sankce ztotožňuje a klade mezi oba pojmy rovnítko. Představitelem této skupiny je zejména Š. Luby, který svůj názor vyjádřil slovy: „*občianskoprávna zodpovednosť a občianskoprávna sankcia je to isté a totožné s povinnosťou, ktorú možno nazývať zodpovednosťou alebo sankčnou povinnosťou.*“¹⁹

Obdobně J. Švestka dospívá k závěru, že „*poruší-li zavázaný subjekt svou právní povinnost, čímž dojde k porušení (ohrožení) chráněného právního vztahu, postihne ho jako nositele tohoto protispolečenského – protiprávního chování kromě morálního odsudku společnosti i nepříznivý právní následek předpokládaný sankční složkou (částí) příslušné normy občanského práva. Tento nepříznivý právní následek předvídaný sankční složkou příslušné občanskoprávní normy lze obecně nazvat odpovědností podle hmotného občanského práva (občanskoprávní odpovědností) neboli také sankcí ve smyslu hmotného občanského práva (občanskoprávní sankcí).*“²⁰

V neposlední řadě obhajuje tento názor J. Macur. Při řešení otázky vztahu občanskoprávní sankce a občanskoprávní odpovědnosti věnuje pozornost tomu, zda element právního vztahu může za určitých okolností vystupovat samostatně, zda tedy především subjektivní povinnost může vznikat a existovat mimo určitou právní relaci. Domnívá se, že o právní vztah jde i tehdy, dochází-li ke konkretizaci subjektu pouze na jedné straně tohoto vztahu, kdežto druhou stranu tvoří množina nekonkretizovaných subjektů (tzn. autor se domnívá, že množina konkrétně neurčených subjektů může vystupovat i na straně subjektů oprávněných). Autor k otázce vztahu občanskoprávní sankce a občanskoprávní odpovědnosti dále uvádí, že jestliže občanskoprávní odpovědnost znamená zatížení subjektu, na nějž sankce dopadá, určitými nepříznivými následky, pak tyto nepříznivé následky se musí projevit v právní formě. Touto právní formou pak může být jen subjektivní povinnost, totiž povinnost snášet uvedené

¹⁸ Srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Juridica č. 3-4, 1982, str. 225.

¹⁹ Srov. Š. Luby: Prevencia a zodpovednosť v občanskom prave I. Vydavateľstvo SAV, Bratislava, 1958, str. 43.

²⁰ Srov. J. Švestka: Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku. Academia, Praha, 1966, str. 34-37.

nepříznivé následky. Přitom každá subjektivní povinnost má nutně relační charakter, neboť je nevyhnutností určitého chování vůči někomu, ať již vůči konkrétně určitému subjektu nebo množině konkrétně neurčených subjektů. V tomto směru je jistě nejčastějším případem subjektivní povinnost, která vzniká narušiteli práva vůči konkrétnímu oprávněnému subjektu (např. právě povinnost k náhradě škody poškozenému). Při bližším zkoumání se však ukazuje, že stejné povahy jsou i ostatní druhy občanskoprávních sankcí. Autor zde zkoumá jednotlivé druhy občanskoprávních sankcí tak, jak je vymezila M. Knappová (viz výše) a dochází k závěru, že vždy povinnosti narušitele odpovídá určité oprávnění na druhé straně právního vztahu. I podle J. Macura je tato otázka nejsložitější v případě neplatnosti právních úkonů. Nejprve upozorňuje na skutečnost, že neplatnost nemusí být vždy právním následkem porušení právní povinnosti. Naopak velmi často je prostě právním následkem toho, že právní úkon nemá zákonem požadované náležitosti. Tak klasicky bude neplatný právní úkon osoby jednající v duševní poruše (§ 242 odst.1 písm.d) zákoníku práce). Je totiž jasné, že osoba trpící duševní poruchou nemá právní povinnost duševní poruchou netrpět a nemá ani právní povinnost zdržet se úkonů, které by jinak byly úkony právními. Zákon prostě jejím úkonům odnímá právní následky úkonů právních a tato jejich neplatnost přirozeně není právním následkem porušení povinnosti. Nejde-li o tento případ, pak ale podle J. Macura subjektu právního úkonu vzniká povinnost snášet právní následky s touto neplatností spojené. Jde o neplatnost absolutní, působící vůči každému. Subjekt, který je nositelem sankční povinnosti, je tedy v právním vztahu s množinou konkrétně neurčených subjektů oprávněných. V podstatě jde o analogii absolutní povahy vlastnického práva pouze s tím rozdílem, že množina konkrétně neurčených subjektů zde vystupuje nikoliv na straně povinné, ale na straně oprávněné, zatímco ale subjekt povinnosti je plně konkretizován. Poněvadž v případě uplatnění sankce neplatnosti právního úkonu je alespoň jedna strana sankčního právního vztahu plně konkretizována (subjekt povinnosti), jde o právní vztah. I J. Macur tedy dochází k závěru, že uplatnění občanskoprávní sankce a vznik právní odpovědnosti spadá v jedno. Usuzuje, že nelze dokázat uplatnění takových občanskoprávních sankcí, které by neměly za následek vznik občanskoprávní odpovědnosti. Na druhou stranu však zároveň také uvádí, že závěr o tom, že občanskoprávní sankce a občanskoprávní odpovědnost je totéž, se jeví jako příliš zjednodušující. Sám se totiž pozastavuje nad tím, proč by tedy měl být jeden a tentýž právní jev terminologicky vyjadřován dvojím způsobem. Domnívá se proto, že naprostá totožnost mezi oběma pojmy není a že jejich vzájemný vztah patrně nejlépe vyjadřuje formulace Žičinského, podle něhož je sankce určitým ustanovením objektivního práva, kdežto

odpovědnost je právní postavení subjektu, který porušil právní povinnost a má snášet nepříznivé následky stanovené sankční normou.²¹

Považuji za správnější první z výše uvedených názorů. Jádro obou protichůdných názorů spočívá v tom, zda veškerá subjektivní práva a jim odpovídající povinnosti tvoří nutně součást právního vztahu, tj. zde se veškerá subjektivní práva mohou realizovat výlučně prostřednictvím právních vztahů. Pokud si na tuto otázku odpovíme kladně, pak nás to nutně vede k rozlišování relativních právních vztahů, tj. právních vztahů mezi určitými subjekty a právních vztahů absolutních, tj. právních vztahů, kde na jedné straně (ať na straně subjektů povinných nebo oprávněných) je množina nekonkretizovaných subjektů. Domnívám se, že tato koncepce má příliš mnoho nedostatků a zvláště pojem absolutního právního vztahu vede zcela k absurdním důsledkům. V současné době naprostá většina autorů vychází z toho, že existují subjektivní práva (i povinnosti) mimo právní vztah a v podstatě tak odmítají koncepci absolutních právních vztahů. Takovými subjektivními právy jsou konkrétně ta práva, která se uplatňují vůči všem (*erga omnes*) a jimiž odpovídá pouze povinnost ostatních nerušit. Pokud jsme však na začátku řekli o právní odpovědnosti, že je dána pouze tehdy, jestliže sankční povinnosti odpovídá příslušný korelát v subjektivním právu poškozeného, s nímž tvoří zvláštní odpovědnost vztah, pak je zřejmé, že například v případě neplatnosti právního úkonu o žádný relativní právní vztah nejde a tudíž nemůže jít ani o právní odpovědnost.

3.7 Druhy právních následků porušení povinnosti

K samotnému porušení povinnosti dojde obecně tehdy, jestliže ten, kdo byl k něčemu povinen, se choval jinak, než se podle povinnosti chovat měl. Takovéto porušení může být uskutečněno činností subjektu nebo jeho nečinností. V prvním případě se jedná o tzv. úkony komisivní – subjekt povinnosti se choval, tak jak neměl, tedy zde to spočívá v určitém konání. Ve druhém případě se jedná o tzv. úkony omisivní – subjekt povinnosti se nechoval tak, jak měl a tedy zde je jádrem naopak nekonání. Nekonání je nedostatek konání, tedy nečinnost. Ne ovšem každá nečinnost subjektu je nekonáním v právu, nýbrž je vždy relativní jako negace určitého předpokládaného konání. Tak například jestliže občan A je dlužen určitou částku peněz občanovi B a tento svůj dluh mu nesplní v době, kdy dluh ještě není splatný, pak takové jeho chování by nebylo nekonáním v právní smyslu.

Pokud se subjekt povinnosti choval jinak, než se podle povinnosti chovat měl, pak právo s takovýmto neplněním i porušením povinnosti spojuje určité právní následky. Tyto právní

²¹ Srov. J. Macur: Odpovědnost a zavinění v občanském právu. Universita J. E. Purkyně, Brno, 1980, str. 60-63.

následky porušení povinnosti mohou být přitom různé povahy, ale povětšinou směřují k tomu, aby k porušování povinnosti nedocházelo, a aby pokud možno následky porušení povinnosti byly napraveny (reparovány).²²

Druhy právních následků porušení povinnosti jsou:

1) obecně platí, že samotné porušení povinnosti zpravidla nemá vliv na další trvání této povinnosti a rušitel nese i nadále svou povinnost určitým způsobem se chovat. Tak například povinnost „zdržet se jednání, které naplňuje skutkovou podstatu trestného činu“ (ať je to vražda, ublížení na zdraví či jiný trestný čin uvedený v trestním zákoně) trvá i poté, co rušitel tuto povinnost porušil (dopustil se vraždy, ublížení na zdraví, či jiného trestného činu) - laicky řečeno - to, že někoho usmrtím, mne nezbavuje povinnosti dále tak již nečinit.

2) z hlediska této rigorózní práce je pak významný vznik nové (obecně označované jako sekundární) povinnosti - jde o tíživý právní následek porušení povinnosti. Vzniká zde nová povinnost snášet veřejnoprávní nebo soukromoprávní sankci (sankce) za nesplnění primární povinnosti (např. povinnost zaplatit smluvní pokutu apod.). V případě odpovědnosti za škodu spočívá sekundární povinnost (obecně řečeno) v povinnosti nahradit způsobenou škodu. Jak již shora uvedeno, oprávnění na straně poškozeného a odpovědnostní povinnost odpovědného subjektu tvoří obsah právního poměru, který vzniká na základě protiprávního porušení potencionální odpovědností vybaveného právního vztahu, a který můžeme nazvat odpovědnostním právním vztahem jednak vzhledem na závislost jeho vzniku od potencionální odpovědnosti, jednak vzhledem na to, že jeho obsah je charakterizovaný především odpovědností, odpovědnostní povinností.²³

3) jiné právní následky - konečně mohou vzniknout i jiné právní následky porušení povinnosti povahy sankční. V právu se přitom vyskytují i takové sankce (následky porušení povinnosti), které buď povahu nové, sekundární povinnosti nemají vůbec, nebo jejichž podřízení sekundárním povinnostem je možné pouze jen s rozpaky a značnými obtížemi. Mezi takové právní následky sankční povahy patří některé případy neplatnosti právního úkonu, některé případy zániku práva a některé případy další.²⁴

²² Srov. J. Boguszak a J. Čapek: *Teorie práva*. Codex, Praha, 1997, str. 143.

²³ Srov. Š. Luby: *Prevenia a zodpovednost v občanskom prave I*. Vydavateľstvo SAV, Bratislava, 1958, str. 44.

²⁴ Srov. J. Boguszak a J. Čapek: *Teorie práva*. Codex, Praha, 1997, str. 145-146.

Část 4

Právní odpovědnost v pracovním právu a druhy pracovněprávní odpovědnosti

4.1 Obecně o pracovněprávní odpovědnosti

Úprava odpovědnosti, prevence a náhrady škody tvoří jednu z nejdůležitějších částí pracovního práva. I v oblasti pracovního práva většina autorů vychází z koncepce, že odpovědnost je sankcí za porušení povinnosti a nikoli hrozba sankcí.

Pracovněprávní odpovědnost můžeme vymežit tak, že jde o zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.²⁵ I pro pracovněprávní odpovědnost je charakteristická její vynutitelnost státním donucením (viz kapitola Odpovědnost a donucení).

Pojem odpovědnosti je v zákoníku práce používán ve dvojitým smyslu. Správně (ve většině případů) používá zákoník práce pojem odpovědnosti ve své druhé části hlavě osmé, která je nazvána „Náhrada škody“. V některých jiných hlavách však zákonodárce už pojem odpovědnosti nepoužívá správně a v podstatě zaměňuje pojmy odpovědnost a povinnost, resp. je ztotožňuje. Tak například v hlavě páté části druhé zákoníku práce se v § 132 odst. 3 uvádí: *„Za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.“* Zde nesprávné použití pojmu odpovědnost vyniká zcela zřetelně. Je to podtrženo navíc tím, že zákonodárce používá oba pojmy v jednom odstavci. Zákonodárce zde použil nesprávně pojmu odpovědnost a povinnost jako synonyma, a to i přesto, že v § 74 odst. 1 písm. c) uvádí, že vedoucí zaměstnanci jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pojem povinnost tak na tomto místě používá správně. Jestliže jsme definovali odpovědnost tak, že právní odpovědnost je následný (sekundární) nepříznivý právní následek, který vznikl porušením původní (primární) právní povinnosti neboli protiprávním úkonem a který je předvídan v sankční složce příslušné právní normy, pak je zřejmé, že vedoucí zaměstnanci budou odpovídat teprve v případě, že svoji povinnost poruší. Mělo by tak být správně uvedeno, že vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení

²⁵ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo. C. H. Beck, Praha, 2001, str. 310.

v rozsahu svých funkcí jsou povinni zajišťovat plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zákoník práce ovšem používá pojem odpovědnosti nesprávně i ve své druhé části hlavě osmé, která upravuje náhradu škody. Je tomu tak v ustanovení § 176 odst. 1 zákoníku práce, kde se mimo jiné uvádí: „Převzal-li na základě dohody o hmotné odpovědnosti zaměstnanec odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek.“ V jedné větě se tak hovoří o odpovědnosti za svěřené hodnoty a zároveň o odpovědnosti za schodek. Z výše uvedeného je však patrné, že skutečná odpovědnost (nikoli odpovědnost potencionální) nastupuje pouze v případě, že dojde ke vzniku škody (schodku). Proto o odpovědnosti za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty lze hovořit pouze jako o potencionální odpovědnosti. Pokud ke schodku nedojde, nebude zaměstnanec odpovídat, protože tu chybí jeden z předpokladů vzniku této odpovědnosti, totiž schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování.

Z výše uvedených příkladů je zřejmé, že v zákoníku práce se projevuje určitá neujasněnost pojmu odpovědnost, kdy se používá pojem odpovědnost, ačkoli se má použít pojem povinnost. Není jisté třeba zdůrazňovat, že tento stav je nežádoucí a v připravovaném novém zákoníku práce by se zákonodárce měl tohoto jevu vyvarovat.²⁶

Právní úprava odpovědnosti v pracovním právu vychází ze situace ekonomické nerovnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec, ekonomicky slabší, tu má silnější právní pozici. To se projevuje například i v tom, že zaměstnanec odpovídá vždy za zavinění (v některých případech je však zavinění presumováno), kdežto zaměstnavatel bez ohledu na zavinění, dále náhrada škody je u zaměstnance limitována apod. Sporné zůstává, zda ochrana zaměstnance v odpovědnostním systému zákoníku práce není příliš silná a zda by tedy důsledné uplatnění odpovědnosti za vlastní jednání bez takto velké ochrany zaměstnance nepřispělo více k rozvoji pracovněprávních vztahů. Tato otázka je poměrně hodně citlivá, protože má dopad na sociální situaci zaměstnanců. Na druhou stranu však míra zvýhodnění zaměstnanců v České republice, pokud jde o odpovědnost za škodu je opravdu veliká a v ostatních členských státech EU nemá obdobu (k tomu více viz dále).

Pracovněprávní odpovědnost se vyznačuje tím, že může vzniknout pouze za předpokladu, že již existuje (popř. alespoň existoval) některý ze základních pracovněprávních vztahů. Zmínil jsem pojem základní pracovněprávní vztahy, který je potřeba blíže vysvětlit. Obecně totiž individuální pracovněprávní vztahy lze třídit na základní, související se základními a

²⁶ Srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica č. 3-4, 1982, str. 219-220.

další právní vztahy účasti na práci. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří jednak pracovní poměry a jednak pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Vztahy související se základními pracovněprávními vztahy jsou zejména vztahy sankční, vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů apod. A konečně mezi další právní vztahy účasti na práci se zařazují ty vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (tzv. přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (tzv. delegace) a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (tzv. subsidiarita).²⁷

Z výše uvedeného vyplývá, že pracovněprávní odpovědnostní vztah je vztahem vždy odvozeným, který nemůže existovat bez předchozího základního pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu však nově vzniklý odpovědnostní právní vztah má relativně samostatný „právní život“ a je ve své další existenci nezávislým na základním pracovněprávním vztahu. Může zaniknout, i když základní pracovněprávní vztah trvá dál, nebo naopak může přetrvat existenci základního pracovněprávního vztahu.

V této souvislosti je třeba si také uvědomit, že porušením povinností, které vyplývají z pracovněprávního vztahu, může vzniknout i odpovědnostní vztah, který není předmětem úpravy pracovního práva. To je pochopitelně důsledkem toho, že porušením právní povinnosti (porušením práva) vzniká objektivní stav – protiprávnost, který je kategorií práva jako takového. Jinými slovy řečeno to znamená, že dojde-li k porušení pracovněprávní povinnosti, nemusí dojít ke vzniku pouze pracovněprávní odpovědnosti, ale může z tohoto důvodu dojít ke vzniku i jiného druhu odpovědnosti (občanskoprávní, správněprávní apod.). Tyto odpovědnosti se mohou někdy překrývat a poměrně často může dojít k tomu, že jediným porušením pracovněprávní povinnosti dojde k realizaci více typů odpovědnosti. Uveďme si klasický učebnicový příklad. Opravář provádí opravu v bytě občana X, přičemž zaviněným porušením povinnosti vyplývajících z pracovního poměru způsobí na majetku občana X škodu. Zde vzniká jednak občanskoprávní odpovědnost za škodu mezi zaměstnavatelem, u něhož je tento opravář v pracovním poměru a občanem X, jemuž vznikla škoda a zároveň dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu mezi tímto opravářem a jeho zaměstnavatelem. Je logické, že mezi občanem X a zaměstnavatelem nemůže vzniknout pracovněprávní odpovědnost, neboť mezi nimi neexistuje ani pracovněprávní vztah.

²⁷ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo. C. H. Beck, Praha, 2001, str. 62-63.

Na druhou stranu však pracovněprávní odpovědnost nemusí vzniknout pouze a jenom v případě, kdy dojde k porušení pracovněprávních povinností, ale může vzniknout též tehdy, kdy dojde k porušení právních povinností stanovených jinými právními odvětvími (právem občanským, správním apod.). Opět si uveďme příklad. Jde např. o situaci, kdy naopak výše zmíněný opravář utrpí škodu na věcech (škoda však musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním) v důsledku toho, že občan X porušil svoji právní povinnost. Zde dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti mezi opravářem a zaměstnavatelem, u něhož je opravář v pracovním poměru, ačkoli zde nedošlo k porušení pracovněprávních povinností, neboť podle § 187 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností (a to ze strany kohokoliv) nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.²⁸

4.2 Druhy pracovněprávní odpovědnosti

Právní odpovědnost můžeme členit především podle jednotlivých právních odvětví. Podle tohoto třídění můžeme rozlišovat odpovědnost občanskoprávní, trestněprávní, pracovněprávní apod. Navíc pak i v rámci jednoho právního odvětví můžeme rozlišovat určité druhy odpovědnosti. Nás samozřejmě bude zajímat třídění odpovědností v pracovním právu. V pracovním právu můžeme rozlišovat odpovědnost za zavinění (tzv. subjektivní odpovědnost) a odpovědnost bez ohledu na zavinění (tzv. odpovědnost objektivní), která také někdy bývá označována jako odpovědnost za výsledek. Takové označení odpovědnosti jako odpovědnosti za výsledek však není, alespoň z teoretického hlediska, zcela přesné. Lze ho zcela bez výhrad použít tam, kde předpokladem objektivní odpovědnosti není porušení povinností, ale kde jde o odpovědnost za škodnou událost (to jsou všechny případy zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci podle zákoníku práce). Tam, kde je ale předpokladem objektivní odpovědnosti porušení právní povinnosti, jako je tomu u obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci (srov. § 187 zákoníku práce), nejde o odpovědnost za výsledek, ale o odpovědnost za porušení povinnosti.²⁹

V občanském právu se rozlišuje odpovědnost závazková a mimozávazková, přičemž toto rozlišení bývá považováno pro praxi za nejdůležitější. V pracovním právu však toto členění tak velký význam nemá. Toto rozlišování má význam zejména u náhrady škody, ale v

²⁸ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo. C. H. Beck, Praha, 2001, str. 312-313.

²⁹ Srov. M. Bělina: Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu. Právník 1/1983, str. 22-23.

pracovním právem České republiky se v zásadě nerozlišuje smluvní nebo mimosmluvní základ povinnosti k náhradě škody.³⁰ Neplatí to však zcela úplně. V ustanovení § 29a odst. 4 zákoníku práce, které se týká problematiky „konkurenční doložky“ (zákoník práce však již tento termín nepoužívá) se říká (cituji): „V dohodě podle odst. 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžitě částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžitě částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odst. 3.“ Zákoník práce zde hovoří o peněžitě částce a opouští pojem smluvní pokuta, který byl před novelou z roku 2004 (zákon č. 46/2004 Sb.) v zákoníku práce používán (tato peněžitá částka musí být sjednána v dohodě a konstrukcí se tak o smluvní pokutu v podstatě jedná). Přitom povinnost zaplatit tuto peněžitou částku je typickou závazkovou odpovědností.

V pracovním právem se dále rozlišuje individuální a kolektivní odpovědnost. Toto rozlišení má určitý význam především u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 176 a násl. zákoníku práce. Ani v tomto případě se však nejedná o solidární odpovědnost, ale každý zaměstnanec odpovídá v individuálně určeném rozsahu podle § 182 zákoníku práce. I když zde zákoník práce hovoří o společné odpovědnosti za schodek, má třídění odpovědnosti na individuální a kolektivní pouze relativní platnost, neboť koneckonců každý zaměstnanec odpovídá za škodu individuálně, a to buď podle poměru hrubých výdělků u společné odpovědnosti za schodek nebo podle míry svého zavinění v ostatních případech (§ 179 odst. 5 zákoníku práce).³¹

Dalším z možných třídění právní odpovědnosti v pracovním právem je třídění odpovědnosti na:

1) hmotnou pracovněprávní odpovědnost

Mezi hmotnou pracovněprávní odpovědnost patří i odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu, která je bezpochyby nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti. Mezi tento typ odpovědnosti můžeme kromě odpovědnosti za škodu zahrnout například odpovědnost za vadné plnění (např. ustanovení § 9 zákona o mzdě), odpovědnost za prodlení (§ 256 odst. 2 zákoníku práce) apod.³² Také již bylo uvedeno, že charakter odpovědnostního plnění má povinnost zaměstnance zaplatit určitou peněžitou částku podle § 29a odst. 4 zákoníku práce (viz výše).

³⁰ Srov. M. Bělina: Druhy odpovědnosti v československém pracovním právem. Právník 1/1983, str. 22.

³¹ Srov. M. Bělina: Druhy odpovědnosti v československém pracovním právem. Právník 1/1983, str. 23.

³² Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo. C. H. Beck, Praha, 2001, str. 314-315.

2) jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost

Jak vyplývá již ze samotného názvu, zde nespočívá pracovněprávní odpovědnost v povinnosti, která by měla hmotnou povahu. Do této odpovědnosti patří například povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem [o odpovědnost jde však jen tehdy, kdy pracovní poměr byl rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti jako je tomu například v případech okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 53 a § 54 zákoníku práce)], dále sem patří povinnost zaměstnance strpět, aby zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupil podle § 33 odst. 2 zákoníku práce a konečně také povinnost zaměstnance strpět krácení dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny podle § 11 odst. 2 a násl. nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.³³

3) odpovědnost realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu

Konečně o pracovněprávní odpovědnost jde také v některých případech, kdy jsou účastníky základního pracovněprávního vztahu (tj. zaměstnanci nebo zaměstnavatelé) ukládány sankce jiným orgánem. Někdy je zde složité určit, zda se jedná o pracovněprávní odpovědnostní vztah či odpovědnostní vztah jiného právního odvětví. Půjde zejména o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a jiné správní delikty, jimiž došlo k porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti. V této souvislosti je třeba jmenovat nový zákon o zaměstnanosti, který v § 139 a násl. upravuje přestupky a správní delikty, k nimž dojde na tomto úseku a pokuty za ně až do maximální výše 2 000 000 Kč.³⁴

Všechny jednotlivé výše uvedené druhy pracovněprávní odpovědnosti se mohou překrývat a navzájem doplňovat a působí ve svém komplexu.

³³ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha, 2001, str. 316-317.

³⁴ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha, 2004, str. 317.

Část 5

Odovědnost za škodu a její funkce v pracovním právu

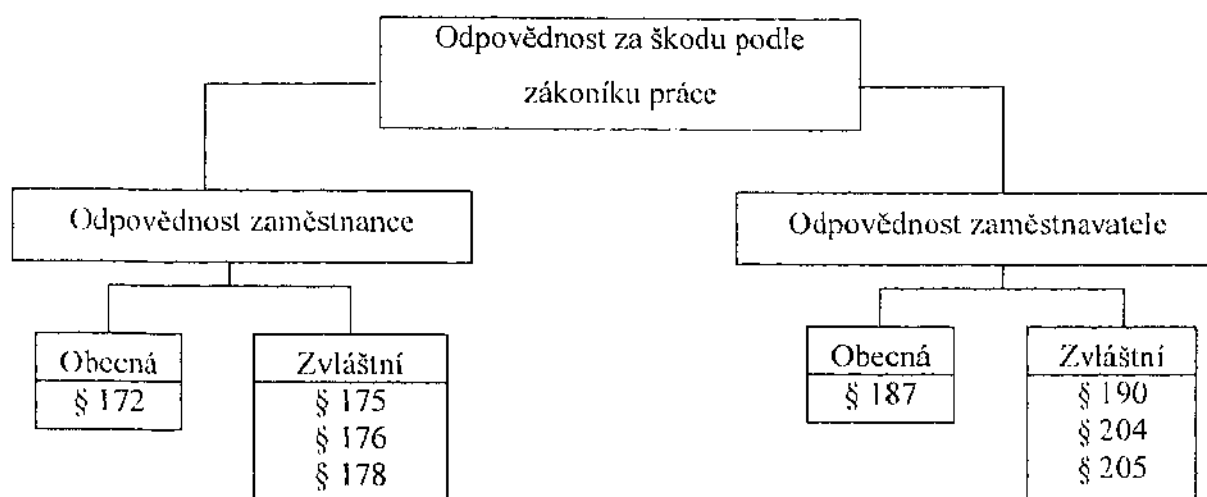
5.1 Obecně o odpovědnosti za škodu v pracovním právu

Odovědnost za škodu v pracovníprávních a některých vztazích upravuje především zákoník práce. Na úvod je třeba poznamenat, že původní terminologie „organizace“ a „pracovník“ se dnes již nepoužívá a byla nahrazena pojmy „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“. To má za následek, že obecná ustanovení nejsou vyhrazena jen pro právnické osoby, ale zaměstnavatelem mohou být i osoby fyzické (srov. § 8 odst. 1 zákoníku práce). Původně bylo pro zaměstnávající fyzické osoby zvláštní ustanovení v § 269 zákoníku práce.

Termín „zaměstnavatel“ platí sice pro pracovníprávní vztahy podle § 1 odst. 1 zákoníku práce jen mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, avšak podle § 3 zákoníku práce platí ustanovení zákoníku práce, platná pro pracovníprávní vztahy, také pro vztahy mezi družstvem a jeho členy, nestanoví-li zvláštní zákon jinak. Dále je tu ustanovení § 206 zákoníku práce. Podle tohoto paragrafu se ustanovení hlavy osmé zákoníku práce o náhradě škody vztahují i na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce a v rozsahu stanoveném nařízením vlády i na fyzické osoby, které jsou zde vypočteny. V návaznosti na to jsou tu prováděcí ustanovení obsažená jednak v § 14 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, které stanoví, co se rozumí výkonem veřejné funkce a jednak v § 27 až 29 cit. nařízení vlády.

Zákoník práce přitom upravuje jak odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, tak odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci s tím, že jak v rámci odpovědnosti zaměstnance za škodu, tak v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu můžeme rozlišovat případy obecné a zvláštní odpovědnosti.

Pro názornost si to můžeme graficky znázornit:



5.2 Funkce odpovědnosti za škodu v pracovním právu

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní následující funkce, které se vzájemně prolínají a doplňují:

- a) funkce preventivně výchovná – jde o předcházení škodám, tedy o to, aby jak zaměstnavatelé tak zaměstnanci předcházeli škodám a dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích.³⁵ Tato funkce vyplývá především z výchovného působení práva jako celku. Odpovědnost působí výchovně nejen vůči tomu, kdo je postižen jejím působením, tedy vůči tomu, kdo se dopustil protiprávního chování a nese tedy příslušné nepříznivé následky a odrazuje ho tak od podobného chování v budoucnosti, ale současně působí i na ostatní členy společnosti jako příklad. Práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů, které mají prevenční charakter, jsou nedílnou součástí obsahu těchto vztahů, neboť i zákoník práce vychází z koncepce, že na první místo je třeba klást předcházení škodám, tj. preventivní funkci, neboť optimálním stavem je, pokud ke škodě vůbec nedojde.³⁶
- b) funkce reparační - tato funkce odpovědnosti za škodu se uplatní v případě, že již došlo ke vzniku škody; její podstatou je odčinit škodu na majetku účastníků pracovněprávních vztahů. U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je reparační funkce převládající, zatímco preventivně výchovná funkce je spíše potlačena do pozadí. Cílem je nahradit zaměstnanci veškerou škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- c) funkce satisfakční – tuto funkci plní odpovědnost za škodu v případě újmy na zdraví, tedy v případě nemajetkové újmy, kdy se poskytuje zaměstnanci, který utrpěl pracovní uraz nebo u

³⁵ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha, 2001, str. 318.

³⁶ Srov. M. Bělina a kolektiv: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha, 2001, str. 318.

něhož byla zjištěna nemoc z povolání, také náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (jde tu v podstatě o peněžité zadostiučinění za vytrpěné bolesti a za ztížení společenského uplatnění).

d) funkce sankční – zde jde o postih za porušení povinnosti, resp. postih za nezabránění škodné události.

e) funkce sociálně ochranná – tato funkce je odvoditelná ze zvláštních funkcí pracovního práva jako právního odvětví. Pracovní právo v současné době poskytuje silnější ochranu zaměstnanci. Je to způsobeno tím, že zaměstnanec je ekonomicky slabší v porovnání se zaměstnavatelem. Pracovní právo tuto ekonomickou nerovnost subjektů kompenzuje právě tím, že zaměstnance více chrání. Sociálně ochranná funkce se tak projevuje například v tom, že zaměstnanec odpovídá za zavinění, kdežto zaměstnavatel bez ohledu na zavinění, náhrada škody je u zaměstnance limitována apod.³⁷

f) funkce stimulační – tato funkce je spojena s ustanovením § 178b odst. 2 zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. Podle důvodové zprávy k původnímu znění zákoníku práce mělo jít zejména o škody a ztráty, které vzniknou nepatrným přehlédnutím nebo nepozorností a nepřesahují stanovené procento výrobků, a o škody způsobené při zkušební výrobě. Každá činnost, tedy i hospodářské podnikání, je spojena s určitým rizikem, tj. možnostmi defektů v činnosti. Riziko samo však nemůže stát v cestě rozvoji techniky a bránit vynálezům apod.³⁸ A právě toto ustanovení stimuluje zaměstnance k postupování zdravé míry rizika v pracovním procesu a napomáhá rozvoji nových technologií, výrobních postupů apod. a omezuje tak svázanost zaměstnance strachem před způsobením škody drobným přehlédnutím či nepozorností.

V praxi samozřejmě není možné působení kterékoliv z výše uvedené funkce vyloučit, jejich prolínání je někdy značné.

³⁷ Srov. M. Galvas a kolektiv: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání. Vydala Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004, str. 543.

³⁸ Srov. M. Holub a kolektiv: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Linde Praha, a. s., Praha, 2004, str. 258.

Část 6

Předcházení škodám, prevenční povinnosti zaměstnavatele a prevenční povinnosti zaměstnance

6.1 Předcházení škodám

Zákoník práce vychází z koncepce, že na první místo je třeba klást předcházení škodám, tj. preventivní funkci, neboť pochopitelně optimálním stavem je, pokud ke škodě vůbec nedojde. I proto začíná hlava osmá „Náhrada škody“ oddílem, který je nazván „Předcházení škodám“. Tento oddíl má pouze dva paragrafy. V ustanovení § 170 jsou upraveny základní povinnosti zaměstnavatele k předcházení škodám a v ustanovení § 171 je upravena všeobecná a zvláštní oznamovací a zakročovací prevenční povinnost zaměstnance k předcházení škodám. Hlavním (a do značné míry jediným) cílem těchto ustanovení je zajištění prevence a můžeme je proto označit za přímá prevenční opatření.

Tato ustanovení však zdaleka nejsou jedinými ustanoveními zákoníku práce, jejichž smyslem je prevence škod. Pro prevenci mají význam i jiná ustanovení zákoníku práce. Jako příklad můžeme uvést ustanovení § 154 zákoníku práce, které upravuje vysílání těhotných žen a žen pečujících o děti do věku osmi let na pracovní cesty a jejich přeložení; ve svém důsledku však má toto ustanovení výrazně preventivní charakter. Dále pak v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce je upravena prevenční povinnost zaměstnance, pokud jde o majetek zaměstnavatele a v ustanovení § 145 zákoníku práce, kde je upravena prevenční povinnost zaměstnavatele, pokud jde o určitý osobní majetek (svršky, osobní předměty, obvyklé dopravní prostředky) zaměstnance odkládaný v souvislosti s nástupem do zaměstnání. A právě ustanovení § 170 odst. 1 věty první je ustanovením obecnějšího dosahu, jež navazuje na konkrétní ustanovení § 145 a ustanovení § 171 odst. 1 zase navazuje na ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) a je jeho konkretizací a současně i rozvedením.³⁹

Samotný dosah tohoto oddílu přesahuje rámec pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vztahuje se v určitém rozsahu i na předcházení škodám na majetku a újmám na zdraví i třetích osob (viz dále).

³⁹ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 425-426.

6.2 Prevenční povinnosti zaměstnavatele (§ 170 zákoníku práce)

Povinnosti zaměstnavatele k předcházení škodám směřují jak k zabránění možnosti vzniku škody v budoucnosti, tak i k odvrácení škody již hrozící. Podle § 170 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Jde pochopitelně o úkol trvalý, průběžný, nikdy nekončící. Chráněným objektem je zdraví a majetek, a to nejen zaměstnavatele, ale i ostatních zaměstnanců, popř. třetích právnických nebo fyzických osob. Neméně důležité je ustanovení § 170 odst. 1 věta za středníkem, podle kterého zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Zde jde o povinnost aktivního obsahu učinit opatření k odstranění závad zjištěných v pracovních podmínkách zaměstnance.⁴⁰ Jak je tedy patrné, jedná se v podstatě o „uzavřený kruh“. Zaměstnavatel je nejprve povinen zajišťovat řádné pracovní podmínky pro své zaměstnance, ty následně kontrolovat a zjišťovat závady a tento pomyslný kruh nám uzavírá povinnost závady odstraňovat.

Ačkoli je ustanovení § 170 odst. 1 formulováno obecně, neznamená to, že by jeho porušení bylo bez následků. Zaměstnanec může z porušení povinností stanovených zaměstnavateli v § 170 odst. 1 například vyvozovat obecnou odpovědnost zaměstnavatele podle § 187 zákoníku práce za škodu jemu způsobenou např. na svrčcích a osobních předmětech odložených na externích pracovištích. Porušení této povinnosti se může zaměstnanec také dovolat jako důvodu pro poměrné omezení jeho odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 172 odst. 2, resp. § 176 odst. 3, resp. § 178 odst. 2 zákoníku práce, a to v závislosti na tom, o jaký druh odpovědnosti se jedná.⁴¹

Zatímco v § 170 jde o zajišťování řádných pracovních podmínek pro zaměstnance, pak v § 170 odst. 2 jde o povinnost zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Samozřejmě, že pokud zjistí závady, musí učinit opatření k jejich odstranění. Soudní judikatura řešila v souvislosti s ustanovením § 170 odst. 2 zákoníku práce otázku obsahu a rozsahu této povinnosti zaměstnavatele ke kontrole plnění úkolů zaměstnanců v souvislosti s aplikací ustanovení § 179 odst. 4 o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli z důvodu spoluzpůsobení škody zaměstnavatelem. Mám v této souvislosti na mysli rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002. V této konkrétní věci byla řešena obecnější otázka, zda z ustanovení § 172 odst. 2 zákoníku práce lze či nelze dovodit, že

⁴⁰ Srov. M. Součková a kolektiv: *Zákoník práce (komentář)* - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 426.

⁴¹ Srov. M. Součková a kolektiv: *Zákoník práce (komentář)* - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 426.

možnost poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu podle tohoto ustanovení je omezena pouze na případy, kdy zaměstnanec způsobí škodu z nedbalosti (k tomu více viz kapitola Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu). Nejvyšší soud k ustanovení § 170 odst. 2 konstatoval (citují): „K povinností zaměstnavatele náleží nepochybně rovněž povinnost zakotvená v ustanovení § 170 odst. 2 zákoníku práce, soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Jde o součást systému preventivních povinností, ukládající zaměstnavateli přijmout a soustavně uplatňovat takový souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který – objektivně vzato – je způsobilý co nejvíce omezit a snížit riziko vzniku škod. Uvedené ustanovení však zaměstnavateli neukládá povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím případný vznik škody zcela vyloučit; takový požadavek by znamenal, že by zaměstnavatel vždy alespoň zčásti snášel škodu, kterou nepředvídal, resp. ani nemohl předvídat, a ve svých důsledcích by se rovnal objektivní odpovědnosti za škodu.“

Ustanovení § 170 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele, popřípadě prohlídky zaměstnanců a to za účelem ochrany majetku zaměstnavatele. Je tedy oprávněn požadovat po zaměstnancích, aby mu dovolili nahlédnout do aktovek, tašek, kufříků, kabelek apod., které vnášejí popřípadě vynášejí z podniku. Účelem je zabránit tomu, aby si zaměstnanci odnášeli z objektů zaměstnavatele hotové výrobky, přístroje apod. Podmínkou pro tyto úkony ovšem je, že se tak děje pouze v nezbytném rozsahu. Toto právo přísluší zaměstnavateli přímo ze zákona, přičemž bližší podmínky pak stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu. Takováto úprava v pracovním řádu bude klasicky konkretizovat osoby, které budou oprávněny provádět kontroly (zákoník práce v této souvislosti stanoví pouze požadavek, že takové osobní prohlídky může provádět jen osoba stejného pohlaví), jakož i zaměstnance (klasicky vymezením profesí nebo funkcí), kteří budou povinni se prohlídkám podrobit. Jelikož i při takové prohlídce a kontrole by mohlo docházet k nedovoleným zásahům do osobní svobody, stanoví zákoník práce, že při kontrole a prohlídce musí být dodrženy právní předpisy o ochraně osobní svobody (jedná se především o příslušná ustanovení občanského zákoníku – zejména § 11 a násl.) a nesmí být ponižována lidská důstojnost. Pochopitelně, že tato oprávnění nesmí být realizována takovým způsobem, který by vedl k diskriminaci zaměstnanců.

K tomu je třeba ještě poznamenat, že ačkoli ustanovení § 170 odst. 3 hovoří o oprávnění zaměstnavatele provádět kontroly vnášených nebo vynášených věcí, mají toto oprávnění

například i zaměstnanci bezpečnostních agentur, které provádějí na smluvním základě jménem zaměstnavatele a na jeho účet, avšak na vlastní odpovědnost ochranu objektů a areálů zaměstnavatelů.⁴²

6.3 Prevenční povinnosti zaměstnance (§ 171 zákoníku práce)

Prevenční povinnost v oblasti náhrady škody je uložena i zaměstnancům. Jedná se zejména o povinnosti oznamovacího a zakročovacího charakteru. Předcházení škodám by totiž jen ztěžilo mohlo být zabezpečeno, pokud by se opíralo pouze o plnění prevenčních povinností ze strany zaměstnavatele.

Ustanovení § 171 obsahuje dva druhy prevenčních povinností. První druh prevenčních povinností představuje povinnosti obecné povahy, zaměřené k předcházení možným škodám v budoucnosti, které ještě nehrozí, a též k přecházení budoucímu bezdůvodnému obohacení. Tento druh prevenčních povinností je právní teorií označován jako všeobecná prevenční povinnost a je upraven v § 171 odst. 1 věty první a v odst. 3 zákoníku práce.⁴³ Tato všeobecná prevenční povinnost se týká činnosti zaměstnance při plnění jeho pracovních povinností a v souvislosti s ním. Základní pravidlo pro chování zaměstnance je v této souvislosti obsaženo v § 171 odst. 1 první věta, podle kterého je zaměstnanec povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce. Toto ustanovení je prakticky totožné s § 415 občanského zákoníku. Vztahuje se na všechny zaměstnance zaměstnavatele, včetně vedoucích zaměstnanců. Ustanovení má základní, obecný význam pro prevenci. Týká se předcházení škod nejen na majetku zaměstnavatele, ale i majetku zaměstnance, majetku ostatních zaměstnanců i dalších třetích osob a škod na zdraví.

V § 171 odst. 3 je zakotvena povinnost zaměstnance oznámit závadu svému nadřízenému, pokud zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky. Jedná se vlastně o notifikační povinnost zaměstnance týkající se závad v pracovních podmínkách. Na to pak navazuje povinnost zaměstnavatele učinit opatření k odstranění zjištěných závad (srov. § 170 odst. 1 věta za středníkem). Oznamovat závady v pracovních podmínkách je pak ještě zdůrazněno v ustanovení zákoníku práce, kde je pojednáváno o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Konkrétně se jedná o ustanovení § 135 odst. 4 písm. f), podle kterého je zaměstnanec mj. povinen oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti,

⁴² Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 427.

⁴³ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 429.

kteřé by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování.

Poruší-li zaměstnanec všeobecnou prevenční povinnost, jedná se o protiprávní úkon, a pokud takovéto porušení bylo způsobeno zaviněním zaměstnance, zakládá to jeho obecnou odpovědnost za škodu podle § 172 zákoníku práce.⁴⁴ Část právní teorie však zastává názor, že ustanovení § 171 odst. 1 věty první zákoníku práce je obecnou zásadou, jejíž porušení samo o sobě nemůže mít za následek vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu. Já tento názor nesdílím a domnívám se, že i porušení této povinnosti může založit odpovědnost zaměstnance za škodu.

Druhý druh prevenčních povinností představuje povinnosti, které jsou zaměřeny na zabránění škodě již konkrétně hrozící a na odstranění příčin hrozící škody. Tento druh prevenčních povinností je označován jako zvláštní prevenční povinnost a je upraven v § 171 odst. 1 věty druhé a v odst. 2 zákoníku práce. Zvláštní prevenční povinnost spočívá v dílčích povinnostech oznámit hrozící škodu a zakročit k jejímu odvrácení.⁴⁵

V ustanovení § 171 odst. 1 věta druhá jde o to, že pokud hrozí škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit vedoucí zaměstnance. Zákoník práce již nestanoví, kterému vedoucímu zaměstnanci má zaměstnanec oznámení učinit. Tady je však nepochybné, že zaměstnanec může upozornit na hrozící škodu kteréhokoliv vedoucího zaměstnance (prakticky toho, který bude nejbližše dosažitelný), může jej upozornit jakkoliv (nezáleží na formě, ale je potřeba, aby to bylo učiněno tak, aby vedoucí zaměstnanec mohl seznat nebo dovodit obsah takového oznámení) a kdekoliv (nejčastěji asi na pracovišti, ale mohlo by to být i mimo pracoviště). Na druhou stranu má-li zaměstnanec této povinnosti dostát, musí oznámení učinit zaměstnanci, který je vedoucím zaměstnancem (nestačilo by, pokud by to oznámil pouze řádovému zaměstnanci; v takovém případě by zaměstnanec své oznamovací povinnosti nedostál). Podle ustanovení § 9 zákoníku práce je vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele a jsou přitom oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Opět, stejně jako v případě věty první § 171 odst. 1 zákoníku práce, předmětem ochrany jsou zdraví a majetek kohokoli, neomezuje se to jen na zdraví a majetek zaměstnance a zaměstnavatele.

⁴⁴ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 429

⁴⁵ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 429.

Nevyžaduje se ani bezprostřednost, ani závažnost takové hrozby. Oznámení je třeba vykonat tak, aby mělo praktický význam, tzn. eventuálně i bezodkladně, pokud tomu nasvědčují okolnosti. Záleží ovšem na posouzení zaměstnance, zda podle svého vzdělání, inteligence, zkušeností a kvalifikace vůbec mohl se zřetelem k okolnostem rozpoznat, že hrozí nebezpečí zmíněné škody, jak je akutní, a na okolnostech pak záleží, zda byla objektivní možnost oznámení provést.⁴⁶

Oznamovací povinnost přichází v úvahu tehdy, lze-li učinit ze strany zaměstnavatele (eventuálně vedoucího zaměstnance) potřebná opatření k zabránění vzniku škody. To znamená, že je potřeba, aby tu byl ještě určitý časový prostor. V praxi se ale vyskytují situace, kdy škoda již hrozí bezprostředně a kdy tedy nelze dále vyčkávat a je třeba okamžitě zakročit. V takových případech je nutné, aby zaměstnanec zakročil sám. Na tyto situace pamatuje ustanovení § 171 odst. 2 zákoníku práce. Tuto zakročovací povinnost má však zaměstnanec jen tehdy, pokud jde o škodu hrozící zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu a jestliže k odvrácení škody je zákroku neodkladně třeba. Zaměstnanec nemusí zakročit, jestliže mu v tom brání důležitá okolnost, nebo jestliže by svým zákrokem vystavil vážnému ohrožení sebe nebo své spoluzaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké. „Důležitou okolností“ přitom může být objektivní obtížnost takového zákroku, či okolnosti na straně zaměstnance, které vedou k tomu, že zaměstnanec není schopen takový úkon provést. Takovou okolností může být změněná pracovní schopnost nebo nedostatek kvalifikace k zákroku apod. Pojem „osoby blízké“ zákoník práce nevymezuje. Při nedostatku právní úpravy v zákoníku práce, bude třeba podpůrně (za použití analogie legis) použít ustanovení § 116 občanského zákoníku, podle kterého osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Zda osoba bude pociťovat újmu způsobenou jiné osobě jako újmu vlastní a zda to pociťuje důvodně, je třeba uvážit a rozhodnout podle okolností a povahy každého konkrétního případu (v praxi bude o tom rozhodovat soud). Samotný způsob zákroku není nijak specifikován, ale je nepochybné, že zákrok by měl být přiměřený okolnostem případu.

Pokud zaměstnanec nesplní povinnost oznamovací nebo zakročovací, pak v takovém případě nese zaměstnanec odpovědnost podle zvláštního ustanovení § 175 zákoníku práce.

⁴⁶ Srov. M. Holub a kolektiv: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Linde Praha, a. s., Praha, 2004, str. 136.

Pokud zaměstnanec splní svoji zakročovací povinnost, může dojít k tomu, že při takovém zákroku způsobí škodu, nebo naopak utrpí úraz či mu vznikne při plnění jeho zakročovací povinnosti věcná škoda. Na všechny tyto případy pamatují příslušná ustanovení zákoníku práce. Konkrétně se pak jedná o ustanovení § 178b odst. 1 zákoníku práce, které (za předpokladu, že jsou splněny podmínky dané v tomto ustanovení) vylučuje odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při splnění zakročovací povinnosti. Dále pak úraz utrpěný při odvracení škody hrozící zaměstnavateli se posuzuje jako úraz pracovní se zvláštním zpřísněným předpokladem zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele podle § 192 a konečně zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci i za věcnou škodu, která mu vznikla při plnění jeho zakročovací povinnosti.

Důležitý rozdíl mezi všeobecnou a zvláštní zakročovací povinností spočívá v tom, že povinnosti spadající do všeobecné prevenční povinnosti se vztahují pouze na škodu, která může vzniknout z pracovní činnosti zaměstnance nebo v souvislosti s ní, zatímco povinnosti spadající do zvláštní prevenční povinnosti se vztahují na škodu, která již konkrétně hrozí, a to jak z pracovní činnosti zaměstnance nebo z jiného jeho chování souvisejícího s plněním pracovních úkolů, tak i z chování ostatních zaměstnanců, jiných třetích osob nebo z působení přírodních sil.⁴⁷

⁴⁷ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 429.

Část 7

Odpovědnost zaměstnance za škodu

7.1 Obecně o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v oddílu druhém hlavy osmé. Tento oddíl je nazván „Odpovědnost zaměstnance za škodu“ a je systematicky uspořádán tak, že podle kritéria předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu lze rozlišovat zvláštní druhy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavatelem, které se uplatní jen tehdy, budou-li splněny všechny předpoklady pro uplatnění toho kterého druhu zvláštní odpovědnosti. V ostatních případech (tzn. v těch případech, kdy nepůjde o některý druh zvláštní odpovědnosti nebo nebudou-li splněny všechny předpoklady pro uplatnění některého z druhů zvláštní odpovědnosti) se uplatní obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.⁴⁸ Konkrétně pak v § 172 je upravena obecná odpovědnost zaměstnance za škodu, v § 175 odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, v § 176 a 177 odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a konečně v § 178 je upravena odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Následují „Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance“, což jsou paragrafy 178a až 186 zákoníku práce. Přičemž ovšem § 173, § 174 (tato ustanovení byla ze systematických důvodů oprávněně přeřazena bez věcných změn do společných ustanovení o odpovědnosti zaměstnance a označena jako § 178a a § 178b) a § 186 byly zrušeny. A konečně v § 246 až 248 zákoníku práce jsou upraveny právní prostředky k zajištění nároků zaměstnavatele.

Z dosud platného principu výlučnosti právní úpravy pracovněprávních vztahů provedené zákoníkem práce vyplývá, že i při řešení otázek spojených s realizací nároků a povinností souvisejících se vznikem škody v rámci pracovněprávních vztahů, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, je třeba postupovat výhradně podle zákoníku práce. Občanskoprávní předpisy nelze na tyto odpovědnostní vztahy v žádném případě použít, a to ani analogicky. Proto také zákoník práce upravuje odpovědnost za škodu samostatně a vyčerpávajícím způsobem. To však pochopitelně platí pouze v případech, kdy jsou splněny všechny podmínky pro vznik odpovědnosti za škodu podle pracovněprávních předpisů (mám

⁴⁸ Srov. M. Součková a kolektiv: *Zákoník práce (komentář)* - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 431.

především na myslí okolnost, zda škoda byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ale o tom pojednávám na jiném místě).⁴⁹

Pro pracovní právo je charakteristické, že zatímco odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je vždy objektivní, a to dokonce i v případě obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědnost subjektivní. V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je však zavinění zaměstnance presumováno. Stále se však jedná o subjektivní odpovědnost.

Podle § 234 zákoníku práce se úprava náhrady škody vztahuje i na pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz dále).

7.2 Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je upravena v § 172 zákoníku práce. Už bylo řečeno, že při zkoumání skutečností, zda zaměstnanec za škodu odpovídá, je nutno nejprve aplikovat ustanovení, která se týkají zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Teprve tehdy, pokud neodpovídá zaměstnanec podle těchto ustanovení, se aplikují ustanovení o obecné odpovědnosti.

Za součást obecné odpovědnosti za škodu se většinou považuje i odpovědnost za škodu způsobenou vyrobením zmetku (vadného výrobku), která je upravena v § 184 zákoníku práce, která se liší od obecné odpovědnosti podle § 172 v podstatě pouze rozsahem (výší) náhrady škody požadovatelné od zaměstnance (viz dále).

Podle § 172 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Při obecné odpovědnosti podle § 172 odst. 1 zákoníku práce tak odpovídá zaměstnanec a to oprávněnému zaměstnavateli, u něhož je v pracovněprávním vztahu, a jemuž vznikla škoda tím, že zaměstnanec zaviněně porušil povinnost při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a byla prokázána příčinná souvislost mezi zaměstnancovým zaviněným porušením pracovních povinností na straně jedné a vznikem škody na straně druhé. Ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli musejí být splněny tyto předpoklady:

- 1) porušení pracovních povinností zaměstnancem,
- 2) zavinění zaměstnance ve vztahu k tomuto porušení pracovní povinnosti,

⁴⁹ Srov. J. Kocourek: Zákoník práce ve znění k 1. 5. 2004 s komentářem. 5. doplněné a upravené vydání. EUROUNION Praha, s. r. o., Praha, 2004, str. 427.

3) vznik škody,

4) příčinná souvislost mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikem škody.

Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně. Chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká.⁵⁰ Nestačí proto například prokázat, že zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti a že tyto povinnosti porušil zaviněně, pokud v důsledku takového zaviněného jednání nevznikla škoda. Podobně je tomu i v případě, kdy došlo k zaviněnému porušení pracovních povinností zaměstnancem, zaměstnavateli vznikla škoda, ale přitom mezi zaviněným porušením povinností a vznikem škody není příčinná souvislost apod.

Podle § 178a odst. 3 zákoníku práce za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Znamená to tedy, že úmyslné jednání proti dobrým mravům je postaveno na roveň porušení právních povinností.

7.2.1 Porušení pracovních povinností zaměstnancem

Porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je prvním předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Povinnosti pracovněprávního charakteru jsou stanoveny zaměstnanci právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou, popř. (důsledně vzato) pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni na jednotlivých stupních řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.⁵¹

Pokud jde o vztah zavinění a protiprávnosti, je třeba protiprávnost jako objektivní kategorii odlišovat od zavinění jako kategorie subjektivní. Protiprávnost je objektivním stavem, který je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, jeho existence sama o sobě – jinak řečeno – není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, a k následkům tohoto chování – škodě. Objektivnost protiprávnosti spočívá v tom, že k porušení práva došlo bez ohledu na úmysl či nedbalost škůdce. Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování), která vyplývá zaměstnanci z některého z výše uvedených pramenů.⁵² Porušení povinností se lze dopustit protiprávním jednáním nebo opomenutím. Protiprávní může být jen lidské chování.

⁵⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

⁵¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

⁵² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

Ostatní jevy, pokud zasahují do právem chráněných společenských vztahů, jsou významné jako právní události.⁵³ Už jsem také uvedl, že zákoník práce na stejnou úroveň klade i úmyslné jednání proti dobrým mravům (srov. § 178a odst. 3).

Důležitým zákonným pojmem je pojem „plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním“. Odpovědnost za škodu podle zákoníku práce může nastoupit zásadně jen tehdy, když ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud by ke škodě došlo mimo tento rámec, pak by v takovém případě nemohla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniknout pracovněprávní odpovědnost za škodu, a případná vzniknuvší odpovědnost by byla posuzována (pokud budou splněny všechny předpoklady) podle jiného odpovědnostního systému (např. občanskoprávní odpovědnost). Ne každá škoda, která bude způsobena zaměstnancem zaměstnavateli tak bude řešena podle příslušných ustanovení zákoníku práce. Vybočení z plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním se označuje za tzv. exces. Postavení škůdce a poškozeného se v těchto případech řídí pouze občanským zákoníkem bez ohledu na to, že jsou ve vzájemné pozici zaměstnance a zaměstnavatele podle zákoníku práce. Podle občanského zákoníku se řídí i řešení odpovědnosti za škodu vzniklou v souvislosti se stávkou nebo výlukou podle zákona o kolektivním vyjednávání, a některé případy odpovědnosti za škodu, která vznikla v souvislosti s prací konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz dále).

Samotný pojem „plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním“ je vymezen v § 25 a § 26 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru. Dále je to jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele, tedy taková činnost, která nevyplývá přímo z pracovního poměru, ale ke které dal příkaz zaměstnavatel a zaměstnanec takový příkaz přijal a danou činnost plnil. A dále se jedná o činnost, která je předmětem pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce (srov. § 38 odst. 1 zákoníku práce). Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení (§ 26 odst. 2 uvedeného nařízení). Pravidelným pracovištěm je podle zákona o cestovních náhradách místo dohodnuté se zaměstnancem; není-li takové místo dohodnuto, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. U zaměstnanců, u nichž častá změna

⁵³ Srov. M. Galvas a kolektiv: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Vydala Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004, str. 548.

pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání, je možno jako pravidelné pracoviště dohodnout i místo bydliště. Jestliže zaměstnanec má tedy například bydliště a pracoviště v Praze, je vyslán na pracovní cestu do Liberce, pak se cesta z bydliště v Praze na pracoviště pracovní cesty (nebo do místa ubytování) v Liberci posuzuje jako úkon nutný před počátkem práce. Podle § 25 odst. 3 cit. nařízení vlády se cesta z ubytovny v Liberci na pracoviště v Liberci posuzuje již jako cesta do zaměstnání a zpět. Jinak i zde platí totéž, co v předcházejícím případě, tzn. že taková činnost, která je předmětem pracovní cesty, nemusí zrovna vyplývat z pracovního poměru.

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. Do této kategorie spadají všechny činnosti, které zaměstnanec nevykonává na základě příkazu zaměstnavatele. V obou případech (jak v případě činnosti konané na podnět odborové organizace atd., tak i z podnětu vlastního) je podmínkou, že jde o činnost konanou pro zaměstnavatele.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce (např. příprava pracoviště k práci, ale třeba i požívání nealkoholických nápojů, které je zaměstnavatel zaměstnancům v tzv. horkých provozech povinen poskytnout apod.) a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení (např. převlékání nebo přezouvání, mytí apod.) a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele (toto bylo do citovaného prováděcího nařízení vloženo v souvislosti s přechodem na tzv. čistou pracovní dobu, do které se nezapočítávají poskytnuté přestávky na jídlo a oddech). V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou též vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje též školení zaměstnanců zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Pro vymezení činností, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, využívá cit. nařízení vlády i negativní hledisko, tj. stanovení činností, které nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů tak nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani

cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele (§ 25 odst. 3 uvedeného nařízení vlády). A contrario však z toho lze dovodit, že takovými úkony naopak jsou cesta ke stravování a zpět v případě, že je konána v objektu zaměstnavatele, cesta k ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení a zpět, je-li konána v objektu zaměstnavatele. Je třeba podotknout, že pochopitelně není důvod rozlišovat odpovědnost při plnění pracovních úkolů od odpovědnosti při činnosti v přímé souvislosti s ním.

Soudní judikatura (R 55/1971 (stanovisko), str. 156-157) k této otázce konstatovala, že *„z mezi plnění pracovních úkolů a v 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 k 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.*

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů není cesta do zaměstnání a zpět. Tento pojem je blíže vymezen v § 26 odst. 1 citovaného nařízení vlády, podle kterého se cestou do zaměstnání a zpět rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnavatelů v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta z bydliště na určené shromaždiště a zpět. V posledně uvedeném případě je obvykle pracoviště samo pohyblivé, proto se určuje ono shromaždiště, kde se zaměstnanci mají sejít a teprve zde se určuje, kam kdo půjde.

V této souvislosti je zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2001 sp. zn. 21 Cdo 2507/2000. V tomto rozsudku byla posuzována otázka místa započetí cesty ze zaměstnání zaměstnankyně, která měla své pracoviště v jedné z budov v rámci areálu zaměstnavatele, ale v jiné z budov v rámci tohoto areálu byli zaměstnanci povinni vyznačovat svůj příchod a odchod z práce v Knize příchodů a odchodů. Nejvyšší soud zde konstatoval (cituji): *„Podle zjištění soudů žalovaný svým zaměstnancům (a tedy i žalobkyni) uložil, aby svůj odchod z práce vyznačovali v Knize příchodů a odchodů, která byla umístěna v jeho hlavní budově. Šlo proto z pohledu zaměstnanců žalovaného (a tedy i žalobkyně) o úkon nutný po skončení výkonu práce a tedy o úkon, který je ve smyslu ustanovení § 25 odst. 3 věty první nařízení vlády v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.“* M. Mikyska na základě tohoto rozhodnutí dospívá k závěru (spíše k určitému zobecnění), že cesta do zaměstnání a ze zaměstnání do areálů velkých zaměstnavatelů končí a začíná tam, kde je umístěno zařízení

k evidenci pracovní doby zaměstnanců (dříve označované jako tzv. píchačky).⁵⁴ Domnívám se, že toto zobecnění není přesné. Podle jiného soudního rozhodnutí (6 Cz 28/87 NS ČSR) totiž „skutečnost, že je v jednom areálu umístěno několik zaměstnavatelů, sama o sobě neumožňuje posoudit, kde končí zaměstnancova cesta do zaměstnání. Jestliže je zaměstnanec určen vchod do společného areálu, končí cesta do zaměstnání u tohoto vchodu, bez ohledu na to, kde se případně vyznačuje v evidenci příchod do práce. Není-li však vchod do areálu takto určen, je pracovištěm budova, ve které má zaměstnanec plnit úkoly, popř. je umístěn zaměstnavatel, u něhož je v pracovním poměru. Cesta areálem je v tomto případě ještě cestou do zaměstnání.“

V praxi, pak v této souvislosti vyvstávají otázky, jako například, zda úsek mezi branou areálu a místem, kde si zaměstnanec označí příchod/odchod do/ze zaměstnání (což může být klasicky v některé z budov v areálu zaměstnavatele nebo to může být třeba prostor vrátnice apod.) je stále ještě cestou do/ze zaměstnání či nikoli. Otázka se samozřejmě stává o to složitější, pokud místo, kde si zaměstnanec označuje příchod resp. odchod ze zaměstnání, je umístěno v jedné budově, zatímco pracoviště zaměstnance se nachází v jiné budově v rámci areálu, jako tomu bylo ve výše uvedeném případě. Tím jsem se také snažil poukázat na fakt, že v praxi může nastat skutečně velké množství případů, které se od sebe v různých skutečnostech odlišují. Domnívám se proto, že nemůžeme na tuto otázku odpovědět zcela obecně, zákonem nemůže být blíže stanoveno, kde je hranice vstupu/výstupu do/z objektu zaměstnavatele, ale bude to věc konkrétního místního zjištění. Na druhou stranu je určení momentu vstupu do objektu zaměstnavatele důležité, neboť teprve vstupem počíná odpovědnostní krytí.

7.2.2 Zavinění zaměstnance ve vztahu k porušení pracovní povinnosti

Zavinění je druhým předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Zavinění lze charakterizovat jako vnitřní, psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a ke škodě jako následku takového jednání.⁵⁵ Zavinění je vybudováno na složce vědění (intelektuální složka zavinění) a na složce vůle (volní složka zavinění). Rozlišují se dvě formy zavinění, a to zavinění úmyslné a zavinění z nedbalosti. Společné pro obě formy zavinění je existence složky intelektuální. Zatímco ale úmysl obsahuje vždy vedle složky vědění též složku volní, u nedbalosti tato

⁵⁴ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 483-484.

⁵⁵ Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

složka chybí. Uvedené pojmy jsou vymezeny v § 4 a § 5 trestního zákona a v podstatě se používají pro oblast celého právního řádu.

Zavinění ve formě úmyslu i nedbalosti rozlišujeme ve dvou podobách (tzv. stupně zavinění), a to:

a) úmysl (dolus)

- úmysl přímý (dolus directus) spočívá v tom, že zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, a chtěl škodu způsobit
- úmysl nepřímý (dolus eventualis) spočívá v tom, že zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že škodu způsobí, byl s tím srozuměn

b) nedbalost (culpa)

- nedbalost vědomá spočívá v tom, že zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí
- nedbalost nevědomá spočívá v tom, že zaměstnanec nevěděl, že svým jednáním může způsobit škodu, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl

U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je zaměstnavatel povinen prokazovat jak porušení právních povinností, tak i zavinění zaměstnance.

7.2.3 Vznik škody

Zákoník práce sám pojem škody nevymezuje, ač tento pojem běžně na různých místech používá. Pojem škody tak vymezuje právní teorie a soudní praxe. Ty celkem shodně za škodu považují újmu, která nastala (která se projevuje) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem, tj. penězi, a je tedy – nedochází-li k naturální restituci – napravitelná poskytnutím majetkového plnění, především poskytnutím peněz.⁵⁶

Lze rozlišovat skutečnou škodu a jinou škodu (tzv. ušlý zisk). Toto třídění provádí sám zákoník práce, a to v § 179 odst. 1 a v § 179 odst. 3, podle kterých zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle § 172, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu (§ 179 odst. 1) a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody (§ 179 odst. 3). Podobně je tomu v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (srov. § 205b odst. 1). Za skutečnou škodu se považuje majetková újma vyjádřitelná v penězích, která spočívá v důsledku škodní události ve zničení, ztrátě, zmenšení, snížení či

⁵⁶ Srov. rozhodnutí č. 25/1971, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 151.

jiném znehodnocení již existujícího majetku poškozeného a jež představuje majetkové hodnoty nezbytné k uvedení věci v předešlý stav.⁵⁷ Je to tedy konkrétně vyčíslitelná majetková újma zjištěná porovnáním stavu majetku poškozeného před a po škodní události. Škodu představují nejen majetkové hodnoty, které již byly poškozeným vynaloženy, nýbrž i ty, které by bylo třeba vynaložit, aby došlo k uvedení věci v předešlý stav, resp. k plnému vyvážení nepříznivých majetkových důsledků plynoucích z toho, že nebylo provedeno navrácení v předešlý stav.⁵⁸ Ušlým ziskem se rozumí majetková újma vyjádřitelná v penězích, která na rozdíl od skutečné škody – spočívá v tom, že v důsledku škodní události nedošlo k rozmnožení (zvětšení) majetku poškozeného, které poškozený mohl odůvodněně, tj. doložitelným způsobem očekávat se zřetelem k obvyklému (normálnímu) chodu věci.⁵⁹

Škoda ve smyslu ustanovení § 172 a § 179 zákoníku práce není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a s tímto porušením pracovních povinností je v bezprostřední příčinné souvislosti.⁶⁰

Formy škody, které lze na zaměstnanci vymáhat, mohou být velice různorodé. Tak například se může jednat o škody na věcech (jejich zničení, ztráta apod.), nebo se může jednat o zaviněné nesprávné vyplacení mzdy atd. Těžko bychom zde mohli vyjmenovat všechny možné případy.

Vznik škody i její výši musí prokazovat poškozený zaměstnavatel. Rozsah a způsob náhrady škody u obecné odpovědnosti zaměstnance jsou stanoveny v § 179 zákoníku práce (viz dále).

7.2.4 Příčinná souvislost mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikem škody

Příčinná souvislost (tzv. kauzální nexus) mezi zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnancem a vznikem škody je dalším a zároveň posledním předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Obecně platí, že subjekt (ať zaměstnanec či zaměstnavatel) může být odpovědným za škodu v pracovním právu pouze tehdy, jestliže určitá skutečnost, se kterou je podle zákoníku práce spojena odpovědnost za škodu (relevantní

⁵⁷ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 447.

⁵⁸ Srov. například rozhodnutí č. 25/1990, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁵⁹ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 448.

⁶⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.

příčina), tj. protiprávní úkon včetně úmyslného jednání proti dobrým mravům, anebo zákonem kvalifikovaná zvláštní událost (škodní událost), v konkrétním případě určitou jinou skutečnost, za kterou se podle zákoníku práce odpovídá (relevantní následek) – v našem případě škodu – skutečně způsobila (relevantní příčinná souvislost). Jinými slovy to znamená, že mezi protiprávním úkonem nebo zákonem kvalifikovanou škodní událostí na straně jedné a škodou na straně druhé musí existovat vztah příčiny a následku, tedy příčinná souvislost. O příčinou souvislost proto nejde, jestliže např. zaměstnanec sice porušil své povinnosti, ale škoda zaměstnavateli vznikla v důsledku jiné okolnosti, nezávisle na jednání zaměstnance.

Ústřední otázkou příčinné souvislosti i v pracovním právu zůstává, podle jakých kritérií z často velmi složitého komplexu příčin, které vedly v konkrétním případě ke vzniku škody, určit tu příčinu (příčiny), která je z hlediska norem pracovního práva upravujících odpovědnost za škodu příčinou (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu). Soud musí v konkrétním případě izolovat jednak pracovněprávně relevantní následek, jednak pracovněprávně relevantní příčinu, resp. příčiny. Soud logicky ze všech následků nejprve izoluje pracovněprávně relevantní následek, tzn. v našem případě škodu jako majetkovou újmu vyjádřitelnou v penězích. Po izolaci škody musí soud izolovat i její pracovněprávně relevantní příčinu, resp. příčiny. Z komplexu časově předcházejících příčin, které ke vzniku škody vedly, musí soud izolovat jen tu příčinu, resp. příčiny, se kterými pracovněprávní úprava odpovědnost za škodu spojuje, tj. protiprávní úkon. V další fázi musí soud zjišťovat, zda právě onen izolovaný protiprávní úkon, resp. úkony, které vzniku škody časově předcházely, jsou zároveň v daném případě onou právně relevantní příčinou vzniklé škody. Pokud soud dojde ke zjištění, že v konkrétním případě existovaly dvě či dokonce více právně relevantních příčin vzniklé škody, nic mu nebrání v tom, aby odstupňoval význam a důležitost každé z nich pro vznik škody zvlášť (gradace příčinné souvislosti).⁶¹

O vztah příčinné souvislosti se tedy jedná tehdy, vznikla-li škoda následkem zaviněného porušení pracovních povinností zaměstnancem (tj. bez zaviněného porušení povinnosti zaměstnancem by škoda nevznikla tak, jak vznikla). 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 musí být tato příčinná souvislost najisto postavena. Zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem nemusí být jedinou příčinou vzniku škody; musí však být jednou z příčin, a to příčinou důležitou, podstatnou a značnou. Při řešení otázky příčinné souvislosti mezi

⁶¹ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 455-456.

jednáním nebo opomenutím zaměstnance a vznikem škody nejde o otázku právní, nýbrž o otázku skutkovou, jež nemůže být řešena obecně, ale pouze v konkrétních souvislostech.⁶²

Příčinou souvislost mezi porušením povinností a vznikem škody musí zaměstnavatel zaměstnanci prokázat. Z toho tedy vyplývá, že v případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je kompletní důkazní povinnost na straně zaměstnavatele. To je zdůrazněno také v § 172 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen prokázat zaměstnancovo zavinění (výjimka týkající se § 176 a § 178 zákoníku práce ukazuje, že tento odstavec má obecnou platnost na celou odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli až na dvě výše uvedené výjimky).

Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil; neodpovídá tudíž za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (srov. § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zák. práce), případně zaviněním jiného zaměstnance (srov. § 179 odst. 5 zák. práce), resp. třetích osob vně zaměstnavatele.

Předpokladem uložení povinnosti uhradit poměrnou část škody (§ 179 odst. 4) je především bezpečné zjištění odpovědnosti zaměstnance za škodu, která organizaci vznikla. Jestliže je tedy bezpečně prokázána odpovědnost zaměstnance podle § 172 odst. 1 zákoníku práce a odpovědný zaměstnanec chce svoji odpovědnost omezit, pak je na takovém zaměstnanci, aby prokázal (důkazní břemeno nese zaměstnanec), že:

- a) škoda byla způsobena také zaměstnavatelem – ze slova „také“, které je použito v § 172 odst. 2 lze dovodit, že pokud by škoda byla způsobena jen zaměstnavatelem, nemohl by zaměstnanec za škodu odpovídat (v takovém případě by vůbec nemohla odpovědnost zaměstnance vzniknout),
- b) a to porušením povinností ze strany zaměstnavatele; jak patrně, v případě zaměstnavatele jde o objektivní odpovědnost,
- c) a je dána příčinná souvislost mezi porušením povinností ze strany zaměstnavatele a vznikem škody.

Byla-li škoda způsobena také zaměstnavatelem, je zaměstnanec povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění (srov. § 179 odst. 4 zákoníku práce). Volnou úvahou se porovná podíl zaviněného porušení povinností zaměstnancem s porušením povinností

⁶² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.

zaměstnavatele a výsledek se vyjádří buď v procentech nebo ve zlomcích. Výsledkem například bude, že odpovědnost zaměstnance se omezí o 50% nebo o ½.⁶³

Z ustanovení § 172 odst. 2 zákoníku práce nelze úspěšně dovodit, že možnost poměrného omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu podle tohoto ustanovení je omezena v závislosti na formě zavinění pouze na případy, kdy zaměstnanec způsobí škodu z nedbalosti. Úmyslný škůdce se jistě nemůže zprostit odpovědnosti za škodu poukazem na nedbalostní porušení prevenční povinnosti zaměstnavatelem tím, že nepřijal opatření, která by vznik škody zcela vyloučila. Vytvoří-li však zaměstnavatel svou nečinností prokazatelně takovou situaci, která zaměstnanci umožní - nikoli ojediněle, nýbrž soustavně a po delší dobu - působit zaměstnavateli škodu úmyslným jednáním v rozporu s povinností řádně hospodařit s prostředky jemu svěřenými, jedná se o porušení prevenční povinnosti zaměstnavatele soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Protože za uvedených okolností může být škoda zčásti způsobena také zaměstnavatelem (buď z nedbalosti), je třeba i v těchto případech individuálně vzhledem k okolnostem daného případu posoudit podle ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zákoníku práce poměr odpovědnosti zaměstnance (úmyslného škůdce) a zaměstnavatele tak, aby forma a stupeň jejich zavinění našly ve stanoveném rozsahu odpovědnosti své přiměřené vyjádření.⁶⁴

V praxi se objevila otázka, zda zaměstnanec, který splnil protiprávní příkaz nadřízeného vedoucího zaměstnance, odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu tím způsobil anebo zda tu není dána okolnost vylučující protiprávnost. Odpověď na tuto otázku je však více než jednoznačná. Podle § 73 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni mimo jiné pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci. Jsou tedy mj. povinni plnit příkazy nadřízených, ale pouze takové, které jsou v souladu s právními předpisy. Znamená to tedy, že pokud zaměstnanec splnil protiprávní pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance, pak se jedná o protiprávní úkon a nikoliv o okolnost vylučující protiprávnost. Splnění protiprávního pokynu nevylučuje protiprávnost takového jednání, a tedy ani odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou tímto jeho jednáním. Pokud by však zaměstnanec nevěděl ani nemohl vědět o protiprávnosti takového pokynu (tzn. chybí-li tu zavinění), pak je samozřejmě vyloučena jeho odpovědnost, neboť jedním

⁶³ Srov. M. Holub a kolektiv: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Líně Praha, a. s., Praha, 2004, str. 262.

⁶⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je také zavinění. Jestliže by zaměstnanec o protiprávnosti věděl, resp. měl nebo mohl vědět, pak může být v takovém případě skutečnost, že zaměstnanec jednal podle protiprávního pokynu nadřízeného důvodem pro stanovení nižší výše požadované náhrady škody zaměstnavatelem, resp. důvodem snížení náhrady škody soudem podle § 183 zákoníku práce.⁶⁵

7.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je upravena v § 175 zákoníku práce. Toto ustanovení navazuje na ustanovení § 171 zákoníku práce, které upravuje prevenční povinnosti zaměstnance (viz výše). Odpovědnost zaměstnance tak může vzniknout i v souvislosti s neplněním povinností uložených zaměstnanci v oblasti prevence vzniku škod. Konstrukce skutkové podstaty této odpovědnosti je charakteristická tím, že zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou on sám svým jednáním přímo nezpůsobil. Základem této odpovědnosti je skutečnost, že zaměstnanec vědomě neupozornil na hrozící škodu, ani nezakročil proti této škodě. Jedná se vlastně o opomenutí zaměstnance tam, kde byl zaměstnanec povinen aktivně jednat.

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je založena na splnění následujících předpokladů. Zaměstnavatel musí prokázat svému zaměstnanci (tzn. důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele), že:

- a) mu vznikla škoda,
- b) vzniku škody by se zabránilo, kdyby zaměstnanec splnil svoji oznamovací nebo zakročovací povinnost, která je mu uložena podle ustanovení § 171 odst. 1 a 2; jejich porušení má však za následek vznik odpovědnosti jen tehdy, jestliže by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody,
- c) mezi porušením výše uvedené povinnosti a vznikem škody je příčinná souvislost,
- d) je tu zavinění zaměstnance alespoň ve formě vědomé nedbalosti; nedbalost nevědomá by zde nestačila (v takovém případě by odpovědnost za škodu vůbec nevznikla).

K těmto výše uvedeným předpokladům se dále přidává předpoklad vědomosti zaměstnance o hrozící škodě (pokud by zaměstnanec o hrozící škodě nevěděl, pak by těžko mohl upozornit vedoucího zaměstnance na takovou škodu nebo zakročit k jejímu odvrácení), jakož i o tom, jak předejít jejímu vzniku a v neposlední řadě je důležitým předpokladem této odpovědnosti

⁶⁵ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 435.

nemožnost dosáhnout náhrady škody od samotného původce škody.⁶⁶ Prokazování těchto zákonem stanovených okolností, bez nichž povinnost zaměstnance přispět k náhradě škody nemůže vůbec vzniknout, bude v řadě případů problematické.

Zákonem jsou stanoveny určité okolnosti, které zaměstnance povinnosti zakročit proti hrozící škodě zbavují. Podle § 171 odst. 2 totiž nemusí zaměstnanec zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby sobě blízké. Teprve poté, kdy je prokázáno, že žádná zákonem předpokládaná skutečnost vylučující povinnost oznamovací a zakročovací tady není, je možno zkoumat, zda neplnění povinnosti bylo vědomé a zda by při jejím splnění bylo bezprostřednímu vzniku škody zabráněno.

Prokáže-li se, že zaměstnanec vědomě neoznámil vedoucímu zaměstnanci, že hrozí vznik škody nebo vědomě nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, je třeba posoudit míru spoluúčasti zaměstnance na úhradě vzniklé škody. V tomto případě totiž nejde o primární odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Skutečným původcem škody je někdo jiný. Náhrada škody podle § 175 zákoníku práce má tedy povahu subsidiární. To vyplývá z dovětku první věty „pokud ji není možno uhradit jinak“. Jde pouze o příspěvek k úhradě vzniklé škody v těch případech, kdy nelze dosáhnout náhrady škody od původce škody, protože taková osoba není známa, nebo nelze obdržet od přímého škůdce náhradu škody v plném rozsahu. Pokud by původce škody uhradil zaměstnavateli škodu v plném rozsahu, příspěvek k úhradě vzniklé škody by nepřicházel v úvahu. Stejně tak v případě, že by součet náhrady škody, kterou poskytl zaměstnavateli původce škody a takového příspěvku byl vyšší než výše vzniklé škody, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tento příspěvek, popř. jeho část vrátit, neboť na straně zaměstnavatele by se jednalo o bezdůvodné obohacení.

Přispět k úhradě vzniklé škody je zaměstnanec povinen pouze tehdy, pokud tento nárok vůči němu zaměstnavatel uplatní. Je na zaměstnavateli, aby uvážil, zda bude, či nebude na zaměstnanci tento příspěvek k úhradě škody požadovat. I když budou prokázány všechny předpoklady pro vznik této povinnosti, nemá zaměstnavatel povinnost takový příspěvek po zaměstnanci požadovat. Zákoník práce dává zaměstnavateli pro takový postup možnost, ale nedá se dovodit, že by to byla jeho povinnost. To ostatně plyne z toho, že zákon hovoří o tom, že zaměstnavatel může (ale nemusí) požadovat, aby zaměstnanec přispěl k úhradě vzniklé škody. V tomto směru jde o fakultativní oprávnění zaměstnavatele.

⁶⁶ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 439.

Jsou-li splněny všechny předpoklady této odpovědnosti za škodu stanovené zákonem, a zaměstnavatel požaduje od zaměstnance příspěvek k úhradě škody, je třeba se zabývat výší takového příspěvku. Výše příspěvku bude především ovlivněna tím, v jaké výši zůstala škoda neuhrazena. Podle zákona má být tento příspěvek přiměřený okolnostem konkrétního případu. Jde tedy o volnou úvahu, pro kterou jsou však stanovena určitá kritéria. Tato kritéria jsou stanovena pouze demonstrativně, nikoli taxativně. Podle zákona se má přihlídnout zejména:

- a) k tomu, co bránilo splnění povinnosti,
- b) jaký je společenský význam škody,
- c) jakož i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, který povinnost nesplnil.

Rozsah povinnosti zaměstnance přispět k náhradě škody je však omezen i absolutním limitem ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Výše příspěvku se tak bude lišit podle toho, jaký je průměrný měsíční výdělek jednotlivých zaměstnanců. Podobným způsobem je stanoven limit u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli podle § 179 odst. 2, ale s tím rozdílem, že tento limit je vyšší, neboť činí čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku. Smysl zákonné úpravy lze shledávat v tom, že v případě obecné odpovědnosti (na rozdíl od této speciální odpovědnosti) je škoda způsobena přímo zaviněným jednáním zaměstnance. Samotný způsob stanovování průměrného měsíčního výdělku je upraven v § 17 zákona o mzdě.

Zvláštní důsledky jsou stanoveny pro ty případy, kdy zaměstnanec svoji povinnost k odvrácení hrozící škody splní a v důsledku takového jednání způsobí zaměstnanec škodu, popř. takový zaměstnanec utrpí úraz či mu vznikne věcná škoda. O tom jsem však již hovořil v části 6 „Předcházení škodám – kapitola 6.3 Prevenční povinnosti zaměstnance (§ 171 zákoníku práce)“, a proto bych na tuto příslušnou pasáž odkázel.

7.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dále jen odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách) je upravena především v § 176 a § 177 zákoníku práce. Důležitým ustanovením je i § 11 odst. 3 zákoníku práce, který upravuje způsobilost uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Této odpovědnosti se dále týkají ustanovení § 30 až 32 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony a konečně je třeba zmínit zákon o účetnictví, který v § 29 a § 30 upravuje problematiku „Inventarizace majetku a závazků“.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách patří ke zvláštnímu druhu pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu, která se vyznačuje zpřísněnými podmínkami ve vztahu k odpovídajícímu subjektu, tj. zaměstnanci. Pro odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách je charakteristické, že okamžik znalosti škody lze zpravidla ztotožnit s okamžikem znalosti odpovědných osob, protože okruh takto odpovědných osob určuje dohoda o hmotné odpovědnosti. V jiných případech, zejména u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, nelze vyloučit určitý časový rozdíl mezi okamžikem, kdy se zaměstnavatel o škodě dověděl, a okamžikem, kdy se dověděl o osobě odpovědné (§ 263 odst. 3 zákoníku práce).⁶⁷

Ke vzniku odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách musejí být splněny tyto předpoklady:

- a) vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách,
- b) uzavření dohody o hmotné odpovědnosti na způsobilý předmět hmotné odpovědnosti,
- c) zavinění zaměstnance, které je však presumováno.

Z toho plyne, že zaměstnavatel nemá povinnost prokazovat, že zaměstnanec zavinil schodek. Povinností zaměstnavatele je pouze dokázat, že schodek vznikl a že byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti se žalovaným zaměstnancem. Prokáže-li hmotně odpovědný pracovník, že schodek nebo jeho část nezavinil, není povinen škodu (její část) nahradit.⁶⁸ Porušení právní povinnosti je zde v tom, že zaměstnanec nesplnil vyúčtovací povinnost. Škoda je právě v onom nevyúčtovaném schodku na svěřených hodnotách.

7.4.1 Dohoda o hmotné odpovědnosti

Základním předpokladem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je, aby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřena platná dohoda o hmotné odpovědnosti. Bez této dohody může být uplatňována odpovědnost za schodek jen jako odpovědnost za škodu podle podmínek obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu (§ 172 zákoníku práce). Zaměstnavatel by musel v takovém případě mj. prokázat zavinění zaměstnance, které se u obecné odpovědnosti zaměstnance nepředpokládá. Znamená to tedy, že i když zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty podniku, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Je tedy třeba i v takovém případě zjistit výši schodku a objasnit, jak zaměstnanec plnil své povinnosti při provádění pracovních úkolů,

⁶⁷ Srov. S IV, str. 947.

⁶⁸ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 90-91.

a to např. při přejímání zboží, při jeho skladování, při jeho zajištění před možným poškozením nebo odcizením, při vedení administrativy provozovny, při odesílání tržeb atd.⁶⁹

Na dohodu o hmotné odpovědnosti se vztahují i obecná ustanovení zákoníku práce o právních úkonech. Je třeba zmínit ustanovení § 242 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje neplatnost právního úkonu. V souladu s tímto ustanovením by tak nebyla platná dohoda, při které se zaměstnanec předem vzdává svých práv, nebo která se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí dobrým mravům apod. Dále je třeba dbát, aby zaměstnanec uzavírající dohodu o hmotné odpovědnosti jednal v souladu s ust. § 242 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, totiž aby svůj projev vůle učinil svobodně, vážně, určitě a srozumitelně. Při uzavírání dohody o hmotné odpovědnosti je třeba zaměstnance vždy řádně poučit o jejích důsledcích. Dohoda o hmotné odpovědnosti sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Projevy účastníků nemusejí být na téže listině.

Zatímco pracovněprávní subjektivita podle § 11 odst. 1 zákoníku práce vzniká obecně, a s určitými výjimkami, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15. roku věku, dohodu o hmotné odpovědnosti může uzavřít zaměstnanec podle § 11 odst. 3 zákoníku práce nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Dohoda o hmotné odpovědnosti by byla podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a § 11 odst. 3 zákoníku práce neplatná, jestliže by ji zaměstnanec uzavřel před dovršením osmnácti let, tedy vlastně před nabytím zletilosti. Podle ustanovení § 8 odst. 2 občanského zákoníku se zletilosti nabývá dovršením osmnáctého roku. Před dosažením tohoto věku se zletilosti nabývá jen uzavřením manželství. Dohodu o hmotné odpovědnosti však nemůže platně uzavřít ani zaměstnanec, který dosáhl zletilosti uzavřením manželství.⁷⁰ Dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec platně uzavřít již v průběhu dne, který datem odpovídá tomu dni, kdy se zaměstnanec před osmnácti lety narodil.⁷¹

Podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti je existence pracovněprávního vztahu mezi účastníky, tj. nejčastěji pracovního poměru. Uvedená podmínka plyne přímo z ustanovení § 176 odst. 1 zák. práce umožňujícího uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti toliko „se zaměstnanci“. Zaměstnanec tedy musí mít uzavřenou pracovní smlouvu, nebo jeho pracovní poměr mohl vzniknout na základě volby nebo jmenování. Dohoda o hmotné

⁶⁹ Srov. rozhodnutí č. 32/1960, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁷⁰ Srov. rozhodnutí č. 30/1988, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁷¹ Srov. rozhodnutí č. 30/1988, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

odpovědnosti může být uzavřena i při dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 232 a násl. zákoníku práce; a to i při dohodě o pracovní činnosti.⁷²

Po formální stránce může mít dohoda o hmotné odpovědnosti podobu samostatné pracovněprávní dohody, dále není vyloučené, aby dohoda o hmotné odpovědnosti byla obsažena v pracovní smlouvě, popř. v dohodě o změně pracovní smlouvy.

Podmínkou vzniku platné dohody o hmotné odpovědnosti je její písemná forma. Ustanovení § 176 odst. 2 zákoníku práce na její nedodržení váže neplatnost dohody. Písemná forma se sankcí neplatnosti platí i pro všechny dodatky k dohodě, jimiž má být obsah dohody měněn. Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí (srov. § 244 odst. 5 zákoníku práce). Náležitostí dohody je její vlastnoruční podpis zaměstnancem i oprávněným vedoucím zaměstnancem na straně zaměstnavatele. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahrazovat mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem statutárního orgánu zaměstnavatele – tzv. faksimile). Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti opatřená jen takovým podpisovým razítkem je neplatná.⁷³ Smlouva o hmotné odpovědnosti se stává perfektní až podpisem smlouvy a působí ode dne jejího podpisu. Její sjednání se zpětnou účinností je v rozporu s účelem zákona.⁷⁴

Dohoda o hmotné odpovědnosti je právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zákoníku práce. Jde o projev vůle, jímž zaměstnavatel svěřuje zaměstnanci hodnoty k vyúčtování a zaměstnanec se zavazuje svěřené hodnoty vyúčtovat s tím, že odpovídá za vzniklý schodek. Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, v kterémkoliv funkci spojené s touto odpovědností a v jakémkoliv kolektivu společně hmotně odpovědných zaměstnanců, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen (srov. § 177 odst. 1 zákoníku práce). Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách na základě dohody o hmotné odpovědnosti nese zaměstnanec prakticky při každé změně pracovního poměru s sebou; tato odpovědnost trvá zásadně od uzavření takovéto dohody až do skončení pracovního poměru, samozřejmě za předpokladu, že nedojde k odstoupení od takové dohody. Jinak řečeno zaměstnanec odpovídá za schodek v kterémkoliv funkci spojené s hmotnou odpovědností na kterémkoli pracovišti zásadně podle původní dohody o hmotné odpovědnosti a není tak třeba se zaměstnancem uzavírat novou dohodu o hmotné odpovědnosti při jeho převedení na jinou práci nebo při jeho přeložení. Podle původní dohody nebude za schodek odpovídat tehdy, když od ní odstoupí, a

⁷² Srov. rozhodnutí č. 98/1968, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁷³ Srov. rozhodnutí č. 25/1982, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁷⁴ Srov. rozhodnutí č. 28/1961, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

to nejpozději v době, kdy je realizována změna pracovního poměru (převedení na jinou práci, přeložení, zařazení na jiné pracoviště, změna v kolektivu společně hmotně odpovědných pracovníků). Z hlediska platnosti dohody o hmotné odpovědnosti proto není významné, jakou funkci a na jakém pracovišti, popřípadě v jakém kolektivu hmotně odpovědných zaměstnanců, zaměstnanec zastává v době jejího uzavření a zda jsou tyto okolnosti v dohodě o hmotné odpovědnosti uvedeny.⁷⁵

Dohoda o hmotné odpovědnosti není vždy spojena s výkonem určité funkce. Proto nepřesnosti údajů v tomto směru, ať při uzavírání pracovní smlouvy nebo při jednotlivých změnách pracovišť, pokud nejsou takového charakteru, že činí příslušný právní úkon neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nečiní neplatnou ani dohodu o hmotné odpovědnosti. Na druhou stranu je však nutné, aby při uzavírání dohody bylo jasné, na jakém pracovišti a jakou funkci má zaměstnanec vykonávat, a to proto, aby nevznikly v budoucnu pochybnosti, kdy jde u zaměstnance o převedení na jinou práci, o zařazení na jiné pracoviště nebo o přeložení, kdy má zaměstnanec podle zákona právo od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit.⁷⁶

Stejně tak je pro platnost dohody o hmotné odpovědnosti bez významu, zda jsou v ní uvedeny hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Dohoda o hmotné odpovědnosti neomezuje odpovědnost zaměstnance jen na ty hodnoty, které mu jsou zaměstnavatelem svěřeny při uzavření této dohody. Dohodou o hmotné odpovědnosti přejímá zaměstnanec odpovědnost za schodek na jakýchkoli dalších hodnotách, které mu budou zaměstnavatelem svěřeny kdykoliv po uzavření této dohody, půjde-li o hodnoty, jež jsou způsobilé být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti (o předmětu dohody o hmotné odpovědnosti viz dále). Okolnost, že hodnoty svěřené zaměstnanci nejsou vymezeny přímo v dohodě o hmotné odpovědnosti, proto není na újmu platnosti dohody o hmotné odpovědnosti. V takovém případě je ale na zaměstnavateli, aby jinými důkazními prostředky prokázal, jaké hodnoty byly zaměstnanci svěřeny, jaký byl jejich stav v době, kdy je zaměstnanec převzal, a zda došlo ke škodě, tedy ke schodku na těchto hodnotách.⁷⁷

Dohoda o hmotné odpovědnosti nemusí být uzavřena pouze jedním zaměstnancem (tzv. individuální hmotná odpovědnost), ale může být uzavřena více zaměstnanci společně jako společná hmotná odpovědnost. Podle ustanovení § 176 odst. 1 věta druhá zákoníku práce

⁷⁵ Srov. rozhodnutí č. 30/2000, Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁷⁶ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 65-66.

⁷⁷ Srov. rozhodnutí č. 30/2000, Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek.

může být v dohodách se zaměstnanci současně ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídají s nimi za schodek společně (tzv. společná hmotná odpovědnost nebo se jí také někdy říká kolektivní odpovědnost). Ustanovení § 176 odst. 1 věta druhá zákoníku práce předpokládá při kolektivní hmotné odpovědnosti uzavření samostatných dohod o hmotné odpovědnosti s každým členem kolektivu s doložkou o společné odpovědnosti za schodek. Proto i platnost každé dohody je třeba posuzovat samostatně.⁷⁸ Nejedná se tedy o společnou dohodu všech zúčastněných spoluodpovědných.

Odpovědný kolektiv nemusí být nic pevného, ba naopak, jsou možné jeho průběžné proměny. Jestliže si zaměstnanci, kteří smlouvu o kolektivní hmotné odpovědnosti podepsali, vyhradí jako podmínku smlouvy, že do kolektivního závazku budou pojaty určité osoby, potom v případě, že jedna z těchto osob smlouvu o hmotné odpovědnosti nepodepsala, smlouva nevzniká.⁷⁹ Z ustanovení § 182 zákoníku práce, které upravuje podíly náhrady škody společně hmotně odpovědných zaměstnanců vyplývá, že při společné hmotné odpovědnosti se počítá s tím, že v kolektivu bude vedoucí a jeho zástupce (k tomu více viz dále).

Odpovědnost zaměstnance, který převzal závazek o společné hmotné odpovědnosti s ostatními zaměstnanci kolektivu, se týká všech hodnot, které byly převzaty podle předávací inventury a dalších dokladů o jejich převzetí. Rozsah nakládání s těmito hodnotami svěřenými k vyúčtování u jednotlivých zaměstnanců není rozhodující pro platnost závazku o společné hmotné odpovědnosti. Má-li pracovník přístup k převzatým hodnotám a má-li možnost s nimi disponovat, je v zájmu ochrany majetku nutné, aby za tyto hodnoty také odpovídal.⁸⁰ Jinými slovy řečeno dohodu o hmotné odpovědnosti je třeba uzavřít se všemi zaměstnanci, kteří mají přístup k svěřeným hodnotám a mají možnost s nimi disponovat. Pokud však nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými, ale každý ze zaměstnanců odpovídá za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat.⁸¹

Dohody o hmotné odpovědnosti se týkají také příslušná ustanovení prováděcího nařízení vlády (srov. § 30 cit. nařízení vlády). Nemůže-li zaměstnavatel odstranit před uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti nebo při převedení zaměstnance, který uzavřel tuto dohodu, na jinou práci nebo na jiné pracoviště, anebo při jeho přeložení závady v pracovních podmínkách (srov. § 170 zákoníku), na které zaměstnanec upozorňuje, zaměstnavatel se

⁷⁸ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 70.

⁷⁹ Srov. rozhodnutí č. 64/1961, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 180.

⁸⁰ Srov. rozhodnutí č. 43/1983, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁸¹ Srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 10. 1980, sp. zn. 4 Cz 17/80.

písemně zaváže, že závady odstraní v určené době (srov. § 30 odst. 1). Toto ustanovení se tak vztahuje jak na případy, kdy dohoda je uzavírána poprvé, tak na případy, kdy dohoda již byla uzavřena, avšak zaměstnanec má být převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště, nebo má být přeložen. Nesplnění závazku zaměstnavatele by patrně mohlo mít následek jak při vzniku schodku (tzn. možnost zaměstnance se zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti), tak i co do možnosti od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit (k problematice odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti viz dále). Zaměstnavatel je dále povinen odstranit závady, které vznikly v pracovních podmínkách zaměstnanců společně odpovídajících za schodek v souvislosti s tím, že byl na jejich pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo jiný vedoucí zaměstnanec, popřípadě jeho zástupce, nebo s tím, že některý ze zaměstnanců od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupil (srov. § 30 odst. 2).

Na závěr této části týkající se dohod o hmotné odpovědnosti je třeba se věnovat problematice zániku dohod o hmotné odpovědnosti. Zánik dohody o hmotné odpovědnosti může obecně nastat jednak dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kteří jsou stranami takové dohody o hmotné odpovědnosti, jednak skončením pracovněprávního vztahu zaměstnance, v jehož rámci byla taková dohoda uzavřena a jednak v důsledku odstoupení od dohody. To platí i pro případ dohod sjednaných v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zánik dohody o hmotné odpovědnosti odstoupením od ní je upraven v ustanovení § 177 odst. 1 zákoníku práce. Přitom je zajímavé, že odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti může podle zákoníku práce pouze zaměstnanec. Zaměstnavatel tak může od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupit pouze tehdy, pokud to bude sjednáno v takové dohodě (srov. § 245 odst. 1 zákoníku práce). Podle ustanovení § 177 odst. 1 zaměstnanec, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do jednoho měsíce od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. To, zda zaměstnanec při vzniku některé z uvedených okolností od dohody odstoupí či ne závisí výhradně na jeho uvážení. I když ustanovení § 177 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně, není (na rozdíl od uzavření dohody o hmotné odpovědnosti) na nesplnění písemné formy vázána neplatnost takového právního úkonu. Odstoupení zaměstnance od dohody o hmotné odpovědnosti tak bude považováno za platné i tehdy, dojde-li k němu jinou než písemnou formou, tedy např. ústně. Za určitých okolností není vyloučen ani úkon konkludentní. Při nedostatku písemné formy odstoupení je však na zaměstnanci, aby prokázal, že od dohody o

hmotné odpovědnosti odstoupil. Mohl by se tak dostat do důkazní nouze a tudíž se dá jednoznačně doporučit písemná forma takového odstoupení. V případě společné hmotné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody odstoupit i tehdy, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce. Z toho plyne, že může jít i o situaci, kdy vedoucí (popř. jeho zástupce) byl ustanoven z řad společně odpovědných zaměstnanců téhož pracoviště a kdy tedy nedochází k personální změně, ale pouze ke změně funkční.

Kromě těchto specifických podmínek může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti za podmínek, za nichž lze podle § 245 odstoupit od jakékoliv dohody. Tedy i v dohodě o hmotné odpovědnosti si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou dohodnout další důvody k odstoupení od takové dohody. Tak například může jít o situaci, kdy zaměstnanec bude žádat, aby zaměstnavatel ještě před uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti odstranil závady v pracovních podmínkách (srov. § 170 zákoníku práce), na které zaměstnanec upozornil. Je povinností zaměstnavatele písemně se zavázat, že závady odstraní v určené době (srov. § 30 odst. 1 prováděcího nařízení vlády). Nesplní-li zaměstnavatel takovýto závazek do stanovené lhůty, ač byl pojat do dohody o hmotné odpovědnosti jako podmínka pro uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, nevzniká v takovém případě hmotná odpovědnost zaměstnance (srov. § 241 zákoníku práce). A právě ono nesplnění závazku ze strany zaměstnavatele může být dohodnuto jako jeden z dalších důvodů, pro které může zaměstnanec odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti.

Právní úkon odstoupení musí být učiněn ve vztahu k zaměstnavateli. Platí přitom obecná pravidla zákoníku práce týkající se doručování (srov. § 266a zák. práce). Odstoupení znamená skončení hmotné odpovědnosti, a to dnem, kdy odstoupení bylo oznámeno zaměstnavateli.

Dohoda o hmotné odpovědnosti dále zaniká dnem skončení pracovního poměru (srov. § 177 odst. 2 zákoníku práce). Pro zánik dohody o hmotné odpovědnosti skončením pracovního poměru se předpokládá platné skončení pracovního poměru podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

Podle ustanovení § 176 odst. 4 mohou ústřední orgány stanovit pracovněprávním předpisem zásady pro vymezení okruhu prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti. Pokud se tak stane, pak zaměstnavatel není oprávněn mít takovou funkci obsazenou osobou bez uzavřené hmotné odpovědnosti, a naopak zaměstnanec bez uzavřené příslušné dohody nemůže funkci zastávat. V minulosti byly takové předpisy vydávány převážně jako vnitřní předpisy ministerstev, jen výjimečně jako obecně závazné

právní předpisy, publikované ve Sbírce zákonů. O jejich právní relevanci lze mít v současné době z hlediska ústavnosti pochybnosti.⁸²

7.4.2 Předmět dohody o hmotné odpovědnosti

Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti ve smyslu ustanovení § 176 odst. 1 zákoníku práce mohou být

- hotovosti,
- ceniny,
- zboží,
- zásoby materiálu,
- jiné hodnoty.

Podmínkou je, že se jedná o hodnoty, které jsou předmětem obrátu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Obě podmínky musí být splněny současně. Je však třeba podotknout, že předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být sice hodnoty určené k oběhu nebo obrátu, jimiž má odpovědný zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny, ale to neznamená, že by tento zaměstnanec musel mít svěřené hodnoty neustále u sebe pod bezprostřední kontrolou. Podmínky hmotné odpovědnosti budou splněny i tehdy, jestliže odpovědný zaměstnanec svěřené hodnoty po dobu, po kterou je nemá u sebe pod bezprostřední kontrolou, zabezpečí proti zásahu jiné osoby, například svěřenou hotovost vloží a zaplombuje v inkasní brašně apod.⁸³ V souladu s tím, co bylo uvedeno, je třeba považovat za svěřené hodnoty zejména zboží v prodejně, ve skladě, jakož i zboží určené k přepravě, pohonné hmoty a bloky na ně, přepravky, obaly, stravenky, poštovní známky apod.

Je-li uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti na „nezpůsobilý předmět“, uplatní se odpovědnost za škodu na takovém předmětu za podmínek a v rozsahu stanoveném pro obecnou odpovědnost zaměstnance. Mezi takové „nezpůsobilé předměty“ patří základní prostředky (např. motorová vozidla) a drobné krátkodobé předměty v používání (např. inventární předměty). Dohody o hmotné odpovědnosti, které mají za předmět motorová vozidla, jsou neplatná a odpovědnost zaměstnance za svěřené auto je možné posuzovat jen podle ustanovení § 172 zákoníku práce.⁸⁴ Obecnou odpovědnost za svěřené základní prostředky (např. za motorová vozidla nebo za základní zařízení provozovny) je třeba lišit od

⁸² Srov. M. Součková a kolektiv: *Zákoník práce (komentář)* - 4 vydání, C. H. Beck, Praha, 2004, str. 452.

⁸³ Srov. rozhodnutí NS ČR, 6 Cz 43/1989.

⁸⁴ Srov. stanovisko č. 12/1976, *Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek*, str. 73-74.

odpovědnosti za přepravované zboží a za svěřené pohonné látky, ohledně nichž lze uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

Za předmět hmotné odpovědnosti je třeba považovat návratné obaly. Je však třeba rozlišovat mezi převzatou hmotnou odpovědností za obaly (jejich nevyúčtování je schodkem) a mezi případy, kdy obaly nebyly svěřeny k vyúčtování (zde jde o odpovědnost zaměstnance podle § 172 zákoníku práce). Podmínkou zvýšené odpovědnosti zaměstnance za obaly tedy je to, aby mu byly svěřeny k vyúčtování. Proto je třeba vždy zjistit všechny okolnosti významné pro posouzení otázky, zda byla založena hmotná odpovědnost týkající se obalů a jaké byly konkrétní pracovní podmínky pro manipulaci a skladování obalů (z hlediska spoluodpovědnosti zaměstnavatele).⁸⁵

Podmínka, že dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít jen ohledně takových hodnot, které jsou předmětem oběhu nebo obratu, se týká i převzetí odpovědnosti za vyúčtování takových předmětů a hodnot, které zaměstnanec např. vydává ze skladu jiným zaměstnancům proti písemnému potvrzení, aby je používali při výkonu svého zaměstnání nebo i mimo ně.⁸⁶ Dále není zcela úplně jasné, zda předmětem odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách mohou být předměty, které jsou zaměstnanci svěřovány za tím účelem, aby je propůjčoval dalším osobám, např. hostům. Typickým příkladem jsou přístroje a nádobí v restauracích, ložní prádlo a ručníky v hotelích apod. Jelikož jde o předměty, které mají povahu hodnot dávaných do oběhu, nelze vyloučit odpovědnost za schodek ani u těchto předmětů. V těchto případech lze k uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti přistupovat ale jen tehdy, jsou-li vytvořeny předpoklady pro zaměstnance, aby o svěřené hodnoty mohl bez rizika pečovat, zejména aby mohl kontrolovat jejich převzetí a vrácení jinými osobami.⁸⁷

Za hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a za které může platně převzít hmotnou odpovědnost nelze považovat zásoby paliva, se kterými pracovník nakládá při výkonu své pracovní činnosti topiče. Zásoby paliva nemohou být předmětem vyúčtování již proto, že palivo je při pracovní činnosti zcela spotřebováno a není určeno k vyúčtování. Dohodu o hmotné odpovědnosti, jejímž předmětem jsou zásoby paliva, nelze proto považovat za platnou a odpovědnost topiče za svěřené zásoby paliva lze posuzovat jen podle ustanovení § 172 zákoníku práce.⁸⁸

⁸⁵ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 73-74.

⁸⁶ Srov. rozhodnutí č. 40/1964, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁸⁷ Srov. rozhodnutí č. 40/1964, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁸⁸ Srov. rozhodnutí č. 31/1988, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

7.4.3 Inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování

Právní úprava inventarizací majetku a závazků je rámcově obsažena v § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Důležité ustanovení týkající se inventarizací je obsaženo v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony; konkrétně se jedná o § 31 tohoto nařízení. Platné účetní předpisy se zaměřují na vlastní podstatu inventarizací ve vztahu k jejich účelu, lhůtu pro provádění inventarizací a zvláštnosti inventarizací a inventur u jednotlivých složek majetku, resp. u závazků. Technikou a organizací inventarizací se platné účetní předpisy nezabývají, ty jsou v pravomoci účetní jednotky, která odpovídá za kvalitu provádění inventarizací.⁸⁹

I když podle současné právní úpravy není inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování podmínkou platnosti dohody o hmotné odpovědnosti, lze obecně konstatovat, že je svým způsobem nezbytná a velmi žádoucí. Pokud totiž zaměstnavatel neprovede inventarizaci svěřených hodnot, má to pro zaměstnavatele ty důsledky, že musí jinými důkazními prostředky prokázat, jaký byl stav hodnot převzatých zaměstnancem k vyúčtování, a skutečnost, zda došlo ke schodku na svěřených hodnotách. Zaměstnavatel se tak může dostat do důkazní nouze a ocitá se tak v mnohem složitější situaci, než kdyby tato inventarizace hodnot svěřených k vyúčtování byla provedena. V praxi je obvyklé, že nesplnění povinnosti zaměstnavatele provést inventarizaci vede k tomu, že část schodku připadající na zaměstnance, který o inventuru požádal, ale nebylo mu vyhověno, jde k tíži zaměstnavatele. Stejně tak zaměstnanec by neměl uzavírat dohodu, aniž by měl zaručenu základní vstupní informaci. Zaměstnanec by tak mohl převzít hodnoty ve stavu, které neodpovídají skutečnosti, což pochopitelně není žádoucí.

Už bylo řečeno, že povinností zaměstnavatele je prokázat, že vznikl schodek a že byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti se žalovaným zaměstnancem. To, že byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti, prokazuje zaměstnavatel tím, že takovou dohodu o hmotné odpovědnosti v případném sporu předloží. Schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování pak prokazuje zaměstnavatel řádně provedenými inventarizacemi a doklady o nich. Není-li schodek zjištěn (prokázán) inventarizací, neznamená to bez dalšího, že by zaměstnavatel neměl proti odpovědnému zaměstnanci nárok na náhradu škody podle § 176 zákoníku práce. V takovém případě (jak již bylo řečeno) zaměstnavatel musí, má-li být jeho žaloba úspěšná, jinými důkazními prostředky prokázat stav hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a skutečnost, že došlo ke schodku na svěřených hodnotách.

⁸⁹ Srov. M. Součková a kolektiv: *Zákoník práce (komentář)* - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 450.

Inventarizace znamená srovnání účetního stavu svěřených hodnot se skutečným stavem. Případný rozdíl může být buď záporný (schodek) nebo kladný (přebytek).

Podle § 30 zákona o účetnictví skutečné stavy majetku a závazků účetní jednotky při inventarizaci zjišťují

- a) fyzickou inventurou u hmotného majetku, popřípadě u nehmotného majetku, nebo
- b) dokladovou inventurou u závazků a pohledávek, popřípadě u ostatních složek majetku, u nichž nelze provést fyzickou inventuru, a tyto stavy jsou povinny zaznamenat v inventurních soupisech.

Inventurní soupisy jsou průkazné účetní záznamy, které musí obsahovat mimo jiné také podpisový záznam osoby odpovědné za zjištění stavu majetku a závazků a podpisový záznam osoby odpovědné za provedení inventarizace. Zmiňují se o tom proto, že podle soudní judikatury fyzické inventuře (provádění inventurních soupisů) nemusí být hmotně odpovědný zaměstnanec přítomen, neboť z žádného zákonného ustanovení tato podmínka obligatorní přítomnosti hmotně odpovědného zaměstnance neplyne. Požadavek, aby inventurní soupisy byly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, představuje za této situace jediný průkaz toho, že fyzická inventura byla skutečně provedena a jaký byl její výsledek. V případě, že by inventurní soupisy nebyly podepsány osobou odpovědnou za provedení inventarizace, je třeba tak z § 30 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, dovést, že je neprůkazná celá inventarizace, která z takových soupisů vycházela.⁹⁰

Ustanovení § 31 prováděcího nařízení vlády stanoví povinnost provést inventarizaci

- při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti,
- při jejím zániku,
- při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště,
- při jeho přeložení,
- při skončení pracovního poměru.

Pokud jde o poslední případ, tedy o situaci, kdy dojde ke skončení pracovního poměru, domnívám se, že inventarizace nemusí být provedena, pokud s takovým zaměstnancem nebyla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti.

V odstavci druhém § 31 je stanoveno, kdy se provádí inventarizace na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností. Inventarizace se v takovém případě provádí

⁹⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000.

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

Jestliže zaměstnanec se společnou hmotnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil nebo který byl převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti (srov. § 31 odst 3 první věta cit. nařízení vlády). Odpovědnost zaměstnance se zde prodlužuje i přes jeho odchod z kolektivu až do nejbližší inventarizace.

Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou hmotnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací (srov. §31 odst. 3 věta druhá cit. nařízení vlády). V tomto případě zaměstnanec odpovídá i za období, kdy na daném pracovišti ještě vůbec nebyl a odpovědnost tak vlastně nemohl mít.

7.4.4 Schodek na svěřených hodnotách

Schodek jako jeden z předpokladů odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 176 a násl. zákoníku práce vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Schodek na svěřených hodnotách můžeme definovat jako rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích.⁹¹

Pro stanovení schodku musí být dány dva pevné časové body pro srovnání, a to

- a) počáteční bod, od něhož hmotná odpovědnost počíná
- b) konečný bod, ke kterému se provádí konečné vyúčtování.

⁹¹ Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001.

Časové podchycení bodů se děje inventarizací. Mezi těmito dvěma časovými body dochází ke změnám (jsou svěřovány k vyúčtování další hodnoty, odvádějí se utržené finanční prostředky apod.), které je třeba řádně promítnout do vyúčtování. Zaměstnanec, který za tyto hodnoty odpovídá je povinen průběžně tyto hodnoty vyúčtovávat a kdykoliv prokázat, že stav hodnot odpovídá účetně i fyzicky, tedy prokázat účetními doklady, že se u zaměstnavatele takové hodnoty nacházejí, popřípadě, že se u něj nachází peněžní protihodnota.

Za schodek není možno považovat škodu vzniklou nesprávným přeceněním zásob zboží. V případě prodeje přeceněného zboží jde o skutečnou škodu zaměstnavatele, za kterou zaměstnanec odpovídá za podmínek uvedených v ustanovení § 172 zákoníku práce, a to pokud porušil povinnosti mu uložené v souvislosti s novým oceněním zásob. Schodkem dále není škoda, jež vznikla v důsledku jednání zaměstnance, jestliže zboží, byť poškozené nebo úplně znehodnocené, zaměstnavateli zůstalo. Podstatným znakem schodku totiž je, že chybí zboží, o jehož hodnotu je fyzicky stav nižší. Je proto třeba rozlišovat mezi schodkem na svěřených hodnotách a tzv. účetním schodkem. Při tzv. účetních schodcích na rozdíl od pokladního manka nejde o schodek, ale pouze o chyby v účetní evidenci. Ke skutečné škodě zde nedochází.⁹²

V této souvislosti bych zde rád zmínil dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu. Prvním z nich je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001. Jednalo se o případ, kdy žalovaný zaměstnanec, který na základě dohody převzal hmotnou odpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování, vybral prostřednictvím šeků určitou hotovost. Tuto hotovost pak uložil do kufříku a nasedl do vozidla, kterým pro peníze přijel. Během jízdy zjistil, že vůz má poškozenou pneumatiku, a zatímco ji společně se spolujezdcem vyměňoval, kufřík s penězi ponechal volně ležet v přední části neuzamčeného vozidla. Po návratu do vozidla zjistil, že kufřík s hotovostí tam již není. Nejvyšší soud v této věci konstatoval (cituji): „Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší, než účetní stav, nevyjímaje ani schodky na finančních prostředcích. Protože schodek vyjadřuje skutečnost, že chybí hodnoty, které je hmotně odpovědný zaměstnanec povinen vyúčtovat, jsou schodkem také chybějící hodnoty, o nichž odpovědný zaměstnanec tvrdí, že mu byly odcizeny. Tyto hodnoty jsou schodkem i v případě, jestliže existence škody vzniklé odcizením svěřených hodnot byla zřejmá již před prováděním inventarizace (srov. § 29 a § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů), neboť z hlediska zaměstnavatele, který

⁹² Srov. stanovisko č. 12/1976, Sbirka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 75-76.

zaměstnanci hodnoty svěřil, se vzniklá ztráta projeví po jejím vyúčtování jako inventarizační rozdíl mezi vyšším stavem majetku a závazků v účetnictví a zjištěnou skutečností.“

Druhým je pak rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001. V posuzovaném případě žalobkyně tvrdila, že schodek na hodnotách svěřených žalovanému k vyúčtování vznikl tím, že banka provedla „storno úhrady“ ve výši 38.200,- Kč, neboť podpis na účtence neodpovídal podpisovému vzoru klienta. Jak soud prvního, tak soud odvolací dospěly k závěru, že podle dohody o hmotné odpovědnosti, kterou žalovaný uzavřel s žalobkyní, přijal žalovaný hmotnou odpovědnost za svěřené peníze v korunách i ve valutách, které je povinen vyúčtovat, za žetony, šeky a výherní hrací přístroje. Bylo-li ale placeno platební kartou, pak žalovaný nepřevzal žádnou finanční hotovost, za kterou by měl tuto hmotnou odpovědnost. Nejvyšší soud se však s tímto závěrem neztotožnil a konstatoval (citují): *„Soudy obou stupňů dospěly k závěru, že žalovaný podle dohody o hmotné odpovědnosti neodpovídá za škodu, která vzniká při placení platební kartou. Přitom zcela přehlédly, že schodkem ve smyslu ustanovení § 176 zák. práce je rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a mezi údaji účetní evidence, přičemž je zcela nerozhodné, jakým způsobem ke vzniku takového schodku došlo (svěřené hodnoty zaměstnanec odcizil sám nebo je odcizil někdo jiný nebo k jejich odčerpání došlo neoprávněnou manipulací s platební kartou - jako v projednávané věci - a podobně). Okolnost, jakým způsobem ke vzniku schodku došlo, hraje význam, jak výše uvedeno, jen v případě posuzování, zda se zaměstnanec odpovědnosti zproští zcela nebo zčásti (§ 176 odst. 3 zák. práce).“*

Častým jevem při inventarizacích je zjištění přebytků. Přebytky se schodky je možno kompenzovat jen výjimečně, došlo-li k omylu při inventarizaci anebo prokáže-li se bezpečně jiný omyl, a pouze došlo-li k této záměně hodnot u téhož druhu v témže inventarizačním období. Jestliže je v některých druzích převzatého zboží přebytek a v některých druzích schodek, přebytky nepatří zaměstnanci a nemohou být paušálně použity ani na vyrovnání schodku, za který odpovídá odpovědný zaměstnanec. Kompenzace není přípustná, jestliže se schodek a přebytky týkají zásob evidovaných podle různých druhů zboží, pokud nejde o neúmyslnou jednotlivých druhů zboží. Dále je podmínkou kompenzace, že se schodky a přebytky týkají jednoho a téhož zaměstnance.⁹³

⁹³ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 77.

7.4.5 Částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti

Podle § 176 odst. 3 zákoníku práce se zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela, popřípadě zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Odpovědnosti za vzniklý schodek se může zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit pouze za předpokladu, že se mu takový důkaz podaří. Je na zaměstnanci, aby prokázal, že schodek nezavinil (zcela nebo zčásti), neboť zavinění zaměstnance je v tomto případě presumováno (předpokládá se). To je odůvodněno potřebou zvýšené ochrany majetku, zejména při hospodaření s penězi, ceninami, zbožím, zásobami materiálu a jinými hodnotami. Podaří-li se hmotně odpovědnému zaměstnanci prokázat, že schodek nebo jeho část nezavinil, není povinen škodu (nebo její část) nahradit. Zaměstnanec však musí prokázat nejen okolnosti nasvědčující tomu, že vznik schodku zcela nebo zčásti nezavinil, ale i příčinnou souvislost mezi těmito okolnostmi a vznikem schodku. Vždy je proto třeba prokázat, že takovéto okolnosti byly jednou z příčin schodku.

Důvody zproštění se odpovědnosti za schodek (nebo jeho část) mohou být různé. Především se může jednat o nahodilé události, jako je např. oheň, povodeň nebo jiná živelní událost. Jedná se o události tzv. vyšší moci. Schodek může dále vzniknout i úmyslným jednáním třetích osob. Hmotně odpovědný zaměstnanec se zproští odpovědnosti za schodek, prokáže-li se, že v důsledku úmyslného jednání třetích osob mu bylo znemožněno se svěřenými hodnotami hospodařit a starat se o ně (disponovat s nimi).⁹⁴

V této souvislosti bychom mohli uvést již jednou zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 711/2001 (problematika skutkového stavu byla zmíněna výše). V posuzovaném případě soud dospěl k závěru, že žalovaný z nedbalosti porušil povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, uloženou mu ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, když si nechal ukrást z otevřeného auta vysokou finanční hotovost v době, kdy společně se spolujezdcem spravovali poškozenou pneumatiku a kufříku s penězi, který zanechal na podlaze v přední části vozidla, přestal věnovat pozornost. S ohledem na míru zavinění žalovaného, nelze tedy dospět k závěru, že by zde byly liberační důvody, které by umožňovaly závěr o jeho alespoň částečném zproštění se odpovědnosti za takto vzniklý schodek ve smyslu ustanovení § 176 odst. 3 zák. práce. Důvodem ke zproštění odpovědnosti zaměstnance za škodu může být sice zjištění, že schodek vznikl v důsledku úmyslného jednání třetích osob odcizením svěřených

⁹⁴ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sbirka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 80.

hodnot, ale tímto důvodem není sám o sobě „zásah pachatele, který žalovanému znemožnil opatrovat svěřené hodnoty a vyúčtovat je“. Odcizí-li třetí osoba zaměstnanci svěřené hodnoty, které je povinen vyúčtovat, nemá zavinění třetí osoby samo o sobě za následek zánik hmotné odpovědnosti zaměstnance. Bez ohledu na případnou odpovědnost třetí osoby za škodu podle občanskoprávních předpisů, zaměstnanec i v tomto případě za škodu odpovídá, ledaže by prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. V případě střetu dvou odpovědností, tj. odpovědnosti neznámého pachatele za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele s odpovědností zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, soud proto musí zkoumat i to, zda zaměstnanec takové jednání třetích osob neumožnil porušením svých pracovních povinností, např. tím, že svěřené hodnoty neuložil na bezpečném místě či je neopatroval náležitě pečlivě.

Dojde-li k takovému protiprávnímu zásahu třetích osob, pak škoda, kterou je taková osoba (pachatel) povinna nahradit, je širší než by se na první pohled mohlo zdát. Škoda jako následek vyplývající z vloupání nezáleží pouze v hodnotě pachatelem odcizeného nebo poškozeného zboží či zařízení, ale i v újmě na majetku žalujícího zaměstnavatele spočívající v tom, že nedosáhl uspokojení svého nároku na vyúčtování všech majetkových hodnot, které svěřil hmotně odpovědnému zaměstnanci, když by se tomuto zaměstnanci podařilo zprostit se odpovědnosti za svěřené hodnoty proto, že třetí osoby vytvořily svým protiprávním jednáním na prodejně takovou situaci, která hmotně odpovědnému zaměstnanci bránila se svěřenými hodnotami hospodařit a opatrovat je. Jde tu v takovém případě o střet dvou odpovědností, a to odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za vyúčtování svěřených hodnot podle § 176 zákoníku práce a odpovědnosti cizích osob za protiprávní zásah do majetkových práv zaměstnavatele podle § 420 občanského zákoníku (klasicky může jít o vloupání do prodejny, skladů nebo jiných provozních místností zaměstnavatele). Přitom jedna z těchto odpovědností vylučuje odpovědnost druhou. Nelze proto řešit jednu z těchto odpovědností bez předběžného vyřešení odpovědnosti druhé. V rozsahu, v jakém jsou splněny předpoklady odpovědnosti za škodu například vloupáním do prodejny podle ustanovení § 420 občanského zákoníku, dochází ke zproštění hmotné odpovědnosti zaměstnanců podle ustanovení § 176 odst. 3 zákoníku práce.⁹⁵

Zaměstnanec se dále zproští (zcela nebo zčásti) odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, prokáže-li, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování, a znemožnil mu tak hospodařit se svěřenými hodnotami a

⁹⁵ Srov. rozhodnutí č. 40/1971, Sbirka soudních rozhodnutí a stanovisek.

starat se o ně. Zaměstnavatel je totiž povinen podle § 170 odst. 1 zákoníku práce zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Pokud zaměstnavatel neplní tyto povinnosti a jejich neplnění je v příčinné souvislosti se vznikem schodku, je to třeba považovat za skutečnost, která způsobila, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez zavinění odpovědného zaměstnance. Důvodem zproštění odpovědnosti může být například ta okolnost, že prodejna byla nedostatečně obsazena, že zaměstnavatel svěřil hodnoty zaměstnancům, kteří k hospodaření s nimi neměli potřebnou kvalifikaci a zkušenosti, nebo že funkcí zástupce vedoucího pověřil odborně nezpůsobilého zaměstnance apod. Na druhou stranu omezení společné hmotné odpovědnosti jen na některé zaměstnance v prodejně obchodní organizace nelze samo o sobě bez přihlídnutí ke konkrétním podmínkám na pracovišti považovat za nesplnění povinnosti zajišťovat zaměstnancům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů.⁹⁶

Dohoda o hmotné odpovědnosti by měla být uzavřena se všemi zaměstnanci, kteří mají přístup k svěřeným hodnotám a mají možnost s nimi disponovat (je v zájmu ochrany majetku, aby za tyto hodnoty takoví zaměstnanci odpovídali). Z pozice zaměstnavatele je to důležité i proto, že v praxi častým důvodem zproštění odpovědnosti za škodu na svěřených hodnotách bývá skutečnost, že zaměstnanec prokáže, že se svěřenými hodnotami měli možnost nakládat i osoby bez hmotné odpovědnosti za tyto hodnoty. K věcem a dalším svěřeným hodnotám by měl mít přístup jen hmotně odpovědný zaměstnanec (resp. členové kolektivu v případě společné hmotné odpovědnosti). Je třeba, aby zaměstnavatel například zabezpečil, aby klíče od budovy, kde se nacházejí svěřené předměty, neměl nikdo jiný (resp. neměl k nim přístup někdo jiný), než hmotně odpovědný zaměstnanec apod.

Hmotně odpovědný zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit i z důvodu, že schodek tkví v hospodářském riziku ve smyslu ustanovení § 178b odst. 2 zákoníku práce. K problematice hospodářského rizika viz pojednání o společných ustanoveních o odpovědnosti zaměstnance.

Otázka zproštění odpovědnosti je mj. charakteristická tím, že do určité míry se jedná o úvahy a hodnocení z hlediska zásad slušnosti a občanského soužití. Na hodnocení a úsudku také záleží, zda v daném konkrétním případě dojde k úplnému nebo jen částečnému zproštění odpovědnosti (zde pak jde ještě o otázku, jaká míra zproštění se přizná). Vždy však je třeba konečné posouzení náležitě zdůvodnit.

⁹⁶ Srov. rozhodnutí č. 28/1976, Sbirka soudních rozhodnutí a stanovisek.

7.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je upravena v § 178 zákoníku práce. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů má podobný charakter jako odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, resp. je vybudována na stejných principech. I v případě této odpovědnosti se předpokládá (presumuje) zaměstnancovo zavinění a úprava zproštění odpovědnosti je prakticky totožná jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.

Smyslem tohoto institutu je zajistit zvýšenou ochranu nástrojů, pracovních předmětů a ochranných pomůcek, které jsou zaměstnanci předávány (svěřovány) k výkonu práce. Jde o případy, kdy by zaměstnavatel zaměstnanci jen ztěžil prokazoval, že ztrátu takového předmětu zavinil. Můžeme hovořit (podobně jako v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách) o zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Zaměstnanec zde odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Předpoklady vzniku této odpovědnosti jsou:

- a) vznik škody, a to ve formě ztráty svěřeného předmětu,
- b) písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu,
- c) zavinění zaměstnance, které je presumováno.

Na zaměstnavateli je, aby prokázal, že zaměstnanci řádně vydal danou věc na písemné potvrzení a dále, že vznikla škoda ve formě ztráty svěřeného předmětu. Naproti tomu nemusí prokazovat (podobně jako v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách) zavinění zaměstnance.

Škoda v tomto případě může vzniknout pouze tím, že zaměstnanec svěřené předměty ztratí. Dojde-li tedy nikoliv ke ztrátě, ale k jejich poškození zaviněnému zaměstnancem, kterému byly předměty svěřeny, odpovídá zaměstnanec podle ustanovení o obecné odpovědnosti za škodu (srov. § 172 zákoníku práce). Zvláštní úprava se na tyto případy nevztahuje.

Zákoník práce výslovně uvádí, že podmínkou pro založení odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je existence písemného potvrzení o svěřených předmětech, mající povahu osvědčení o dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Potvrzení tak nemá pouze evidenční povahu a ani nejde jen o administrativní doklad o tom, že zaměstnanec předměty převzal, nýbrž, jak už bylo řečeno, je to jedna z podmínek vzniku odpovědnosti za ztrátu těchto předmětů. Není-li takovéto písemné potvrzení, nelze uplatnit odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů, ale je třeba postupovat podle ustanovení § 172 zákoníku práce.

Za písemné potvrzení však není možné považovat podpis inventárního seznamu zařízení místností (zejména kanceláří). Písemné potvrzení nemusí být psáno vlastní rukou zaměstnance, ale mělo by obsahovat:

- jednak přesné označení předmětu, který byl zaměstnanci svěřen tak, aby nemohlo dojít k jeho záměně a
- jednak potvrzení o převzetí předmětu, a to zaměstnancovým podpisem

Předpokladem této odpovědnosti je dále svěřením předmětů, a to předmětů, jejichž charakter zákoník práce dále upřesňuje. Jde tu o nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty. Předměty, které jsou zaměstnanci svěřeny na písemné potvrzení zaměstnavatelem, nejsou určeny k oběhu. Klasicky se bude jednat o předměty, které souvisejí s výkonem práce zaměstnance, kterému jsou za tím účelem svěřeny. Tak například se může jednat o pracovní oděv, nářadí, mobilní telefony, notebooky, kalkulačky apod.

Odpovědnost zaměstnance podle ustanovení § 178 zákoníku práce dále předpokládá, že jde o předměty, které zaměstnanec sám a výlučně používá a má možnost kvalifikovaně zabezpečit jejich ochranu.⁹⁷ Musí jít tedy o takové předměty, které si může zaměstnanec v případě jeho nepřítomnosti na pracovišti uschovat tak, aby k nim neměl přístup někdo jiný, popřípadě o takové předměty, které si zaměstnanec po skončení výkonu práce odnáší domů (klasicky mobilní telefon či notebook). Zpravidla se tak bude jednat o předměty drobnějšího charakteru. Právě proto, že zaměstnanec nemůže mít stále ve své dispoziční sféře například stroje v dílnách, nástroje používané více zaměstnanci, osobní automobil apod., nemohou být zaměstnanci takovéto předměty svěřeny podle § 178 zákoníku práce.

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je koncipována jako individuální, takže svěřením předmětů společně několika zaměstnancům v žádném případě není možné. Jejich společnou zpřísněnou odpovědnost podle § 178 zákoník práce neumožňuje.

Dojde-li ke ztrátě svěřeného předmětu, odpovídá za takto vzniklou škodu zaměstnanec, který ztvrdil svým podpisem převzetí. Podle § 178 odst. 2 se však zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela, popřípadě zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Toto ustanovení je shodné s ustanovením § 176 odst. 3 zákoníku práce, proto i skutečnosti, pro které se zaměstnanec může zprostit odpovědnosti jsou více méně tytéž jako u odpovědnosti za schodek (viz výše). Zaměstnanec prokáže, že nezavinil ztrátu předmětů svěřených mu na písemné potvrzení, když např. doloží, že měl věci v uzamčené skříňce nebo když se v důsledku utrpěného pracovního úrazu nemohl o věci postarat; stačí také, když se

⁹⁷ Srov. S IV, str. 952.

zjistí, že např. podnik neposkytl zaměstnanci zamykatelnou skříňku k uložení věci, a v důsledku toho došlo ke ztrátě svěřených předmětů.⁹⁸

Důvodem pro vrácení předmětu, který byl zaměstnanci svěřen, bude klasicky skutečnost, že pomínul důvod pro svěření předmětu nebo skončil pracovní poměr. Takovýto předmět může být zaměstnavateli vrácen ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebením. Vrácení takového předmětu ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebením se může zaměstnavatel domáhat žalobou na vydání věci, popřípadě se může domáhat peněžitého ekvivalentu nevráceného předmětu podle jeho obecné ceny v době, kdy má být vrácen.⁹⁹

7.6 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance

Zákoník práce obsahuje v § 178a až 186 (§ 186 byl zrušen bez náhrady) společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance. Ustanovení § 178a a § 178b byla původně označena jako § 173 a § 174, ale ze systematických důvodů byla tato ustanovení bez věcných změn oprávněně přesunuta právě do společných ustanovení o odpovědnosti zaměstnance. Ustanovení § 178a odst. 3 by však mělo být přiřazeno spíše k ustanovení § 172 o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

V této části rigorózní práce budu postupovat podle jednotlivých paragrafů tak, jak jsou obsaženy v zákoníku práce.

7.6.1 Odpovědnost osob stížených duševní poruchou, nepřičetnost vlastní vinou a úmyslné jednání proti dobrým mravům (§ 178a zákoníku práce)

Ustanovení § 178a odst. 1 zákoníku práce říká, že zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, jen je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Obdobné ustanovení můžeme nalézt i v občanském zákoníku (srov. § 422 odst. 1 obč. zákoníku).

Z tohoto ustanovení zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, musí být schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, aby odpovídal za škodu, kterou způsobil. Všechny tyto podmínky [tzn. duševní porucha, schopnost ovládnout své jednání (tzv. schopnost ovládací (volní)) a schopnost posoudit jeho následky (tzv. schopnost rozpoznávací)] musí být splněny současně. Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou a pro tuto duševní poruchu není schopen ovládnout své jednání anebo

⁹⁸ Srov. rozhodnutí č. 64/1961, Sbirka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 251.

⁹⁹ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 456.

posoudit následky takového jednání, nelze činit odpovědným za škodu, kterou takovým jednáním způsobil. Zákoník práce (podobně tak i občanský zákoník) vychází ze zásady, že nestačí, aby zaměstnanec byl pouze stížen duševní poruchou. Duševní porucha musí zároveň zaměstnance zbavovat v době způsobení škody buď schopnosti ovládací nebo schopnosti rozpoznávací, popřípadě obou těchto schopností.

Jedním z předpokladů je tedy konstatování existence duševní poruchy. Zákoník práce sám pojem duševní poruchy nevynezuje. Z psychiatrického hlediska můžeme duševní poruchu označit jako zřetelnou odchylku od běžné normy, resp. od stavu zdraví, kterým se rozumí stav úplné duševní a sociální pohody.¹⁰⁰ Není přitom rozhodné, zda se jedná o poruchu trvalého či jen přechodného rázu. Stejně tak není rozhodné, zda osoba, která je stížena duševní poruchou, je soudem zbavena způsobilosti k právním úkonům nebo je v této způsobilosti omezena (srov. § 12 zákoníku práce). Důležitá je ovšem vazba existence duševní poruchy na dobu jednání, které bylo příčinou vzniku škody.

Pokud však zaměstnanec není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky proto, že se do takového stavu uvedl vlastní vinou, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou. Toto stanoví § 178a odst. 2 zákoníku práce, přičemž i zde bychom mohli nalézt obdobné ustanovení v občanském zákoníku (srov. § 423 obč. zákoníku). V těchto případech se vychází z toho, že odpovědnost zaměstnance za takto způsobenou škodu se odvozuje již z jeho předchozího zavinění (zákoník práce používá výraz „vlastní vinou“, ale přesnější by byl výraz „vlastním zaviněním“).¹⁰¹ Jedná se především o případné opojení a omámení, ať alkoholem nebo jinou návykovou látkou. V těchto případech je nejenom spravedlivé, ale zároveň účelné, aby za takovou škodu odpovídala osoba, která se svým vlastní zaviněním do takového stavu sama přivedla (jedná se v podstatě o stav přechodné duševní poruchy).

Za škodu podle § 178a odst. 3 zákoníku práce odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Obdobné ustanovení je opět obsaženo i v občanském zákoníku (srov. § 424 obč. zákoníku). Původně používal zákoník práce pojem pravidla slušnosti a občanské soužití. Novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb. však namísto tohoto pojmu zavedla pojem dobré mravy. Nutno však podotknout, že v praxi bylo jednání proti pravidlům slušnosti a občanského soužití vykládáno v podstatě jako rozpor s dobrými mravy a šlo tak v podstatě spíše o legislativně-technickou změnu.

¹⁰⁰ Srov. O. Novotný, A. Dolenský, J. Jelínek, M. Vanduchová: Trestní právo hmotné I. ASPI Publishing, s. r. o., 2003, str. 135.

¹⁰¹ Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 473-474.

Zákoník práce používá pojem dobré mravy na několika místech. Kromě již zmíněného § 178a, je to např. v § 7, § 8, § 187. Jde o pravidla, která jako taková nejsou výslovně vyjádřena v žádné konkrétní právní normě. Pojem dobrých mravů je v právní teorii i teorii jiných vědních disciplín různě definován. V pracovním právu lze dobré mravy interpretovat obdobně jako v občanském právu. Dobré mravy tak můžeme vymezit jako souhrn obecně sdílených, uznávaných a respektovaných základních norem určujících chování lidí ve smyslu poctivosti, slušnosti, nepodvádění atd., tj. v souladu s mravním řádem společnosti. Podat však nějaký ucelený výčet dobrých mravů pochopitelně nelze. Každý pokus o takové vymezení by byl nutně víceméně neúplný, neboť souhrn dobrých mravů nelze zejména se zřetelem k jejich značné mnohotvárnosti a i obsahové pestrosti v celistvosti plně postihnout. Zároveň je třeba uvážit, že dobré mravy jako projev mravního řádu společnosti se v důsledku probíhajícího společenského rozvoje vyvíjejí a v té či oné míře zároveň mění.¹⁰² Na druhou stranu však některá jednání bude možno jistě označit za jednání v rozporu s dobrými mravy. Půjde většinou o zcela výrazná vybočení, o nichž nebude obecně možno pochybovat.

Úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu však nepostihuje každé porušení dobrých mravů, ze kterého vznikla škoda, ale postihuje pouze takové jednání proti dobrým mravům, které je úmyslné (tzn. nedbalost, ať už vědomá nebo nevědomá, zde nepostačuje). Tuto úmyslnou formu zavinění zákoník práce nepředpokládá (nepresumuje). V důsledku toho musí zaměstnavatel, kromě ostatních předpokladů, dokazovat i úmysl škůdce, což nemusí být v praxi snadné.

7.6.2 Vyloučení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou při odvracení hrozící škody nebo z důvodu hospodářského rizika (§ 178b zákoníku práce)

Zatímco v § 178a zákoníku práce jde o ustanovení o tom, kdy zaměstnanec odpovídá za škodu, v § 178b zákoníku práce jde naopak o to, kdy neodpovídá. Podle § 178b odst. 1 zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Je tu návaznost na ustanovení § 171 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého je-li k odvracení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Účelem tohoto

¹⁰² Srov. M. Knappová, J. Švestka a kol.: Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2002, str. 526.

ustanovení je poskytnout právní jistotu zaměstnanci při jeho zákrocích proti hrozícím škodám na majetku nebo na zdraví fyzických osob tím, že je vyloučena odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobí při plnění povinnosti podle cit. § 171 odst. 2. Aby se zaměstnanec zprostil odpovědnosti, musí dokázat, že:

- škodu způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo
- při odvracení nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví,
- a on tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal, zaměstnavatel se nemůže v takovém případě zprostit odpovědnosti (srov. § 192 zák. práce). Zaměstnanec, který při odvracení škody hrozící zaměstnavateli utrpěl věcnou škodu, má vůči němu nárok na její náhradu, jakož i na náhradu účelně vynaložených nákladů, jestliže nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem. Tento nárok má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel (srov. § 205 odst. 1 a 2 zák. práce). K tomu snad můžeme dodat jen tolik, že pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody, obdrží náhradu věcné škody v rámci odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech.

Podle § 178b odst. 2 zákoníku práce zaměstnanec neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. Pojem hospodářské riziko není zákoníkem práce nijak blížeji vymezen. Důvodová zpráva k původnímu obdobně znějícímu § 174 odst. 2 zákoníku práce stanovila, že co se rozumí hospodářským rizikem, jsou oprávnění určit vedoucí organizací podle zásad stanovených ústředními orgány. Jde zejména o škody a ztráty, které vzniknou nepatrným přehlédnutím, nepozorností, a nepřesahují stanovené procento výrobků a škody při zkušební výrobě. Jak patrně, takovéto vymezení hospodářského rizika je zcela poplatné době, kdy byl zákoník práce vydán. Na druhou stranu se však obecná díkce tohoto ustanovení ukazuje jako vhodná z toho hlediska, že umožňuje nejen teoretické vymezení a výklad pojmu hospodářské riziko, ale především konkrétní aplikaci v jednotlivých případech vzniku škod.¹⁰³

Hospodářské riziko jako okolnost vylučující odpovědnost zaměstnance se může týkat jak činností, tak také rozhodování řádových i vedoucích zaměstnanců. Praxe přitom vychází i z důvodové zprávy k původnímu znění zákoníku práce, která hovořila o ztrátách a škodách,

¹⁰³ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 458-459.

kteře vznikly nepatřným přehlédnutím nebo nepozorností. Za běžné hospodářské riziko se tak v praxi zpravidla považují běžná přehlédnutí, důsledky běžné nepozornosti při rutinních činnostech, škody vzniklé např. při zkušební výrobě, tedy v dosud ne zcela stabilizovaném prostředí apod.

Zaměstnanec neodpovídá za škodu vyplývající z hospodářského rizika, i když tuto škodu zavinil z nedbalosti. Naproti tomu je jasné, že úmyslně způsobená škoda, byť i při výkonu rutinní činnosti, z hospodářského rizika vyplývat nemůže.

7.6.3 Rozsah náhrady škody (§ 179 zákoníku práce)

Pravidla pro určování výše náhrady škody, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit (za předpokladu ovšem, že budou prokázány všechny potřebné okolnosti a zaměstnavatel bude po zaměstnanci náhradu škody požadovat), upravuje zákoník práce rozdílně podle toho, o jaký druh odpovědnosti zaměstnance za škodu se jedná. Náhradou škody se rozumí způsob reparace majetkové újmy, která zaměstnavateli vznikla v důsledku škody způsobené mu zaměstnancem v rámci pracovněprávního vztahu. Pod pojmem rozsah náhrady škody je třeba rozumět, kolik má škůdce, resp. odpovědný subjekt poškozenému nahradit.

V § 179 zákoníku práce je upraven rozsah náhrady škody v případě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle § 172, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Pojem skutečná škoda byl již rozebrán v kapitole pojednávající o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, a proto bych na tento výklad odkázal. Co je skutečnou škodou v konkrétním případě, může být různé podle povahy poškození věci. Tak například, pokud věc byla zničena a není možné uvedení v předešlý stav, skutečnou škodou bude náklad, který je potřeba vynaložit na pořízení takové věci po odečtení částky odpovídající opotřebení zničené věci. Pokud taková věc nebyla zničena, ale pouze poškozena, pak skutečnou škodou bude částka, kterou bude třeba vynaložit na opravu (na její uvedení v předešlý stav) apod.

Z hlediska povinnosti nahradit škodu je na místě zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav.¹⁰⁴ To znamená, že volba o tom, zda škoda bude nahrazena v penězích či bude odčiněna uvedením v předešlý stav, je dána odpovědnému zaměstnanci, nikoli zaměstnavateli. Zaměstnanec má tedy na výběr dvě možnosti, jak

¹⁰⁴ Srov. S III, str. 77.

zaměstnavateli škodu nahradit. První takovou možností je uvedení v předešlý stav neboli naturální restituce. Naturální restituce může spočívat i v provedení opravy věci. Pokud však naturální restituce není v konkrétním případě možná, nebo pokud si tento způsob náhrady škody zaměstnanec nezvolí, je zaměstnanec povinen poskytnout peněžní náhradu.

Výše náhrady škody závisí především na tom, zda škoda byla způsobena úmyslně nebo z nedbalosti. Podle toho můžeme rozlišovat:

a) byla-li škoda způsobena z nedbalosti, nesmí výše náhrady škody (skutečné škody) přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Před přijetím zákona č. 74/1994 Sb. činil tento limit trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Podmínkou je, že škoda byla způsobena z nedbalosti. Přitom nezáleží, zda jde o nedbalost vědomou či nevědomou.

Rozsah náhrady škody nesmí být vyšší než tento limit čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda škoda, která byla způsobena, je vyšší než tento limit. Dále je nerozhodné, o kolik určená náhrada škody tento limit přesahuje; může ho přesahovat jenom nepatrně nebo naopak může být mnohonásobně vyšší. Pokud by výše skutečné škody byla naopak nižší než tento maximální limit, nebo pokud zaměstnavatel nebude po zaměstnanci požadovat celou náhradu škody (tzn. bude požadovat například částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance apod.), zaměstnancem poskytnutá náhrada škody nebude odpovídat tomuto maximálnímu limitu, ale bude nižší, bude rovna výši způsobené skutečné škody resp. bude rovna tomu, co zaměstnavatel bude po zaměstnanci požadovat.

Existence limitů náhrady škody v zákoníku práce je dána tím, že tradiční funkce soukromoprávní náhrady škody (preventivní, reparační, sankční) jsou modifikovány sociální funkcí mzdy. To je také jeden ze základních rozdílů oproti úpravě odpovědnosti za škodu v občanskoprávních předpisech. V oblasti občanského práva totiž obecně platí, že se (pokud jde o škodu na věcech, resp. vůbec na majetku) hradí veškerá skutečná škoda, jakož i to, co poškozenému ušlo neboli ušlý zisk.

Průměrným měsíčním výdělkem je třeba ve smyslu § 275 odst. 2 zákoníku práce rozumět průměrný hrubý měsíční výdělek. Zjišťování a používání průměrného výdělku upravuje zvláštní zákon. Tímto zákonem je zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělkem (tzv. zákon o mzdě). Průměrný měsíční výdělek se pak stanoví podle § 17 cit. zákona. Přitom rozhodným obdobím je období před porušením povinnosti, kterým zaměstnanec způsobil škodu.

b) omezení uvedené v bodě a) však neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil nebo po zneužití jiných návykových látek. V takovém případě je zaměstnanec povinen nahradit celou skutečnou škodu. Opět za předpokladu, že zaměstnavatel bude po zaměstnanci celou náhradu skutečné škody požadovat.

Pojem opilost není v zákoně definován. Podle praxe jde o takový stupeň alkoholického opojení, který znamená významnější snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.¹⁰⁵ Z toho plyne, že opilost a stav po požití alkoholu nejsou totožné. Co jsou to návykové látky, není stanoveno, je to věcí znaleckou. V podstatě se jedná o takové látky, jimiž se dosáhne obdobného stavu jako v případě alkoholu. Domnívám se, že i alkohol je návykovou látkou (to se dá dovést i ze znění zákoníku práce, který hovoří o jiných návykových látkách než je alkohol).

c) pokud zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, hradí i v tomto případě celou skutečnou škodu. Navíc může být na zaměstnanci požadována i úhrada jiné škody, tedy ušlého zisku (viz kapitola 7.2 „Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu“). To stanoví § 179 odst. 3 zákoníku práce. Z tohoto ustanovení je jednoznačně patrné, že zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat náhradu i jiné škody, ale není to v žádném případě jeho povinnost. Podmínkou požadování ušlého zisku je skutečnost, že tato škoda byla prokázána. Původně tato možnost požadovat náhradu jiné škody byla omezena podmínkou, že by její neuhrazení odporovalo pravidlům slušnosti a občanského soužití (dnes spíše dobrým mravům). V současné době však již žádná takováto podmínka v zákoníku práce stanovena není.

V návaznosti na ustanovení § 172 odst. 2 zákoníku práce je v § 179 odst. 4 zákoníku práce stanoveno, že byla-li škoda způsobena též v důsledku jednání zaměstnavatele, zaměstnanec je povinen hradit poměrnou část škody, a to podle míry svého zavinění. Zbytek náhrady škody jde k tíži zaměstnavatele. Poměrné určení náhrady škody v případě spoluzavinění poškozeného zaměstnavatele je přiměřené, jestliže odpovídá formě a stupni zavinění škůdce a poškozeného.¹⁰⁶

Prakticky stejný princip jako v přecházejícím případě platí i pro případy společné odpovědnosti zaměstnanců. Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu několik zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Ustanovení § 179 odst. 5 zákoníku práce je vyjádřením principu vyloučení solidární odpovědnosti. Zákoník práce, na rozdíl od občanského zákoníku, nezná solidární odpovědnost více škůdců. Podstata solidární odpovědnosti více škůdců spočívá v tom, že každý z těchto škůdců

¹⁰⁵ Srov. rozhodnutí č. 11/1976, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 41.

¹⁰⁶ Srov. rozhodnutí č. 12/1961, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

odpovídá za ostatní škůdce a naopak všichni škůdci odpovídají za každého jednotlivého škůdce z nich (tzn. odpovídají rukou společnou a nerozdílnou). V zákoníku práce je však zakotvena společná odpovědnost více škůdců ve formě odpovědnosti dílčí (tzv. odpovědnost dělená, individuální). Každý z více škůdců, kteří způsobili společně škodu, tak za ni odpovídá jen podle míry svého zavinění.

Každý odpovědný zaměstnanec je povinen uhradit zaměstnavateli jen podíl, který na něho připadá. Při souběhu odpovědnosti podle občanského zákoníku a zákoníku práce je vyloučena společná a nerozdílná odpovědnost všech žalovaných. Solidární odpovědnost se v takovém případě bude vztahovat jen na žalované, kteří odpovídají za škodu společně podle ustanovení § 438 občanského zákoníku, kdežto odpovědnost ostatních žalovaných, kteří odpovídají za škodu podle ustanovení § 172 zákoníku práce, bude vždy dělená.¹⁰⁷

Ustanovení § 179 odst. 5 zákoníku práce však nedopadá tam, kde úmyslná škoda byla způsobena neznámým pachatelem, poněvadž v tomto případě není dosud zjištěno, že by úmyslný škůdce byl také zaměstnancem zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel uplatnit nárok na poměrnou náhradu škody proti zaměstnanci, který ke vzniku této škody přispěl porušením pracovních povinností z nedbalosti, a to v rozsahu odpovídajícím míře jeho zavinění.¹⁰⁸

7.6.4 Určení výše škody – obecná cena věci (§ 180 zákoníku práce)

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození. Cena v době poškození znamená cenu v době, kdy škoda vznikla. Věcí se rozumí jak věci movité, tak věci nemovité. Škodou ve smyslu tohoto ustanovení se rozumí nejen zničení nebo poškození takové věci, ale taková škoda může mít též formu schodku na svěřených hodnotách podle § 176 nebo ztráty svěřeného předmětu podle § 178 zákoníku práce. Při zjišťování (oceňování) výše škody se vychází z platných cenových předpisů. Tento postup je však možný pouze tehdy, pokud je cena takového poškozeného majetku cenovými předpisy upravena. V opačném případě je třeba vycházet z ceny pořizovací s přihlédnutím k opotřebení, stáří nebo vadám takové věci. V případě pochybností se vychází z odhadní ceny podle znaleckého posudku v oblasti cen a oceňování jednotlivých druhů věcí.

¹⁰⁷ Srov. rozhodnutí NS ČSR 2 Cz 15/75.

¹⁰⁸ Srov. S III, str. 79.

7.6.5 Nelimitovaná výše náhrady škody při odpovědnosti za schodek nebo za ztrátu svěřených předmětů (§ 181 zákoníku práce)

Podle § 181 zákoníku práce zaměstnanec, který odpovídá za schodek (§ 176) nebo za ztrátu svěřených předmětů (§ 178), je povinen nahradit schodek nebo ztrátu v plné výši. Již v souvislosti s pojednáním o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat bylo zmíněno, že v případě těchto odpovědností můžeme hovořit o zpřísněné odpovědnosti zaměstnance za škodu. Ona „větší přísnost“ se projevuje nejen v tom, že zaměstnancovo zavinění je presumováno, ale také v tom, že individuálně hmotně odpovědný zaměstnanec odpovídá za celou skutečnou škodu, aniž by se uplatnil onen limit čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku tak, jak je tomu v případě obecné odpovědnosti zaměstnance.

Skutečná škoda, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli 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.¹⁰⁹

V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách se rozlišuje individuální a společná hmotná odpovědnost. Jde-li o individuální hmotnou odpovědnost, použije se ustanovení § 181 zákoníku práce a odpovědný zaměstnanec je tedy povinen nahradit schodek v plné výši. Pro společnou hmotnou odpovědnost však platí zvláštní pravidla, která jsou obsažena v § 182 zákoníku práce.

7.6.6 Podíly náhrady škody společně hmotně odpovědných zaměstnanců (§ 182 zákoníku práce)

V § 182 zákoníku práce jsou stanoveny zvláštní pravidla pro společnou úhradu škody, jde-li o společnou odpovědnost za schodek. Pro určování podílů náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, má dále význam ustanovení § 32 prováděcího nařízení vlády. Ustanovení upravující rozsah kolektivní hmotné odpovědnosti jsou donucující povahy. Dohodou účastníků nemůže být sjednán jiný rozsah kolektivní odpovědnosti, a to ani ve prospěch zaměstnance ani ve prospěch podniku, ani ve vztahu mezi zaměstnanci.¹¹⁰

Výše podílů za schodek společně odpovědných zaměstnanců jsou určovány ve vazbě na výši jejich hrubých výdělků a nikoli podle míry jejich zavinění jako je tomu například podle

¹⁰⁹ Srov. rozhodnutí č. 39/1961, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

¹¹⁰ Srov. rozhodnutí č. 64/1961, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 182.

§ 179 odst. 5 zákoníku práce. Podíl náhrady u jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. I v případě kolektivní hmotné odpovědnosti je však cílem dosáhnout plné náhrady skutečné škody, a do značné míry proto výše popsaná pravidla neplatí pro vedoucího a jeho zástupce. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši a jejich určený podíl na náhradě může převyšovat jejich průměrný měsíční výdělek. Navíc, pokud by ani takovým postupem nebyla uhrazena celá škoda, zbytek úhrady jde k tíži vedoucího a jeho zástupce, kteří jsou povinni uhradit takový zbytek podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. Náhrada škody u vedoucího a jeho zástupce tak není omezena, zatímco u ostatních „řadových“ zaměstnanců je omezena jednoměsíčním průměrným výdělkem. Proto je pro zaměstnavatele důležité, aby ve smlouvě o kolektivní hmotné odpovědnosti byl takový vedoucí a jeho zástupce ustanoven. Soudní judikatura zde zcela správně zastává stanovisko, že skutečnost, že ve smlouvě o kolektivní hmotné odpovědnosti nebyl ustanoven vedoucí, nemá za následek neplatnost celé smlouvy. Pokud v této smlouvě nebyl vedoucí ustanoven, je nutno vycházet z toho, že všichni kolektivně hmotně odpovědní zaměstnanci mají stejné postavení členů kolektivu a odpovídají za škodu do výše průměrného výdělku za jeden měsíc. Okolnost, že vedoucí nebyl ustanoven, nemůže jít na vrub členům kolektivu, ale je k tíži podniku, který smlouvu o kolektivní hmotné odpovědnosti podepsal.¹¹¹

Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Zvláštní zřetel bere ustanovení § 32 prováděcího nařízení vlády na zaměstnance, který byl zařazen do kolektivu během rozhodného období. V takovém případě se mu započítává hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Pravděpodobně stejný postup (ačkoli právní předpis o tom nemluví) by bylo třeba použít i v případě, kdy zaměstnanec během rozhodného období z kolektivu odejde. Měl by se mu započítat hrubý výdělek jenom do dne odchodu. V případě, že dojde ke změnám v kolektivu v průběhu rozhodného období (např. převedení, přeložení apod.) je v zájmu dotčených zaměstnanců, aby byla provedena inventarizace. V opačném případě se totiž takoví zaměstnanci vystavují nebezpečí, že budou odpovídat za případný schodek zjištěný nejbližší inventurou (srov. § 31 odst. 3 cit. nařízení vlády).

¹¹¹ Srov. rozhodnutí č. 5/1963, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

Jestliže některý ze zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o kolektivní hmotné odpovědnosti, za vzniklý schodek neodpovídá, dělí se náhrada škody mezi zbývající zaměstnance, popřípadě může být odpovědný za škodu jen jeden z nich.¹¹² Zjistí-li se, že část škody (schodku) byla zaviněna jedním nebo více kolektivně hmotně odpovědnými zaměstnanci, pak z celkové částky takové škody, která má být rozdělena mezi kolektivně hmotně odpovídající zaměstnance, je nutno vyloučit právě takovou část škody, kterou zavinil resp. zavinili takoví zaměstnanci. Takovou část schodku hradí tito zaměstnanci podle míry svého zavinění. Zbytek se pak rozdělí mezi všechny kolektivně hmotně odpovědné zaměstnance (tedy i mezi ty zaměstnance, kteří jsou povinni uhradit část schodku podle míry svého zavinění) podle výše uvedených obecných pravidel.¹¹³

7.6.7 Zmírňovací právo soudu (§ 183 zákoníku práce)

Ustanovení § 183 zákoníku práce upravuje tzv. zmírňovací (moderační) právo soudu. Toto právo představuje tradiční hmotněprávní institut soukromoprávní úpravy náhrady škody. Obdobně znějící ustanovení je obsaženo také v občanském zákoníku (srov. § 450). Mezi oběma úpravami bychom mohli nalézt určité rozdíly. Tak především občanský zákoník hovoří o tom, že snížení nelze provést, jde-li o škodu způsobenou úmyslně. V zákoníku práce žádná takováto podmínka pro snížení rozsahu náhrady škody v současné době stanovena není. Ustanovení tak nerozeznává mezi nedbalostí a úmyslem. Lze proto teoreticky dovodit, že i v případě škody způsobené úmyslně přichází v úvahu, aby soud náhradu škody přiměřeně snížil. Spíše se ale domnívám, že škodu způsobenou úmyslně zmírní soud jen ve zcela výjimečných případech.

Další rozdíl spočívá v tom, že zatímco zákoník práce stanoví, že z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud náhradu škody přiměřeně snížit, občanský zákoník stanoví, že z důvodů zvláštního zřetele hodných soud náhradu škody přiměřeně sníží. To tedy znamená, že v případě občanskoprávní úpravy, pokud jsou splněny obě podmínky (musí jít o případ zvláštního zřetele hodný a zároveň nesmí jít o škodu způsobenou úmyslně), je třeba snížení náhrady škody chápat nejen jako právo soudu, nýbrž zároveň jako jeho povinnost. Škůdce tak sám nemusí vůbec podávat návrh na snížení rozsahu náhrady škody, ale soud sám musí v každém řízení o náhradu škody zkoumat, zda nejsou dány podmínky pro použití § 450.¹¹⁴ Pokud jde o právní úpravu obsaženou v zákoníku práce, tak situace už tolik jasná není. Patrně

¹¹² Srov. rozhodnutí č. 48/1959, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

¹¹³ Srov. rozhodnutí č. 64/1961, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 181.

¹¹⁴ Srov. rozhodnutí č. 27/1977 a č. 34/1969, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

ale i zde bychom mohli použít výše citované judikáty R 27/77 a R 34/69 o povinnosti soudu sám od sebe uvažovat o tom, zda nejsou dány okolnosti zvláštního zřetele hodné pro snížení.¹¹⁵

Soudcovské právo zmírňovací bylo od 1. 6. 1994 mnohem zjednodušeno. Původně (ve znění platném před 1. 6. 1994) byla v zákoníku práce stanovena povinnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody a v této souvislosti muselo být upraveno, za jakých podmínek, z jakých důvodů a v jaké výši může zaměstnavatel, popřípadě soud určit náhradu škody v částce nižší, než je skutečná škoda nebo než je limit náhrady škody.¹¹⁶ Dnes však ze zákoníku práce žádná taková povinnost nevyplývá. Je proto na zaměstnavateli, aby zvážil, zda nahrazení vzniklé škody (jakož i v jaké výši) bude nebo nebude na odpovědném zaměstnanci požadovat.

Poněkud jiná situace je v případě právní úpravy obsažené v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky. Tímto zákonem se z některých zaměstnavatelů staly organizační složky státu. Nás v této souvislosti zajímá ustanovení § 14 odst. 4 cit. zákona. Podle tohoto ustanovení příslušná organizační složka důsledně využívá všechny právní prostředky při uplatňování a hájení práv státu jako vlastníka a při ochraně majetku před neoprávněnými zásahy a včas uplatňuje právo na náhradu škody a právo na vydání bezdůvodného obohacení. To znamená, že organizační složky státu jsou mj. povinni včas uplatňovat právo na náhradu škody. Z toho lze podle mého názoru dovodit, že organizační složky státu mají povinnost na svých zaměstnancích náhradu škody vymáhat.¹¹⁷

Úprava obsažená v § 183 zákoníku práce je dnes velice rámcová. Zákoník práce (na rozdíl od občanského zákoníku) dnes ani nestanoví důvody zvláštního zřetele hodné. Není však důvod, abychom si v této souvislosti nepomohli ustanovením § 450 občanského zákoníku. V konkrétních případech tak soud vezme zřetel zejména k tomu, jak ke škodě došlo, jakož i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, ale i k poměrům poškozeného zaměstnavatele apod.

Snížení samo o sobě limitováno v podstatě není. Je to věc soudcovské úvahy v konkrétním případě podle konkrétních pečlivě zjištěných okolností. Na druhou stranu skutečnost, že se v § 183 hovoří o snížení rozsahu náhrady škody logicky vylučuje, aby soud škůdce povinnosti k náhradě škody zprostil úplně, tj. aby mu náhradu škody zcela prominul.

¹¹⁵ Srov. M. Holub a kolektiv: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. Linde Praha, a. s., Praha, 2004, str. 269.

¹¹⁶ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 466.

¹¹⁷ Obdobně například M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 466-467.

7.6.8 Náhrada škody při vyrobení zmetku (§ 184 zákoníku práce)

V § 184 zákoníku práce je upravena náhrada škody při vyrobení zmetku. Odpovědnost za škodu způsobenou vyrobením zmetku je většinou považována za součást obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.¹¹⁸ V každém případě se ale jedná o specifický případ, který se od obecné odpovědnosti odlišuje především rozsahem (výší) náhrady škody, kterou lze požadovat od zaměstnance. Další odlišnost bychom mohli nalézt v právní úpravě možnosti snížit náhradu škody zaměstnavatelem, popřípadě soudem.

Ustanovení § 184 zákoníku práce se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec způsobil z nedbalosti zaměstnavateli škodu vyrobením zmetku (vadného výrobku). Pojem zmetek je vysvětlen v závorce termínem „vadný výrobek“. Vadnost může spočívat jak ve funkčnosti takového výrobku, tak se může jednat o závady na zevnějšku. Na roveň vadným výrobkům je postavena vadná manuální práce při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích.

Škodou jsou zde náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě nutné opravy zmetku. Protože v souvislosti s výrobou vadného výrobku mohla vzniknout škoda také na stroji, který byl k výrobě takového vadného výrobku použit, jsou škodou také náklady na nutné opravy poškozeného stroje.

Rozsah (výše) náhrady škody je ještě více limitován než je tomu u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Maximální částka, kterou je odpovědný zaměstnanec povinen uhradit je limitována polovinou jeho průměrného měsíčního výdělku. Je-li proto (podobně jako například u obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu), určená výše náhrady škody vyšší, uhradí zaměstnanec maximálně to, co se rovná polovině jeho průměrného měsíčního výdělku. Je-li vzniklá škoda nižší, je povinen uhradit pouze skutečně vzniklou škodu. Zaměstnanec povinnost hradit škodu nemá, nebylo-li mu po oznámení vady uloženo zastavit práci.

Pro výši náhrady škody je důležité ustanovení § 184 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se pro určení výše náhrady škody sčítají. Z toho vyplývá, že teprve po sečtení škod, které zaměstnanec způsobil vyrobením vadných výrobků v jednom kalendářním měsíci, dostáváme výslednou škodu, ze které se bude vycházet při určení částky, kterou bude zaměstnanec povinen zaplatit. Každý kalendářní měsíc tvoří jeden celek, každý kalendářní měsíc se musí posoudit samostatně.

Zákoník práce dále stanoví, že zaměstnavatel může náhradu škody přiměřeně snížit, jsou-li splněny určité předpoklady. Mezi tyto předpoklady patří:

¹¹⁸ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 431.

- zmetek vznikl omluvitelnou chybou zaměstnance
- a jedná se o zaměstnance, který je jinak v práci svědomitý.

Snížení náhrady škody zaměstnavatelem je však přímo zákoníkem práce limitováno. Ustanovení § 184 odst. 3 zákoníku práce vychází z již překonané obecné koncepce, že zaměstnavatel je povinen požadovat po zaměstnancích alespoň část náhrady škody. Pokud škoda nepřesahuje ½ průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, výše náhrady škody musí činit vždy alespoň jednu třetinu skutečné škody. Pokud však škoda v jednom kalendářním měsíci přesahuje ½ průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, v takovém případě musí výše náhrady škody činit nejméně částku rovnající se jedné šestině jeho průměrného měsíčního výdělku.

Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, hradí se skutečná škoda. I v tomto případě však soud může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit.

Z toho co bylo řečeno o odpovědnosti za škodu způsobenou vyrobením zmetku je zřejmé, že přichází v úvahu prakticky pouze u zaměstnanců, kteří vykonávají manuální práce, u nichž tak z obsahu jejich pracovního závazku je přípustné vyrobení zmetku. Projekty např. se takto posoudit nemohou.

7.6.9 Určování, projednávání a uplatňování náhrady škody zaměstnavatelem

(§ 185 zákoníku práce) a promlčení nároku na náhradu škody

V § 185 zákoníku práce je stanoven postup pro určování, projednávání a uplatňování náhrady škody, kterou bude zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci. Podle zákoníku práce otázky spojené s odpovědností za škodu projednává zaměstnavatel. První fází celého postupu je určení výše požadované náhrady škody. Je to tedy zaměstnavatel, který určuje výši náhrady škody, která bude po zaměstnanci požadována a to bez ohledu na to, o jaký zaměstnavatelský subjekt se jedná. Pokud způsobil škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši této náhrady nadřízený orgán.

V další fázi je třeba, aby zaměstnavatel projednal výši požadované náhrady škody se zaměstnancem a oznámil mu ji zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá. Nesplnění této povinnosti však není nijak sankcionováno a toto ustanovení má pouze „pořádkovou povahu“. Projednání náhrady škody se zaměstnancem není podmínkou nároku zaměstnavatele na náhradu škody.

Při takovém projednání může zaměstnanec uznat svůj závazek nahradit škodu a dohodnout se se zaměstnavatelem o způsobu její úhrady. Pro vyřízení věci mimosoudně je tak nutné, aby zaměstnanec svůj závazek k náhradě škody uznal a souhlasil rovněž se způsobem úhrady. Uznání jako jednostranný právní úkon musí obsahovat souhlas s odpovědností zaměstnance i souhlas s požadovanou výší náhrady škody. Takové uznání závazku k náhradě škody je jednou z nezbytných náležitostí dohody podle § 185 odst. 3 zákoníku práce, jejíž význam pro zaměstnavatele spočívá v tom, že umožňuje vyřízení věci přímo u zaměstnavatele a pro případ sporu usnadňuje postavení zaměstnavatele z hlediska dokazování. Uznání závazku k náhradě škody podle § 185 odst. 3 zákoníku práce není samostatným zavazovacím důvodem ani se jím nezakládá domněnka o existenci dluhu v době uznání. Uznání závazku nahradit škodu v požadované výši podle § 185 odst. 3 zákoníku práce nemění nic na skutečnosti, že právním důvodem vzniku tohoto závazku může být jen zaviněné protiprávní jednání zaměstnance, s nímž zákoník práce spojuje jeho odpovědnost za vzniklou škodu. S uznáním závazku k náhradě škody, stalo-li se formou písemnou, je ovšem spojen ten právní důsledek, že pro uplatnění uznaného peněžitého nároku platí desetiletá promlčecí lhůta (srov. § 263 odst. 2 zákoníku práce). K platnosti uznání závazku v určené výši a dohody o způsobu její úhrady se vyžaduje pod sankcí neplatnosti písemná forma. Od tohoto požadavku zákon upouští, jestliže zaměstnanec, který svůj závazek nahradit škodu v požadované výši uznal, škodu ve skutečnosti již uhradil.¹¹⁹

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyroběním zmetku nebo náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem. Zákoník práce s porušením této povinnosti projednat takovou dohodu s odborovým orgánem nespojuje neplatnost takové dohody, a proto platná bude i taková písemná dohoda, která nebyla projednána s odborovým orgánem působícím u zaměstnavatele.

Zaměstnanec, který závazek na náhradu škody neuznal a se zaměstnavatelem se o způsobu náhrady škody nedohodl, dostává se do prodlení po uplynutí tří dnů počítaných ode dne, ve kterém ho zaměstnavatel o uspokojení náhrady škody požádal (§ 253 odst. 2 zákoníku práce). Jen od této doby vzniká zaměstnavateli právo požadovat úroky z prodlení, a to ve výši

¹¹⁹ Srov. rozhodnutí č. 97/1968, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

stanovené pro občanskoprávní vztahy (§ 256 odst. 2 zákoníku práce).¹²⁰ Na druhou stranu uplatňuje-li zaměstnavatel nárok na náhradu škody, jejíž výši určil bez projednání se zaměstnancem a příslušným odborovým orgánem, a zaměstnanci výši požadované náhrady škody vůbec neoznámil, jde o nárok, jehož splatnost ve smyslu ustanovení § 253 odst. 2 zákoníku práce ještě nenastala. V tomto případě se požadovaná náhrada škody stává splatnou do tří dnů ode dne, kdy návrh na zahájení soudního řízení byl zaměstnanci doručen, a jen uplynutím lhůty nastanou účinky prodlení ve smyslu ustanovení § 256 zákoníku práce.¹²¹ Nabídne-li zaměstnanec zaměstnavateli naturální plnění k odčinění způsobené škody dříve, než s ním zaměstnavatel určení výše škody projednal a výši škody mu oznámil, nebo nejpozději při oznámení výše požadované náhrady škody (§ 185 odst. 1 a 2 zákoníku práce) a zaměstnavatel toto řádně nabídnuté plnění bezdůvodně odmítne, nebude zaměstnanec v prodlení s uspokojením nároku zaměstnavatele, jestliže neposkytne zaměstnavateli peněžitou náhradu ve výši jím určené. Totéž platí, jestliže zaměstnavatel znemožní zaměstnanci provedení včas a řádně nabídnuté naturální restituace tím, že mu bezdůvodně odmítne poskytnout nezbytnou součinnost k odčinění škody uvedením v předešlý stav. V těchto případech je třeba vycházet z toho, že zaměstnavatel nese nebezpečí ztráty, zničení nebo poškození věci. Naturální restituace je přitom nabídnuta včas, jestliže odpovědný zaměstnanec v době, kdy je na něm náhrada škody požadována, projeví ochotu odčinit ji uvedením v předešlý stav a má také potřebné předpoklady, aby v přiměřené lhůtě škodu takovým způsobem odčinil. Přiměřenost lhůty a existenci těchto předpokladů posoudí v každém konkrétním případě soud.¹²²

Pokud nedojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě ohledně škodní události, může zaměstnavatel uplatnit své nároky u soudu. V této souvislosti je proto třeba alespoň krátce se zmínit o problematice promlčení. Promlčení je oslabení subjektivního práva a právní povinnosti v důsledku uplynutí časové lhůty stanovené právní normou, která spočívá v tom, že subjektivní právo a jemu odpovídající právní povinnost sice stále trvají, avšak nelze je vymáhat (např. soudní cestou). Tím se liší od prekluze, kdy uplynutí stanovené časové lhůty má za důsledek zánik práva a povinnosti.¹²³ K promlčení se přihlíží pouze tehdy, pokud bude vznesena povinným subjektem námitka promlčení, nikoliv z úřední povinnosti. Jestliže povinný subjekt před soudem promlčení namítne, nemůže být oprávněnému subjektu promlčené právo přiznáno. Uplatněním námítky promlčení došlo totiž k zániku nároku, tj.

¹²⁰ Srov. stanovisko č. 12/1976, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

¹²¹ Srov. S III, str. 81.

¹²² Srov. S III, str. 77-78.

¹²³ Srov. D. Hendrych a kolektiv: Právní slovník. C. H. Beck, Praha, 2001.

k zániku autoritativní vynutitelnosti práva. Pokud však povinný subjekt tuto námitku promlčení neuplatní, soud oprávněnému subjektu jeho nárok přizná. I po ztrátě nároku však promlčené subjektivní právo trvá dále jako tzv. naturální právo. Bude-li tedy povinný subjekt plnit, jedná se o plnění po právu a na straně oprávněného subjektu nejde o bezdůvodné obohacení.

Zákoník práce stanoví obecnou 3letou promlčecí dobu pro uplatnění peněžitých nároků (u soudu nebo u jiného příslušného orgánu). Tato obecná promlčecí doba však neplatí pro nárok na náhradu škody. V případě nároku na náhradu škody jsou stanoveny tyto promlčecí lhůty:

a) u nároků na náhradu škody, která vznikla jinak než z korupčního jednání, je tu stanovena 2letá subjektivní lhůta, která počíná běžet ode dne, kdy se poškozený doví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá. Pokud se o vzniku škody doví jindy (ať už dříve či později), než o tom, kdo je odpovědná osoba, počíná lhůta běžet ode dne, kdy je splněna poslední podmínka rozhodná pro počátek běhu takové lhůty. Při zkoumání, kdy se poškozený dověděl o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, je třeba vycházet z prokázané vědomosti poškozeného. Nestačí pouhé konstatování, že se dozvědět mohl. Dále je tu pak stanovena 3letá objektivní lhůta, která běží ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. Pokud však jde o škodu způsobenou úmyslně, pak se nárok na náhradu škody promlčí, nebyl-li uplatněn ve lhůtě deseti let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. U škod na zdraví však tato objektivní lhůta neplatí a tyto nároky se promlčují jen v tzv. subjektivní lhůtě.

b) zvláštní promlčecí lhůta je pak stanovena u nároků na náhradu škody, která vznikla následkem korupčního jednání, tj. porušením právní povinnosti v důsledku poskytnutí, nabídnutí nebo příslibení úplatku jiným než poškozeným, anebo v důsledku přímého nebo nepřímého vyžadování úplatku od poškozeného. V těchto případech činí subjektivní lhůta 3 roky a běží ode dne, kdy se poškozený dozvěděl o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, a objektivní lhůta činí 10 let a běží ode dne, kdy došlo ke korupčnímu jednání.

c) o promlčecí lhůtě v případě uznaného peněžitého nároku k náhradě škody jsem již hovořil.

Pro uplatnění nároků na náhradu škody tak zákoník práce stanoví dvě lhůty, subjektivní a objektivní lhůtu. Pokud jde o vztah mezi nimi, platí, že promlčecí lhůta subjektivní nemůže skončit později než promlčecí lhůta objektivní. Subjektivní promlčecí lhůta tak může skončit nejpozději s objektivní. Pokud by počátek subjektivní promlčecí lhůty připadl na dobu po uplynutí promlčecí doby objektivní, nepočala by subjektivní promlčecí lhůta vůbec běžet, poněvadž se mezitím právo promlčelo v promlčecí lhůtě objektivní. Právo se promlčí uplynutím kterékoli z těchto lhůt. Tyto lhůty počínají běžet a končí nezávisle na sobě.

7.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a odpovědnost zaměstnance za škodu (§ 234 odst. 1 zákoníku práce)

Problematika odpovědnosti za škodu vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upravena především v § 234 zákoníku práce. Pozornost zaměřím pouze na první odstavec § 234, kde je upravena odpovědnost zaměstnance za škodu. Odstavec druhý ponechám stranou, neboť obsahuje úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Podle tohoto ustanovení, jestliže zaměstnanec způsobí zaměstnavateli, s nímž uzavřel dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, škodu zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá zaměstnavateli za takovou škodu stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru. I v tomto případě se tedy jedná o odpovědnost subjektivní, tj. vyžaduje se zavinění zaměstnance. V případě obdobných odpovědnostních typů jako odpovědnosti v pracovním poměru, tj. § 176-178 zákoníku práce, se zavinění zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním předpokládá a je tak na zaměstnanci, aby prokázal, že vznik škody nezavinil a zprostil se tak své odpovědnosti.

Jeden ze základních rozdílů mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívá v tom, že zatímco pro pracovní poměr je charakteristické, že základní povinností zaměstnance je osobní výkon práce, v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může zaměstnanec vykonávat práci i za pomoci rodinných příslušníků, pokud je to sjednáno v takové dohodě [srov. § 233 odst. 1 písm. b), který stanoví, že na základě uzavřených dohod jsou zaměstnanci povinni mimo jiné konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě]. Může tak dojít k situaci, že škodu zaviněně způsobili při výkonu práce rodinní příslušníci. Vzniká otázka, zda se v těchto případech má postupovat podle občanskoprávních nebo pracovněprávních předpisů a otázka, kdo je odpovědným subjektem, zda zaměstnanec, který takovou dohodu uzavřel nebo rodinný příslušník, který škodu způsobil. Odpověď na tyto otázky nám dává sám zákoník práce, a to v ustanovení § 234 odst. 1. Podle tohoto ustanovení za škodu, kterou zaměstnavateli způsobili rodinní příslušníci zaměstnance svým zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá zaměstnanec, který uzavřel danou dohodu. To znamená, že zaměstnanec odpovídá jak v případě, kdy zaměstnavateli způsobil škodu sám, tak v případech, kdy ji způsobil společně se svým rodinným příslušníkem, resp. kdy ji způsobil pouze takový rodinný příslušník.

Pokud jde o výši náhrady škody, zaměstnanec, který koná práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odpovídá za škodu stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru. Přesto je tu určitá odlišnost oproti odpovědnosti zaměstnanců v pracovním poměru. Jde-li totiž o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce. Výjimka z tohoto pravidla se týká případů, kdy jde o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a o odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 176 až 178 zákoníku práce). V případě dohody o pracovní činnosti nic takového stanoveno není, a to zejména s ohledem na rozsah dohody o pracovní činnosti, který může činit až v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za dobu, na kterou byla dohoda sjednána, nejdéle však na dvanáct měsíců.

7.8 Odpovědnost za škodu a zákon o kolektivním vyjednávání (§ 23 a § 30 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání)

Kromě zákoníku práce je problematika odpovědnosti za škodu upravena také v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje některé zvláštní případy odpovědnosti za škodu, a to v souvislosti se stávkou a výlukou. Konkrétně mám na mysli ustanovení § 23 a § 30 odst. 2 cit. zákona.

Odpovědnost podle tohoto zákona přichází v úvahu v těch případech, kdy dojde ke vzniku škody v důsledku události, k níž došlo v průběhu stávky. V těchto případech odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle občanského zákoníku (§ 420 a násl. občanského zákoníku). Výjimkou je případ, kdy škoda vznikla při zabezpečování činnosti podle § 19 zákona o kolektivním vyjednávání. Podle tohoto ustanovení je příslušný odborový orgán, který rozhodl o zahájení stávky, povinen poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. V těchto případech se odpovědnost za škodu řídí nikoliv občanským zákoníkem, ale zákoníkem práce (§ 170 a násl. zákoníku práce). Pokud však škoda byla způsobena výlučně přerušením práce stávkou, účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníku stávky neodpovídají.

Za škodu, k níž došlo z důvodů neposkytnutí nezbytné součinnosti podle § 19 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, odpovídá zaměstnavateli odborová organizace, jejíž orgán

rozhodl o zahájení stávky. Je-li stávka rozhodnutím soudu prohlášena za nezákonnou, odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu v důsledku této nezákonné stávky vznikla odborová organizace. Zákon o kolektivním vyjednávání v obou posledně zmíněných případech odkazuje na hospodářský zákoník. Tento zákoník však dnes již neexistuje, neboť byl zrušen zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Takže patrně by se zde odpovídalo podle příslušných ustanovení obchodního zákoníku (srov. § 373 a násl. obchodního zákoníku).

Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu výluky, odpovídá zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka podle občanského zákoníku (§ 420 a násl. občanského zákoníku). Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce výlukou zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka neodpovídají.

7.9 Zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V § 246 až 248 části páté hlavy druhé zákoníku práce jsou upraveny právní prostředky k zajištění nároků. Zákoník práce však upravuje pouze právní prostředky, které slouží k zajištění nároků zaměstnavatele. Zajištění uspokojení nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli zákoník práce neupravuje, a pokud vycházíme z toho, že ustanovení zákoníku práce mají kogentní povahu, není tak ani možné v rámci pracovního práva tyto nároky smluvně zajistit. Případná ujednání v tomto směru by byla neplatná [srov. § 242 odst. 1 písm. a)].

V zákoníku práce jsou upraveny hmotněprávní záruky smluvní povahy, a to:

- 1) dohoda o srážkách ze mzdy,
- 2) ručení,
- 3) zástavní právo.

Mezi zajišťovací instituty upravené zákoníkem práce můžeme dále řadit též ujednání o peněžité částce, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže poruší závazek o tom, že se po určité době po skončení pracovního poměru (nejdéle po dobu jednoho roku) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu, k čemuž se zavázal v dohodě uzavřené se zaměstnavatelem (srov. § 29a odst. 4). Jiné nároky zaměstnavatele vůči

zaměstnanci nemohou být sjednáním peněžité částky v příslušné dohodě zajištěny. Úprava tohoto institutu by tak měla být zařazena do části páté hlavy druhé, kam systematicky patří.

Právní prostředky sloužící k zajištění nároků zaměstnavatele mají akcesorickou a subsidiární povahu. Zajištění se uplatní jen tehdy, jestliže zaměstnanec nárok řádně a včas neuspokojil. Zánikem nároku zaměstnavatele zaniká i jeho zajištění.

7.9.1 Dohoda o srážkách ze mzdy

Uspokojení nároku zaměstnavatele lze zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem o srážkách ze mzdy. Taková dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je podle zákoníku práce neplatná. Dohoda může být uzavřena nejen za trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance u zaměstnavatele, ale i po jeho skončení. I v takovém případě však musí být splněna podmínka, že slouží k zajištění pracovněprávního nároku zaměstnavatele. Ve srovnání s ostatními prostředky k zajištění nároků, lze dohodou o srážkách ze mzdy zajistit všechny nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které mají peněžitou povahu.

Z obsahových náležitostí musí dohoda o srážkách ze mzdy obsahovat přesné označení zaměstnavatele, zaměstnance a plátce mzdy nebo jiných příjmů zaměstnance, peněžitý nárok zaměstnavatele, o jehož zajištění jde a jeho výši a sjednanou výši srážek.

Srážky ze mzdy nesmějí být vyšší, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Za mzdu (plat) se považují i jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou [srov. § 299 občanského soudního řádu (dále jen „OSŘ“)]. Za jiný příjem nelze však považovat odměny za provedení práce podle § 236 zákoníku práce (srov. § 299 odst. 4 OSŘ). Pro posouzení, zda sjednaná výše srážek nečiní více, než kolik by srážky činily při provádění výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy zaměstnance, je třeba aplikovat příslušná ustanovení OSŘ (§ 277 a násl.) a nařízení vlády č. 63/1998 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižena srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). Srážky ze mzdy se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte způsobem, který stanoví § 277 OSŘ. Povinnému nesmí být sražena z měsíční mzdy základní částka, která se vypočte způsobem, který je stanoven ve výše cit. nařízení vlády. Nařízení vlády vychází ze životního minima, za něž považuje součet částky potřebné k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana a částky potřebné k zajištění nezbytných nákladů na domácnost stanovených zvláštním předpisem. Tímto zvláštním předpisem je zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu. Základní částka, která nesmí být podle § 278 OSŘ sražena povinnému z

měsíční mzdy, činí 62 % částky životního minima jednotlivce na osobu povinného a po 25 % částky životního minima jednotlivce na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Přesahuje-li sjednaná výše srážek maximálně přípustnou výši srážek, je dohoda o srážkách ze mzdy v části, v níž je přípustná výše srážek překročena, neplatná.

7.9.2 Ručení

Ručení jako další zajišťovací prostředek spočívá v tom, že se fyzická osoba (odlišná od zaměstnance, která sama nemusí být zaměstnancem takového zaměstnavatele; nemůže jím být ani právnická osoba ani stát) zaručí písemným prohlášením adresovaného zaměstnavateli, že za zaměstnance uspokojí nárok zaměstnavatele, jestliže tak neučiní zaměstnanec. Ručení je možné použít pouze v tom případě, kdy vznikla zaměstnanci povinnost nahradit škodu na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Zajištění jiné povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli není ručením přípustné, a to ani dohodou. Ke vzniku ručení je vždy také třeba, aby zaměstnavatel vyslovil s prohlášením ručitele souhlas. Naopak souhlas zaměstnance, za kterého ručitel přejímá záruku, není potřebný. Ručení může platně vzniknout i proti jeho vůli.

Ručením vznikají mezi ručitelem a zaměstnavatelem a mezi ručitelem a zaměstnancem pracovněprávní vztahy, které se řídí výlučně zákoníkem práce, a to i v případě, kdy mezi ručitelem a zaměstnavatelem není pracovní nebo obdobný poměr. Ručením nemusí být zajištěn celý nárok zaměstnavatele, ale je také možné, že se ručitel zaváže nárok zaměstnavatele uspokojit jen v jeho části. Stejný nárok může být zajištěn více ručiteli.

Z ručení vznikají účastníkům nově vzniklých pracovněprávních vztahů určitá práva a povinnosti. Tak především zaměstnavatel je povinen kdykoliv a bez zbytečného odkladu sdělit ručiteli na požádání výši svého nároku, čemuž koresponduje příslušné oprávnění ručitele požádat, aby mu zaměstnavatel takovou informaci poskytl. Jde o tzv. informační povinnost zaměstnavatele, kterou je povinen plnit i opakovaně. Na druhou stranu je však třeba poznamenat, že je věcí ručitele, aby si opatřil informace o tom, jaké povinnosti mu vyplynou z ručitelského závazku. Věřiteli v tomto směru žádná poučovací povinnost zákonem uložena není.¹²⁴ Základním právem zaměstnavatele je oprávnění požadovat na ručiteli plnění, ale to pouze za předpokladu, že takový nárok neuspokojil zaměstnanec, ač k tomu byl zaměstnavatelem písemně vyzván. Povinnost ručitele k plnění je proto nutné považovat jen za subsidiární. Písemná forma bude dodržena i v případě, že zaměstnavatel podá proti

¹²⁴ Srov. rozhodnutí č. 8/1972, Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek.

zaměstnanci žalobu u soudu. Neuspokojí-li ručitel nárok, může se zaměstnavatel domáhat splnění svého práva žalobou u soudu. Pro uplatnění nároku věřitelem proti ručiteli dlužníka není rozhodné, zda a v jakém rozsahu může ručitel vymoci na dlužníkovi náhradu za plnění, které věřiteli za dlužníka poskytl.¹²⁵

I když o tom zákoník práce výslovně nehovoří, je možné se oprávněně domnívat, že ručitel může proti zaměstnavateli uplatnit všechny námitky, které měl vůči zaměstnavateli zaměstnanec, že ručitel může uspokojení nároku odepřít, jestliže zaměstnavatel způsobil, že nárok nemohl být uspokojen zaměstnancem, a že případné uznání nároku zaměstnancem je účinné vůči ručiteli jen tehdy, vyslovil-li s tím souhlas.¹²⁶

Jakmile ručitel splnil nárok zaměstnavatele, zaniká ručitelský závazek a ručiteli vzniká právo požadovat na zaměstnanci náhradu za poskytnuté plnění. Ručitel na základě této zákonné cese vstupuje do práv věřitele. Ručiteli tak vzniká vůči zaměstnanci regresní nárok, který vzniká okamžikem splnění a jeho výše odpovídá výši ručitelova předchozího plnění.

7.9.3 Zástavní právo

Zástavním právem může zaměstnavatel zajistit svůj nárok na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a nárok na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli úmyslně. Zajištění jiné povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli není zástavním právem přípustné. Zástavní právo plní dvojí funkci:

- a) zajišťovací, tj. pobízející zaměstnance, aby splněním svého závazku zbavil zástavu právní závady v podobě zástavního práva,
- b) uhrazovací, tj. zjednávací zaměstnavateli možnost dosáhnout uhrazení nároku ze zástavy.

Zástavní právo vzniká na základě dvoustranného právního úkonu – smlouvou o zřízení zástavního práva. Zástavní smlouvu mohou uzavřít pouze zaměstnanec a zaměstnavatel a jejím předmětem může být pouze nemovitost; ovšem jen za předpokladu, že je ve vlastnictví zaměstnance. Nemovitostmi jsou pozemky a stavby spojené se zemí pevným základem (srov. § 119 občanského zákoníku). Věci movité předmětem takové smlouvy být nemohou. Smlouva může být uzavřena jak za trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance u zaměstnavatele, tak po jeho skončení. Podmínkou je, že slouží k zajištění pracovněprávního nároku zaměstnavatele.

Smlouva o zřízení zástavního práva musí obsahovat přesné označení účastníků, peněžitý nárok, který je zajišťován a pochopitelně také označení zastavené nemovitosti. Smlouva má

¹²⁵ Srov. rozhodnutí č. 62/1973, Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek.

¹²⁶ Srov. M. Součková a kolektiv: Zákoník práce (komentář) - 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004, str. 649.

být uzavřena písemně. Zákoník práce však s nedodržením písemné formy nespojuje sankci neplatnosti takové smlouvy, proto je třeba považovat za platnou i takovou smlouvu, která byla uzavřena ústně. Ale vzhledem k tomu, že ke smlouvě je třeba vkladu do katastru nemovitostí, bude zpravidla nutné takovou smlouvu uzavřít písemně.

Zástavní právo vzniká dnem vkladu do katastru nemovitostí. Řízení o povolení vkladu se zahajuje na návrh zaměstnavatele. Řízení před katastrálním úřadem o vkladu katastrálního práva do katastru nemovitostí upravuje zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem a vyhláška Českého úřadu zeměměřického a katastrálního č. 190/1996 Sb., kterou se provádí zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění zákona č. 210/1993 Sb. a zákona č. 90/1996 Sb., a zákon České národní rady č. 344/1992 Sb., o katastru nemovitostí České republiky (katastrální zákon), ve znění zákona č. 89/1996 Sb. Vzniká otázka, co v případě, že se jedná o nemovitou věc, která není předmětem evidence v katastru nemovitostí. Domnívám se, že zde by bylo třeba si vypomoci příslušným ustanovením občanského zákoníku, podle kterého zástavní právo k nemovitým věcem, které nejsou předmětem evidence v katastru nemovitostí, vzniká zápisem do Rejstříku zástav vedeného Notářskou komorou České republiky (srov. § 158 odst. 1 občanského zákoníku).

Zástavní právo k nemovitostem nemá povahu práva věcného, ale pouze smluvního vztahu, zavazujícího (a omezujícího) zásadně jen účastníky smlouvy. Projevuje se to zejména v tom, že zástavní právo nepůsobí vůči pozdějšímu vlastníku zastavené nemovitosti, jako je tomu u zástavního práva podle občanského zákoníku (srov. § 164 občanského zákoníku). Pokud nezanikl nárok zaměstnavatele zajištěný zástavním právem, působí zástavní právo vůči dědicům zaměstnance.

Podstatou zástavního práva podle zákoníku práce je závazek zaměstnance, že bez souhlasu zaměstnavatele nepřevede zastavenou nemovitost, dokud zástavní právo trvá. Pokud by zaměstnanec převedl dotčenou nemovitost bez souhlasu zaměstnavatele, pak je takový převod nemovitosti neplatný. Naopak jestliže zaměstnavatel dá souhlas k takovému převodu nemovitosti na jiného, aniž by byl jeho nárok uspokojen, má to za následek, že zajištění nároku zaniká.

Pořadí a způsob uspokojení nároků zajištěných zástavním právem při výkonu rozhodnutí neupravuje občanský zákoník, na který odkazuje § 248 odst. 4 zákoníku práce, nýbrž občanský soudní řád (srov. zejména § 335 až § 338a OSŘ). Zastavenou nemovitost lze zpeněžit na návrh zaměstnavatele ve veřejné dražbě nebo soudním prodejem zástavy.

Zánikem nároku zaměstnavatele (srov. § 252 až 260 zákoníku práce) zaniká i zástavní právo.

Část 8

Závěr

Na základě výkladu platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, provedeného v předchozích částech této práce, se objevují některé skutečnosti, které vzbuzují určité pochybnosti.

Jedním z nejpálčivějších problémů současné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažené v zákoníku práce je stanovení limitů maximální výše náhrady škody, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat. Výše omezení náhrady škody obsažená v zákoníku práce je v současné době již naprosto nevyhovující. V době, kdy příslušná ustanovení zákoníku práce o náhradě škody nabyly účinnosti, panovala v tehdejších Československu úplně jiná společensko-hospodářská situace. V té době zde neexistovalo tržní hospodářství (bylo zde státem řízené centrální hospodářství) a zaměstnavatelem mohly být de facto pouze státní organizace. Za této situace a v takovém prostředí nezpůsobovalo problémy omezování výše náhrady škody zaměstnance, kdy nebyla zaměstnancem, který škodu zavinil, uhrazena její skutečná výše. Ztráta, která takto zaměstnavateli vznikla, byla uhrazena ze státních prostředků, stejně jako se do státních prostředků odváděl výtěžek zaměstnancovy práce.

Po roce 1989 a zejména v 90. letech 20. století však v České republice vzniká tržní hospodářství, dochází ke změně vlastníků výrobních prostředků a kapitálu a zaměstnavatelem se stávají i fyzické osoby. Dochází k rozvoji podnikatelských aktivit. Je pochopitelné, že účelem podnikatele je dosažení zisku. To ostatně vyplývá ze samotného vymezení podnikání, jak je podáno v § 2 odst. 1 obchodního zákoníku, podle kterého podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Tento zisk vytváří pro zaměstnavatele zaměstnanec svou prací, k čemuž mu zaměstnavatel poskytuje výrobní technologie z vlastních investic. V případě, že zaměstnanec z nedbalosti způsobí na těchto zařízeních škodu, zaměstnavatel může podle současné právní úpravy získat náhradu škody od takového zaměstnance maximálně ve výši čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Na jedné straně je pochopitelné, že jsou limity náhrady škody způsobené z nedbalosti v zákoníku práce stanoveny. Vychází se zde z toho, že při škodě způsobené z nedbalosti se zaměstnanec nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu ohrozila jeho existenci.

Je třeba si uvědomit, že odměna, kterou získává zaměstnanec od zaměstnavatele za vykonanou práci, má pro takového zaměstnance důležitou sociální funkci. Slouží k uspokojování základních životních a společenských potřeb nejen takového zaměstnance, ale často i spolužijících osob. Většinou je to také jeho jediný zdroj příjmů.

Na druhé straně však dochází k finančním ztrátám zaměstnavatele a někdy i k ohrožení jeho podnikatelských aktivit, zejména pokud zaměstnavatelem je fyzická osoba, která zpravidla nemá takové finanční možnosti jako osoby právnické.

S ohledem na výše řečené se domnívám, že stanovení limitů náhrady škody má v zákoníku práce své místo (a to i v novém připravovaném zákoníku práce), ale výše omezení náhrady škody zaměstnance v zákoníku práce je příliš vysoká a mělo by tak dojít k jejímu snížení.

Obecně se domnívám, že v zákoníku práce má své místo i úprava odpovědnosti za škodu jako taková. Objevují se v této souvislosti názory, že by mělo dojít ke zrušení pracovněprávní odpovědnosti, a že by se měla aplikovat občanskoprávní odpovědnost za škodu. To však za současného právního stavu není možné, protože současný zákoník práce a občanský zákoník jsou zcela na sobě nezávislé prameny práva, které upravují odlišnou část právních vztahů (k tomu více viz dále). Vznikne-li škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je třeba aplikovat takový typ odpovědnosti za škodu, který je konstruován speciálně pro pracovněprávní vztahy a vychází ze vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ačkoli pracovní právo patří spíše do soukromého práva, pro které je charakteristická rovnost subjektů, tak v pracovněprávních vztazích se tato zásada plně neuplatňuje. Zaměstnanec se zcela nepochybně nachází ve slabším postavení než zaměstnavatel. Jednou ze základních funkcí pracovněprávních předpisů je tak ochrana ekonomicky slabšího účastníka smluvního vztahu, tj. zaměstnance. To se prolíná celým zákoníkem práce, nejenom v právní úpravě odpovědnosti za škodu. V případě, že by došlo ke zrušení pracovněprávní odpovědnosti a aplikovala by se občanskoprávní odpovědnost za škodu, znamenalo by to mj., že by výše náhrady škody mohla být limitována v odůvodněných případech pouze použitím moderačního práva soudu. To by podle mého názoru vedlo ke zhoršení právního postavení zaměstnance a omezení právní jistoty, neboť by limit náhrady škody nebyl zaměstnanci garantován zákonem, ale záleželo by na úvaze soudu.

To, co zatím bylo řečeno o odpovědnosti zaměstnance za škodu, se týká právní úpravy, která je obsažena v platných a účinných právních předpisech. Nemůžeme však pominout tu skutečnost, že v době, kdy píší tuto rigorózní práci, probíhají intenzivní práce jak na novém zákoníku práce, tak na zákoníku občanském. Účelem nového občanského zákoníku je vytvořit obsáhlou úpravu obecného práva občanského a stanovit všeobecné zásady platné pro celé

soukromé právo (tedy i pro právo pracovní). Po více než čtyřiceti letech úplného oddělení občanského práva a práva pracovního, ke kterému došlo v důsledku kodifikací provedených v první polovině šedesátých let, by tak mělo dojít k určitému (jistě žádoucímu) propojení pracovněprávní a občanskoprávní úpravy. Dojde tak k odstranění zbytečné duplicity a parafrázování obecných institutů, které zbytečně zatěžují současný zákoník práce, a způsobují i aplikační potíže.

Podle textu obsaženého v připravovaném zákoníku práce se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví. Jedná se tedy o metodu delegace, a to ve vztahu k cca 130 ustanovením stávajícího občanského zákoníku. S přihlédnutím ke skutečnosti, že v současné době je připravován zcela nový občanský zákoník, je zarážející, že takto navrhovaná provázanost nového zákoníku práce se základní občanskoprávní úpravou je řešena navrhovaným způsobem, to je ve vztahu k současně platnému občanskému zákoníku. Domnívám se, že návrhy měly být připravovány současně. Zvolený přístup patrně ve velmi krátkém období od přijetí zákoníku práce povede k tomu, že jej bude třeba zásadně novelizovat s ohledem na úpravu obsaženou v novém občanském zákoníku. A to jistě není z hlediska stability nové pracovněprávní úpravy žádoucí. Argumentem pro použití vazby na stávající občanský zákoník je ta skutečnost, že se legislativní práce na přípravě nového občanského zákoníku opožďují.

Úprava náhrady škody v novém systematickém uspořádání obsahuje předcházení škodám, odpovědnost zaměstnance za škodu, členěnou na obecnou odpovědnost, odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody, odpovědnost za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, rozsah náhrady škody, za níž odpovídá zaměstnanec, společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za škodu členěnou na obecnou odpovědnost, odpovědnost při odvracení škody, odpovědnost na odložených věcech, rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvrácení škody a odpovědnosti na odložených věcech, společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a společná ustanovení o odpovědnosti za škodu a odkazující právní normu o zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání zvláštním zákonem. Z toho vyplývá, že se již nenavrhuje upravit jako zvláštní případ odpovědnosti za škodu na straně zaměstnance škodu způsobenou vadnou prací (vyrobením zmetku). Vyrobí-li tak zaměstnanec zmetek (vadný výrobek) bude mu za vykonanou práci příslušet mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnanec bude v tomto případě odpovídat za škodu podle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody.

Právní úprava náhrady škody v novém zákoníku práce vychází shodně jako právní úpravy náhrady škody v dosavadním zákoníku práce z odpovědnostního právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu je vznik škody při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v důsledku porušení povinností nebo na základě jiné právní skutečnosti. Pojmy plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním mají být nadále upraveny v zákoníku práce, přičemž vymezení toho, co se rozumí plněním pracovních úkolů a přímá souvislost s ním, se prakticky přebírá z § 25 a § 26 dosavadního nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. V případě odpovědnosti zaměstnance za škodu se rovněž vyžaduje jeho zavinění, byť v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů se zavinění předpokládá. Samotná úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je v navrhovaném zákoníku práce prakticky převzata z dosavadní právní úpravy. Určité změny (ačkoli koncepce zůstala zachována) bychom mohli nalézt v případě právní úpravy odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. V případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat se upřesňuje pojem hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Za takové hodnoty se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Je třeba poznamenat, že takto pojímala pojem hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování dosavadní právní teorie i praxe, takže v tomto směru nedošlo k výrazné změně. Zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek je jako doposud upraveno v případě, kdy schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. V souladu s judikaturou se pak navrhuje doplnit, že jde zejména o případ, kdy bylo zaměstnanci ze strany zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. V případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů je v porovnání s dosavadní právní úpravou možné předměty, v závislosti na jejich ceně, svěřit zaměstnanci do stanovené hodnoty na základě písemného potvrzení, nebo nově na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, s možností odstoupení od této dohody v některých případech. Konkrétně je stanoveno, že zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Takováto dohoda, stejně jako „dohoda o odpovědnosti“ v případě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je

zaměstnanec povinen vyúčtovat, smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Nově je tak vázán vznik odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, které mají vysokou hodnotu, na uzavření dvoustranného právního úkonu. Pamatuje se rovněž na to, aby hodnota předmětů, kdy je vyžadováno uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů mohla vláda prováděcím právním předpisem zvýšit.

Můžeme tak shrnout, že úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je v navrhovaném zákoníku práce prakticky převzata z dosavadní právní úpravy a to včetně limitů náhrady škody způsobené z nedbalosti, kdy se navrhuje zachovat čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Tato limitace se neuplatní v případě, že škoda byla způsobená úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. Obecně se nedomnívám, že by toto řešení bylo vyloženě špatné, protože si myslím, že právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu je ve své podstatě i v současném zákoníku práce poměrně vyhovující. Na druhou stranu jsou tu však některé skutečnosti, zejména ona výše omezení náhrady škody, které by bylo žádoucí změnit.

Seznam literatury

1. Monografie

- Bělina, M. a kolektiv Pracovní právo. C. H. Beck, Praha, 2001
- Bělina, M. a kolektiv Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. C. H. Beck, Praha, 2004
- Boguszak, J., Čapek, J. Teorie práva. Codex, Praha, 1997
- Doležilek, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – II. Odpovědnost zaměstnance za škodu. ASPI Publishing, s. r. o., Praha
- Galvas, M. a kolektiv Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Vydala Masarykova univerzita v Brně a nakladatelství Doplněk, Brno, 2004
- Harvánek, J. a kol. autorů Teorie práva. Vydala Masarykova univerzita v Brně, Brno, 1998
- Hendrych, D. a kolektiv Právníký slovník. 2. rozšířené vydání. C. H. Beck, Praha, 2001
- Holub, M. a kolektiv Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním. 2. aktualizované a doplněné vydání. Linde Praha, a. s., Praha, 2004
- Knappová, M. Povinnost a odpovědnost v občanském právu. EUROLEX BOHEMIA, s. r. o., Praha, 2003
- Knappová, M., Švestka, J. Občanské právo hmotné 2. ASPI Publishing, s. r. o. Praha, 2002
- Kocourek, J. Zákoník práce ve znění k 1. 5. 2004 s komentářem. 5. doplněné a upravené vydání. EUROUNION Praha, s. r. o., Praha, 2004
- Luby, Š. Prevencia a zodpovednost v občanskom prave I. Vydavateľstvo SAV, Bratislava, 1958
- Macur, J. Odpovědnost a zavinění v občanském právu. Universita J. E. Purkyně, Brno, 1980
- Novotný, O., Dolenský, A., Jelínek, J., Vanduchová, M. Trestní právo hmotné I – Obecná část. 4. přepracované vydání. ASPI Publishing, s. r. o., Praha, 2003
- Součková, M. a kolektiv Zákoník práce – komentář. 4 vydání. C. H. Beck, Praha, 2004
- Švestka, J. Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku. Academia, Praha, 1966

2. Články

- Bělina, M. Odpovědnost v československém pracovním právu. AUC Iuridica č. 3-4, 1982
- Bělina, M. Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu. Právník 1/1983
- Knapp, V. Některé úvahy o odpovědnosti v občanském právu. Stát a právo I. Nakladatelství ČSAV, Praha, 1956